

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambar Umum BPKDKabupaten Ciamis

4.1.1.1 Profil BPKDKabupaten Ciamis

Visi:

Terwujudnya pengelolaan pendapatan, keuangan dan aset daerah yang optimal.

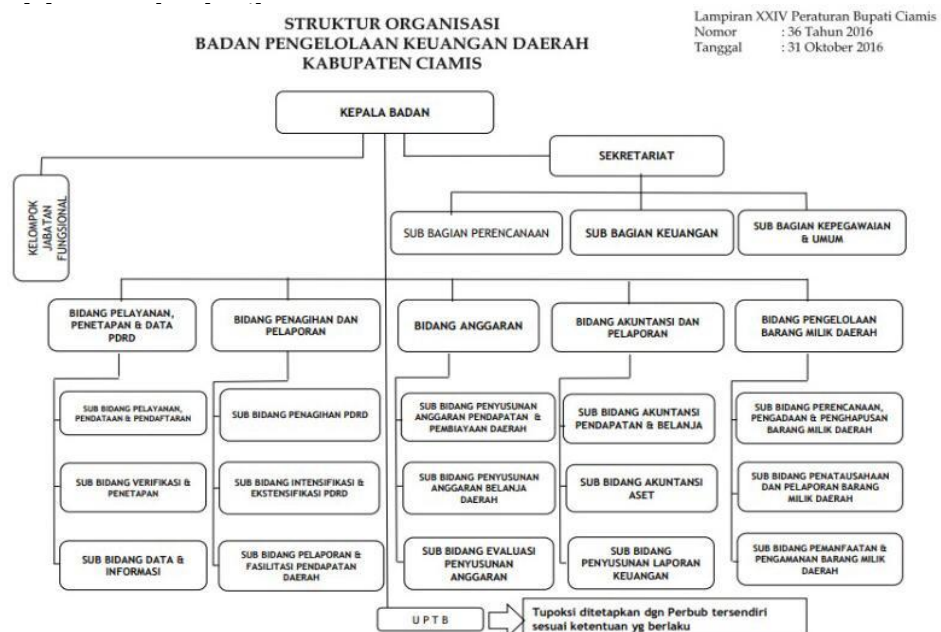
Misi:

1. Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Sumberdaya Aparatur Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah;
2. Meningkatkan Pendapatan Daerah;
3. Meningkatkan Kualitas Sistem Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku.

4.1.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas BPKDKabupatrnrn Ciamis

Adapun struktur organisasi BPKD Kabupaten Ciamis adalah seperti

te



Gambar 4.1
Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Ciamis
Sumber: BPKD Kabupaten Ciamis

Adapun uraian tugas dari setiap unit organisasi yang ada adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, membawahkan:
 - a. Sub Bagian Perencanaan;
 - b. Sub Bagian Keuangan; dan
 - c. Sub Bagian Umum dan KePegawai ASNan.
3. Bidang Pelayanan, Penetapan dan Data PDRD, membawahkan:
 - a. Sub Bidang Pelayanan, Pendataan dan Pendaftaran;
 - b. Sub Bidang Verifikasi dan Penetapan; dan
 - c. Sub Bidang Data dan Informasi.
4. Bidang Penagihan dan Pelaporan, membawahkan:
 - a. Sub Bidang Penagihan PDRD;
 - b. Sub Bidang Intensifikasi dan Ekstensifikasi PDRD; dan
 - c. Sub Bidang Pelaporan dan Fasilitasi Pendapatan Daerah.
5. Bidang Anggaran, membawahkan :
 - a. Sub Bidang Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Pembiayaan Daerah;
 - b. Sub Bidang Penyusunan Anggaran Belanja Daerah; dan
 - c. Sub Bidang Evaluasi Penyusunan Anggaran.
6. Bidang Akuntansi dan Pelaporan, membawahkan:

- a. Sub Bidang Akuntansi Pendapatan dan Belanja;
 - b. Sub Bidang Akuntansi Aset; dan
 - c. Sub Bidang Penyusunan Laporan Keuangan.
7. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah, membawahkan:
- a. Sub Bidang Perencanaan Pengadaan dan Penghapusan Barang Milik Daerah;
 - b. Sub Bidang Penatausahaan dan Pelaporan Barang Milik Daerah; dan
 - c. Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan Barang Milik Daerah.
8. UPT.
9. Kelompok Jabatan Fungsional

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam peneliti ini merupakan para Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis, berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas reponden penelitian yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berikut penulis sajikan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	%
20 – 30 Tahun	17	29,31%
31 – 40 Tahun	23	39,66%
41 – 50 Tahun	10	17,24%
➤ 50 Tahun	8	13,79%
Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah Penulis Tahun 2026

Dari tabel 4.1 didapatkan bahwa reponden yang berumur 20 – 30 tahun sebanyak 17 orang atau 21,31%. Responden yang berumur 31 – 40 sebanyak 23 orang atau 39,66%. Responden yang berumur 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang

atau 17,24%. Dan responden yang lebih dari 50 tahun sebanyak 8 orang atau 13,79%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa usia para Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis lebih rentang umur 31 – 40 tahun karena Pegawai ASN usia di atas tersebut lebih fleksibel atau secara fisik lebih unggul dibandingkan Pegawai ASN yang lebih tua, serta lebih mudah dalam menerima teknologi terbaru.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	%
Laki – Laki	40	68,97%
Perempuan	18	31,03%
Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah Penulis Tahun 2026

Dari tabel 4.2 didapatkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 31,03%, dan sebagian berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 40 orang atau 68,97%. Berdasarkan data tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Pegawai ASN laki-laki dan perempuan saling melengkapi dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai abdi negara.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	%
SMP	4	6,90%
SMA	9	15,52%
Diploma	10	17,24%
S1	25	43,10%
S2	10	17,24%
Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah Penulis Tahun 2026

Dari tabel 4.3 didapatkan bahwa seluruh reponden, tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang atau 6,90%. Responden tingkat pendidikan SMA sebanyak

9 orang atau 15,52%. Responden tingkat pendidikan Diploma sebanyak 10 orang atau 17,24%. Responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang atau 43,10%. Dan responden tingkat pendidikan S2 sebanyak 10 orang atau 17,42%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis Mmemiliki kompetensi sesuai bidangnya.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	%
1 – 2 Tahun	9	15,52%
3 – 4 Tahun	17	29,31%
5 – 6 Tahun	12	20,69%
➤ 7 Tahun	20	34,48%
Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah Penulis Tahun 2026

Dari tabel 4.4 didapatkan bahwa responden yang masa kerjanya 1 – 2 tahun sebanyak 9 orang atau 15,52%. Responden yang masa kerjanya 3 – 4 tahun sebanyak 17 orang atau 29,31%. Responden yang masa kerjanya 5 – 6 tahun sebanyak 12 orang atau 20,69%. Dan responden yang masa kerjanya lebih dari 7 tahun sebanyak 20 orang atau 34,48%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi, dibuktikan dengan data yang diperoleh banyak Pegawai ASN yang masa kerjanya tujuh tahun lebih.

4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti

4.1.3.1 Hasil Penelitian tentang *Human Relationship* pada Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui pengaruh *human relationship* dalam mempengaruhi kinerja Pegawai ASN, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian dalam bentuk tabel-tabel sebagai berikut:

a. Komunikasi

Adapun tanggapan Pegawai ASN mengenai komunikasi pada BPKD Kabupaten Ciamis sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan responden Tentang Pegawai Bebas Untuk Mengemukakan Ide, Pendapat, Perasaan Yang Menyangkut Kepentingan Bersama Dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	41,38%
Setuju	4	32	128	55,17%
Kurang Setuju	3	2	6	3,45%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	254	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.6 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai bebas untuk mengemukakan ide, pendapat, perasaan yang menyangkut kepentingan bersama dalam mencapai tujuan organisasi dimana 24 orang atau 41,38% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 orang atau 55,17% responden menyatakan setuju dan 2 orang atau 3,45% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan. Bahwa Pegawai bebas untuk mengemukakan ide, pendapat, perasaan yang menyangkut kepentingan Bersama dalam mencapai tujuan organisasi

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Antar Pegawai Yang Bersifat Terbuka Akan Menimbulkan Pengertian Yang Lebih Baik Dan Menghasilkan Keputusan Yang Lebih Tepat

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	36,20%
Setuju	4	33	132	56,90%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	4	6,90%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	245	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.7 mengenai tanggapan responden tentang komunikasi antar Pegawai ASN yang bersifat terbuka akan menimbulkan pengertian yang lebih baik dan menghasilkan keputusan yang lebih tepat dimana 21 orang atau 36,20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 orang atau 56,90% responden menyatakan setuju, sebanyak 4 orang atau 6,90% responden menyatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar Pegawai yang bersifat terbuka akan menimbulkan pengertian yang lebih baik dan menghasilkan keputusan yang lebih tepat.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Yang Sudah Terjalin Baik Antar Pegawai Menyebabkan Rasa Saling Membantu Dan Bekerja Sama Dalam Menjalankan Tugas Dan Pekerjaan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	37	148	63,80%
Kurang Setuju	3	13	39	22,41%
Tidak Setuju	2	8	16	13,79%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	203	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.8 mengenai tanggapan responden tentang komunikasi yang sudah terjalin baik antar Pegawai menyebabkan rasa saling membantu dan bekerja sama dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dimana 37 orang atau 63,80% responden menyatakan setuju, sebanyak 13 orang atau 22,41% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 8 orang atau 13,79 % responden menyatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang sudah terjalin baik antar Pegawai menyebabkan rasa saling membantu dan bekerja sama dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menerima Informasi Dari
Pimpinan Sesuai Dengan Kebutuhan Sehingga Dapat Menyelesaikan
Pekerjaanya

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	36,21%
Setuju	4	29	116	50,00%
Kurang Setuju	3	6	18	10,34%
Tidak Setuju	2	2	4	3,45%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	243	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.9 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai menerima informasi dari pimpinan sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaanya dimana 21 orang atau 36,21% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 orang atau 50,00% responden menyatakan setuju, sebanyak 6 orang atau 10,34% responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa Pegawai menerima informasi dari pimpinan sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaanya

b. Partisipasi

Adapun tanggapan Pegawai ASN mengenai partisipasi pada BPKD Kabupaten Ciamis sebagai berikut :

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Harus Memberikan Ide Atau
Gagasan Yang Menyangkut Kepentingan Instansi /Organisasi

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	41,38%
Setuju	4	28	112	48,28%
Kurang Setuju	3	6	18	10,34%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	250	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.10 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai harus memberikan ide atau gagasan yang menyangkut kepentingan instansi/ organisasi dimana 24 orang atau 41,38% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 orang atau 48,28% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,34% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai harus memberikan ide atau gagasan yang menyangkut kepentingan instansi/ organisasi

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memiliki Kreatifitas Dalam
Berkarya Yang Berkaitan Dengan Pekerjaannya Untuk Mencapai Tujuan
Organisasi

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor	Presentase
------------------	--------------------	------------------	-------------	-------------------

			yang Dicapai	(%)
Sangat Setuju	5	19	95	32,76%
Setuju	4	36	144	62,07%
Kurang Setuju	3	3	9	5,17%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	248	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.11 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai memiliki kreatifitas dalam berkarya yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi dimana 10 orang atau 32,76% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 36 orang atau 62,07% responden menyatakan setuju dan 3 orang atau 5,17% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai memiliki kreatifitas dalam berkarya yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Pegawai Selalu Aktif Untuk Ikut Berpartisifasi
Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	63,79%
Setuju	4	21	84	36,21,%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	269	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.12 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai selalu aktif untuk ikut berpartisifasi dalam pencapaian tujuan organisasi dimana 37 orang atau 63,79% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 orang atau 36,21%

responden menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai selalu aktif untuk ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi

c. Hubungan Konseling

Adapun tanggapan Pegawai mengenai hubungan konseling pada BPKD Kabupaten Ciamis sebagai berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Tentang Hubungan Yang Sudah Terjalin Baik Antar Pegawai Sangat Membantu Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39,65%
Setuju	4	33	132	56,90%
Kurang Setuju	3	2	6	3,45%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	253	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.13 mengenai tanggapan responden tentang hubungan yang sudah terjalin baik antar Pegawai sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi dimana 23 orang atau 39,65% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 orang atau 56,90% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 3,45% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sudah terjalin baik antar Pegawai sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Dengan Adanya Hubungan Konseling (Hubungan Profesional Antar Individu) Pegawai Mampu Memecahkan Masalah Yang Sedang Dihadapinya

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
-----------	-------------	-----------	-------------------	----------------

Sangat Setuju	5	32	160	55,17%
Setuju	4	20	180	34,48%
Kurang Setuju	3	6	18	10,35%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	258	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.14 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai dengan adanya hubungan konseling (hubungan profesional antar individu) Pegawai mampu memecahkan masalah yang sedang dihadapinya dimana 23 orang atau 55,17% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang atau 34,38% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,35% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya hubungan konseling (hubungan profesional antar individu) Pegawai mampu memecahkan masalah yang sedang dihadapinya

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Merasa Bahwa Dengan Adanya Hubungan Konseling Pencapaian Tujuan Organisasi Dapat Tercapai

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	48,28%
Setuju	4	30	120	51,72%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	260	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.15 mengenai tanggapan responden Pegawai merasa bahwa dengan adanya hubungan konseling pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dimana 28 orang atau 48,28% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 orang atau 51,72% responden menyatakan. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa Pegawai ASN merasa dengan adanya hubungan konseling pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai

Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Variabel *Human Relationship* Pada Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis

No	Pernyataan	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Komunikasi				
1	Pegawai ASN bebas untuk mengemukakan ide, pendapat, perasaan yang menyangkut kepentingan bersama dalam mencapai tujuan organisasi	58 X 5 = 290	254	235,25
2	Komunikasi antar Pegawai ASN yang bersifat terbuka akan menimbulkan pengertian yang lebih baik dan menghasilkan keputusan yang lebih tepat	58 X 5 = 290	245	
3	Komunikasi yang sudah terjalin baik antar Pegawai ASN menyebabkan rasa saling membantu dan bekerja sama dalam menjalankan tugas dan pekerjaan	58 X 5 = 290	203	
4	Pegawai ASN menerima informasi dari pimpinan sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya	58 X 5 = 290	243	
Partisipasi				
5	Pegawai ASN harus memberikan ide atau gagasan yang menyangkut kepentingan instansi /organisasi	58 X 5 = 290	250	255,67
6	Pegawai ASN memiliki kreatifitas dalam berkarya yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi	58 X 5 = 290	248	
7	Pegawai ASN selalu aktif untuk ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.	58 X 5 = 290	269	
Hubungan konseling				
8	Hubungan yang sudah terjalin	58 X 5 =	253	257

	baik antar Pegawai ASN sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi	290		
9	Dengan adanya hubungan konseling (hubungan profesional antar individu) Pegawai ASN mampu memecahkan masalah yang sedang dihadapinya.	$58 \times 5 = 290$	258	
10	Pegawai ASN merasa bahwa dengan adanya hubungan konseling pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai	$58 \times 5 = 290$	260	
	Jumlah	2900	2483	747,92
	Rata-rata	290	248,3	249,31

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.16 dapat diketahui skor rata-rata tertinggi sebesar 257 pada indikator “hubungan konseling” , dan skor rata-rata terendah sebesar 235,25 pada indikator “komunikasi”. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata – rata tersebut, hingga dapat disimpulkan apakah *Human Relationship* menurut Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis sangat rendah atau sangat tinggi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Nilai skor tertinggi $5 \times 58 \times 10 = 2900$

Nilai skor terendah $1 \times 58 \times 10 = 580$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Tabel 4.17
Interpretasi Mengenai *Human Relationship*
Pada Pegawai ASN BPKD kabupaten Ciamis

Interval	Kriteria
0 – 580	Tidak Baik
581 – 1161	Kurang Baik
1162 – 1742	Cukup Baik
1743 – 2323	Baik
2324 – 2904	Sangat Baik

Sumber : Data duolah Peneliti Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, maka *Human Relationship* di BPKD Kabupaten Ciamis yang memperoleh skor 2483 berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 2324 – 2904. Artinya *Human Relationship* di BPKD Kabupaten Ciamis adalah Sangat Baik.

4.1.3.2 Hasil Penelitian Tentang Pengembangan SDM Pada Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM dalam mempengaruhi kinerja Pegawai ASN, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian mengenai indikator dari pengembangan SDM dalam tabel-tabel sebagai berikut :

a. Perubahan Kerja

Program pengembangan SDM meningkatkan kualitas kerja saya.. Berikut penulis sajikan pernyataan sifat dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Tentang Program pengembangan SDM
meningkatkan kualitas kerja saya.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	51,73%
Setuju	4	22	88	37,93%
Kurang Setuju	3	6	18	10,34%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	256	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.18 mengenai tanggapan responden tentang Program pengembangan SDM meningkatkan kualitas kerja saya. dimana 30 orang atau

51,73% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang atau 37,93% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,34% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Program pengembangan SDM meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Tentang Produktivitas kerja saya meningkat setelah mengikuti pengembangan SDM.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	34,48%
Setuju	4	32	128	55,17%
Kurang Setuju	3	6	18	10,35%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	246	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.19 mengenai tanggapan responden tentang Produktivitas kerja saya meningkat setelah mengikuti pengembangan SDM. dimana 20 orang atau 34,48% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 orang atau 55,17% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,35% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja meningkat setelah mengikuti pengembangan SDM.

b. Kepribadian dan Tingkah Laku

Berikut penulis sajikan pernyataan Kepribadian dan Tingkah Laku dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Tentang Saya bekerja lebih efektif setelah mengikuti program pengembangan SDM.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	22,41%
Setuju	4	29	116	50,00%
Kurang Setuju	3	16	48	27,59%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	299	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.20 mengenai tanggapan responden tentang Saya bekerja lebih efektif setelah mengikuti program pengembangan SDM dimana 13 orang atau 22,41% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 orang atau 50,00% responden menyatakan setuju dan 16 orang atau 27,59% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bekerja lebih efektif setelah mengikuti program pengembangan SDM.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Tentang Pengembangan SDM membentuk sikap kerja yang lebih disiplin.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	51,72%
Setuju	4	22	88	37,93%
Kurang Setuju	3	6	18	10,35%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	256	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.21 mengenai tanggapan responden tentang Pengembangan SDM membentuk sikap kerja yang lebih disiplin dimana 30 orang atau 51,72% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang atau 37,93% responden

menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,35% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM membentuk sikap kerja yang lebih disiplin.

c. Ujian

Berikut penulis sajikan pernyataan tempramen dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Tentang Saya menjadi lebih bertanggung jawab setelah mengikuti pengembangan SDM.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	51,72%
Setuju	4	22	88	37,93%
Kurang Setuju	3	6	18	10,35%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		58	256	100

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.22 mengenai tanggapan responden tentang Saya menjadi lebih bertanggung jawab setelah mengikuti pengembangan SDM dimana 30 orang atau 51,72% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang atau 37,93% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,35% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menjadi lebih bertanggung jawab setelah mengikuti pengembangan SDM.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Pimpinan Selalu Dapat Mengendalikan Emosi Dalam Berbagai Situasi

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
------------------	--------------------	------------------	--------------------------	-----------------------

Sangat Setuju	5	21	105	36,21%
Setuju	4	23	92	39,66%
Kurang Setuju	3	8	24	13,79%
Tidak Setuju	2	6	12	10,34%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	233	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.23 mengenai tanggapan responden tentang Pengembangan SDM meningkatkan kepercayaan diri saya. dimana 21 orang atau 36,21% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang atau 39,66% responden menyatakan setuju dan 8 orang atau 13,79% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM meningkatkan kepercayaan diri.

d. Penilaian oleh Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut penulis sajikan pernyataan indikator watak dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Tentang Ujian digunakan untuk mengukur pemahaman materi pengembangan SDM.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39,66%
Setuju	4	29	116	50,00%
Kurang Setuju	3	6	18	10,34%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	249	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.24 mengenai tanggapan responden tentang Ujian digunakan untuk mengukur pemahaman materi pengembangan SDM dimana 23 orang atau 39,66% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 orang atau 50% responden menyatakan setuju, sebanyak 6 orang atau 10,34% responden menyatakan kurang setuju, dan 0 orang atau 0,00% responden menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0,00% responden menyatakan sangat tidak setuju.

responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,34% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ujian digunakan untuk mengukur pemahaman materi pengembangan SDM.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Tentang Hasil ujian mencerminkan kemampuan peserta secara objektif.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	25,86%
Setuju	4	29	116	50,00%
Kurang Setuju	3	14	42	24,14%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	233	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.25 mengenai tanggapan responden tentang Hasil ujian mencerminkan kemampuan peserta secara objektif. dimana 15 orang atau 25,86% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 orang atau 50% responden menyatakan setuju dan 14 orang atau 24,14% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hasil ujian mencerminkan kemampuan peserta secara objektif..

e. Pemeriksaan oleh Ahli

Berikut penulis sajikan pernyataan indikator kepribadiandalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Tentang Peserta menilai program pengembangan SDM bermanfaat.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	51,72%

Setuju	4	28	112	48,28%
Kurang Setuju	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	262	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.26 mengenai tanggapan responden tentang Peserta menilai program pengembangan SDM bermanfaat. dimana 30 orang atau 51,72% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 orang atau 48,28% responden menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Peserta menilai program pengembangan SDM bermanfaat.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Tentang Program pengembangan SDM dievaluasi oleh tenaga ahli.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	34,48%
Setuju	4	38	152	65,52%
Kurang Setuju	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	252	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.27 mengenai tanggapan responden tentang Program pengembangan SDM dievaluasi oleh tenaga ahli. dimana 20 orang atau 34,48% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 orang atau 65,52% responden menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Program pengembangan SDM dievaluasi oleh tenaga ahli.

Tabel 4.28
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengembangan SDM Pada Pegawai ASNu ASN BPKDKabupaten Ciamis

No	Pernyataan	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Perubahan Kinerja				
1	Program pengembangan SDM meningkatkan kualitas kerja saya.	58 X 5 = 290	256	251
2	Produktivitas kerja saya meningkat setelah mengikuti pengembangan SDM.	58 X 5 = 290	246	
Kepribadian dan Tingkah Laku				
3	Saya bekerja lebih efektif setelah mengikuti program pengembangan SDM.	58 X 5 = 290	229	233,5
4	Pengembangan SDM membentuk sikap kerja yang lebih disiplin.	58 X 5 = 290	238	
Ujian				
5	Saya menjadi lebih bertanggung jawab setelah mengikuti pengembangan SDM.	58 X 5 = 290	232	232,5
6	Pengembangan SDM meningkatkan kepercayaan diri saya	58 X 5 = 290	233	
Penilaian oleh Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia				
7	Ujian digunakan untuk mengukur pemahaman materi pengembangan SDM.	58 X 5 = 290	249	241
8	Hasil ujian mencerminkan kemampuan peserta secara objektif.	58 X 5 = 290	233	
Pemeriksaan oleh Ahli				
9	Peserta menilai program pengembangan SDM bermanfaat.	58 X 5 = 290	262	257
10	Program pengembangan SDM dievaluasi oleh tenaga ahli.	58 X 5 = 290	252	
	Jumlah	2900	2430	1215
	Rata-rata	290	243	243

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.16 dapat diketahui skor rata-rata tertinggi sebesar 257 pada indikator “kepribadian”, dan skor rata-rata terendah sebesar 232,5 pada indikator “temperament”. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata – rata tersebut, hingga dapat disimpulkan apakah Gaya Kepemimpinan menurut Pegawai ASN

ASN BPKD Kabupaten Ciamis sangat rendah atau sangat tinggi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Nilai skor tertinggi $5 \times 58 \times 10 = 2900$

Nilai skor terendah $1 \times 58 \times 10 = 580$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Tabel 4.29
Interpretasi Mengenai Pengembangan SDM
Pada Pegawai ASN BPKD kabupaten Ciamis

Interval	Kriteria
0 – 580	Tidak Baik
581 – 1161	Kurang Baik
1162 – 1742	Cukup Baik
1743 – 2323	Baik
2324 – 2904	Sangat Baik

Sumber : Data duolah Peneliti Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, maka Pengembangan SDM di BPKD Kabupaten Ciamis yang memperoleh skor 2430 berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 2324 – 2904. Artinya Pengembangan SDM di BPKD Kabupaten Ciamis adalah Sangat Baik.

4.1.3.3 Hasil Penelitian Tentang Kinerja Pegawai ASN Pada BPKD

Kabupaten Ciamis.

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku Pegawai ASN yang diharapkan oleh organisasi dalam rangka mempermudah setiap pekerjaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

a. Kuantitas

Kuantitas adalah keluaran (*output*) dan manfaat (*Outcome*) yang harus ada dalam setiap target kinerja. Berikut penulis sajikan pernyataan indikator kuantitas dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Target Yang Sudah Di Tetapkan Oleh Pimpinan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	36,21%
Setuju	4	29	116	50,00%
Kurang Setuju	3	8	24	13,79%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	245	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.30 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh pimpinan dimana 21 orang atau 36,21% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 orang atau 500% responden menyatakan setuju dan 8 orang atau 13,79% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh pimpinan

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Diberikan Kesempatan Oleh Pimpinan Untuk Berinisiatif Dalam Menyelesaikan Tugasnya Sesuai Dengan Target Yang Sudah Di Tetapkan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	36,20%
Setuju	4	23	92	39,66%
Kurang Setuju	3	10	30	17,24%

Tidak Setuju	2	4	8	6,90%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	235	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.31 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang sudah di tetapkan dimana 21 orang atau 36,20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang atau 39,66% responden menyatakan setuju dan 10 orang atau 17,24% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang sudah di tetapkan

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Pegawai Sesuai Degan Standar Kerja Organisasi.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	10,34%
Setuju	4	45	180	77,59%
Kurang Setuju	3	1	3	1,72%
Tidak Setuju	2	6	12	10,35%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	225	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.32 mengenai tanggapan responden tentang hasil kerja Pegawai sesuai degan standar kerja organisasi dimana 30 orang atau 55,72% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang atau 37,93% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,35% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa hasil kerja Pegawai sesuai dengan standar kerja organisasi

b. Kualitas

Kualitas merupakan mutu keluaran atau mutu manfaat yang disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan. Berikut penulis sajikan pernyataan indikator kualitas dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	41,38%
Setuju	4	30	120	51,72%
Kurang Setuju	3	4	12	6,90%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	252	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.33 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti dimana 24 orang atau 41,38% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 orang atau 51,72% responden menyatakan setuju dan 4 orang atau 6,9% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Dapat Meminimalisir Tingkat Kesalahan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
------------------	--------------------	------------------	--------------------------	-----------------------

Sangat Setuju	5	23	115	39,66%
Setuju	4	27	108	46,55%
Kurang Setuju	3	6	18	10,34%
Tidak Setuju	2	2	4	3,45%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	245	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.34 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dimana 23 orang atau 39,66% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang atau 46,55% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,34% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Selalu Berupaya Untuk Meningkatkan Kualitas Dalam Bekerja

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39,66%
Setuju	4	32	128	55,17%
Kurang Setuju	3	3	9	5,17%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	252	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.35 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja dimana 23 orang atau 39,66% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 orang atau 55,17% responden menyatakan setuju dan 3 orang atau 5,17% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja

c. Waktu

Standar waktu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan harus efektif. Berikut penulis sajikan pernyataan indikator waktu dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Sudah Di Tetapkan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	34,48%
Setuju	4	22	88	37,93%
Kurang Setuju	3	12	36	20,69%
Tidak Setuju	2	4	8	6,90%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	232	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.36 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai ASN mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan dimana 20 orang atau 34,48% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang atau 37,93% responden menyatakan setuju dan 12 orang atau 20,69% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai ASN mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memiliki Kecepatan Dan Ketepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	55,17%
Setuju	4	26	104	44,83%
Kurang Setuju	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	264	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.37 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai memiliki kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dimana 32 orang atau 55,17% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang atau 37,93% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,34% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai memiliki kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Biaya

Biaya merupakan dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Berikut penulis sajikan pernyataan indikator biaya dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Tentang Dana Yang Disediakan Oleh Dinas Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Anggaran Untuk Menyelesaikan Pekerjaan.

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39,66%
Setuju	4	27	108	46,55%
Kurang Setuju	3	8	24	13,79%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	247	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.38 mengenai tanggapan responden tentang dana yang disediakan oleh dinas sudah sesuai dengan kebutuhan anggaran untuk menyelesaikan pekerjaan. dimana 23 orang atau 39,66% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang atau 46,55% responden menyatakan setuju dan 8

orang atau 13,79% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dana yang disediakan oleh dinas sudah sesuai dengan kebutuhan anggaran untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Tentang Dana Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Bidang

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	58,62%
Setuju	4	18	72	31,03%
Kurang Setuju	3	6	18	10,35%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Total		58	260	100,00

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.39 mengenai tanggapan responden tentang dana yang dikeluarkan oleh dinas sudah sesuai dengan kebutuhan bidang dimana 34 orang atau 58,62% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang atau 31,03% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 10,35% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dana yang dikeluarkan oleh dinas sudah sesuai dengan kebutuhan bidang.

Tabel 4.40
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai ASN Pada Pegawai ASN BPKDKabupaten Ciamis

No	Pernyataan	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Kuantitas				
1	Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Target Yang Sudah Di Tetapkan Oleh Pimpinan	58 X 5 = 290	245	244
2	Pegawai Diberikan Kesempatan Oleh Pimpinan Untuk Berinisiatif Dalam Menyelesaikan Tugasnya	58 X 5 = 290	235	

	Sesuai Dengan Target Yang Sudah Di Tetapkan			
3	Hasil Kerja Pegawai Sesuai Degan Standar Kerja Organisasi.	58 X 5 = 290	252	
Kualitas				
4	Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti	58 X 5 = 290	252	249,67
5	Pegawai Dapat Meminimalisir Tingkat Kesalahan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	58 X 5 = 290	245	
6	Pegawai Selalu Berupaya Untuk Meningkatkan Kualitas Dalam Bekerja	58 X 5 = 290	252	
Waktu				
7	Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Sudah Di Tetapkan	58 X 5 = 290	232	248
8	Pegawai Memiliki Kecepatan Dan Ketepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	58 X 5 = 290	264	
Biaya				
9	Dana Yang Disediakan Oleh Dinas Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Anggaran Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	58 X 5 = 290	247	253,5
10	Dana Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Bidang	58 X 5 = 290	260	
	Jumlah	2900	2484	995,17
	Rata-rata	290	248,4	248,79

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

Dari tabel 4.40 dapat diketahui skor rata-rata tertinggi sebesar 253,5 pada indikator “biaya” , dan skor rata-rata terendah sebesar 244 pada indikator “kuantitas” dengan pernyataan. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata – rata tersebut, hingga dapat disimpulkan apakah kinerja Pegawai ASN menurut Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis sangat rendah atau sangat tinggi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Nilai skor tertinggi $5 \times 58 \times 10 = 2900$

Nilai skor terendah $1 \times 58 \times 10 = 580$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Tabel 4.41
Interpretasi Mengenai Kinerja Pegawai ASN
Pada Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis

Interval	Kriteria
0 – 580	Tidak Baik
581 – 1161	Kurang Baik
1162 – 1742	Cukup Baik
1743 – 2323	Baik
2324 – 2904	Sangat Baik

Sumber : Data duolah Peneliti Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, maka Kinerja di BPKD Kabupaten Ciamis yang memperoleh skor 2448 berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 2324 – 2904. Artinya kinerja di BPKD Kabupaten Ciamis adalah Sangat Baik.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Pengaruh *Human Relationship* Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh *Human Relationship* terhadap kinerja Pegawai ASN meliputi uji korelasi sederhana, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis (Uji T), regresi linier sederhana. Adapun dari 2 variabel *Organizational Commitment* dan kinerja Pegawai ASN dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.42
Data Variabel *Human Relationship* dan Kinerja Pegawai ASN di
BPKD Kabupaten Ciamis

No	X1	Y	X1 ²	Y ²	X1Y
1	41	41	1681	1681	1681
2	48	48	2304	2304	2304
3	40	40	1600	1600	1600
4	36	36	1296	1296	1296
5	39	39	1521	1521	1521
6	44	44	1936	1936	1936
7	44	44	1936	1936	1936
8	44	44	1936	1936	1936
9	46	46	2116	2116	2116
10	48	48	2304	2304	2304
11	45	45	2025	2025	2025
12	46	46	2116	2116	2116
13	47	47	2209	2209	2209
14	44	44	1936	1936	1936
15	47	47	2209	2209	2209
16	48	48	2304	2304	2304
17	45	45	2025	2025	2025
18	44	44	1936	1936	1936
19	37	43	1369	1849	1591
20	42	42	1764	1764	1764
21	41	43	1681	1849	1763
22	43	38	1849	1444	1634
23	40	37	1600	1369	1480
24	41	40	1681	1600	1640
25	38	39	1444	1521	1482
26	41	38	1681	1444	1558
27	41	36	1681	1296	1476
28	41	42	1681	1764	1722
29	42	38	1764	1444	1596
30	43	41	1849	1681	1763
31	40	40	1600	1600	1600
32	36	36	1296	1296	1296
33	39	39	1521	1521	1521
34	44	44	1936	1936	1936
35	44	44	1936	1936	1936

36	44	44	1936	1936	1936
37	46	46	2116	2116	2116
38	48	48	2304	2304	2304
39	45	45	2025	2025	2025
40	46	46	2116	2116	2116
41	47	47	2209	2209	2209
42	44	44	1936	1936	1936
43	47	47	2209	2209	2209
44	48	48	2304	2304	2304
45	45	45	2025	2025	2025
46	44	44	1936	1936	1936
47	37	43	1369	1849	1591
48	42	42	1764	1764	1764
49	41	43	1681	1849	1763
50	43	38	1849	1444	1634
51	40	37	1600	1369	1480
52	41	40	1681	1600	1640
53	38	39	1444	1521	1482
54	41	38	1681	1444	1558
55	41	36	1681	1296	1476
56	41	42	1681	1764	1722
57	42	38	1764	1444	1596
58	43	41	1849	1681	1763
Σ	2483	2457	106883	104845	105733

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

a. Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *Human Relationship* dengan Kinerja Pegawai ASN digunakan uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{x_1y} = \frac{n(\sum X_1Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2\} \{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

rx_1y : Korelasi Sederhana

X_1 : Variabel independen yaitu *Human Relationship*

Y : Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai ASN

n : Jumlah responden

Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi dapat digunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.43
Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015:287)

Adapun perhitungan koefisien korelasi sederhana *human relationship* terhadap kinerja Pegawai ASN adalah :

$$rx_1y = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2\} \{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$rx_1y = \frac{58(105733) - (2483)(2457)}{\sqrt{\{58(106883) - (2483)^2\} \{(58 \times 104845) - (2457)^2\}}}$$

$$rx_1y = \frac{6132514 - 6100731}{\sqrt{\{6199214 - 6165289\} \{(6081010 - 6036849)\}}}$$

$$rx_1y = \frac{31810}{\sqrt{33925 \times 44161}}$$

$$rx_1y = \frac{31810}{\sqrt{1498161925}}$$

$$rx_1y = \frac{31810}{38706,097}$$

$$rx_1y = 0,821$$

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sederhana diatas dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel *human relationship* dengan variabel kinerja Pegawai ASN adalah sebesar 0,821. Dengan pedoman pada interpretasi tingkat koefisien korelasi sebagaimana pada tabel 4.38 maka berada pada interval 0,80 – 1,000 yang artinya tingkat hubungan koefisien korelasi anantara variabel *human relationship* dan variabel kinerja Pegawai ASN memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh *human relationship* terhadap kinerja Pegawai ASN yang dapat dihitung sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,821)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,674041 \times 100\%$$

$$KD = 67,40\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa pengaruh *human relationship* terhadap kinerja Pegawai ASN di BPKD Kabupaten Ciamis adalah sebesar 67,40% dan sisanya 32,60% dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang tidak diteliti.

b. Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian

tersebut uji t dari koefisien variabel bebas dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} untuk mengetahui signifikan maka digunakan rumus yaitu sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2015:257)

Keterangan :

t : tingkat signifikan t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

perhitungan Uji t variabel *human relationship* (X1) terhadap kinerja

Pegawai ASN (Y)

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

$$t = \frac{0,821\sqrt{58-2}}{\sqrt{1-0,821^2}}$$

$$t = \frac{0,821\sqrt{56}}{\sqrt{1-0,674041}}$$

$$t = \frac{0,821 \times 7,483}{\sqrt{0,325959}}$$

$$t = \frac{6,143}{0,571}$$

$$= 10,758$$

Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi “terdapat pengaruh *human relationship* terhadap kinerja Pegawai ASN” hipotesis tersebut menunjukkan

kinerja Pegawai ASN dua arah. Sehingga tingkat (α) yang digunakan adalah 5%. Tingkat signifikansi 5% artinya adalah kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95 % dan toleransi kesalahan 5%.

Menentukan derajat bebas (*degree of freedom* atau df) untuk mendapatkan nilai t_{tabel} :

$$df = n - k - 1$$

n = Jumlah Sampel

sehingga derajat pengujian adalah :

$$df = 58 - 2 - 1 = 55$$

Berdasarkan tingkat signifikan (α) = 5% derajat bebas pengujian (df) = 55 maka dapat ditentukan $t_{\text{tabel}} = 2.00404$

Langkah terakhir adalah membuat kesimpulan berdasarkan kaidah pengujian :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} \geq$ dari tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh
- b. Jika $t_{\text{hitung}} \leq$ dari tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh

Diketahui $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ atau $10,758 \geq 2.00404$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *human relationship* terhadap kinerja Pegawai ASN, dengan demikian hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya.

4.1.4.2 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai ASN

BPKD Kabupaten Ciamis

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN meliputi uji korelasi sederhana, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis (Uji T), regresi linier sederhana. Adapun dari 2 variabel Pengembangan SDM dan kinerja Pegawai ASN dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.44
Data Variabel Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai ASN di
BPKDKabupaten Ciamis

No	X2	Y	X2 ²	Y ²	X2Y
1	45	41	2025	1681	1845
2	43	48	1849	2304	2064
3	45	40	2025	1600	1800
4	39	36	1521	1296	1404
5	39	39	1521	1521	1521
6	48	44	2304	1936	2112
7	45	44	2025	1936	1980
8	45	44	2025	1936	1980
9	48	46	2304	2116	2208
10	45	48	2025	2304	2160
11	46	45	2116	2025	2070
12	46	46	2116	2116	2116
13	42	47	1764	2209	1974
14	45	44	2025	1936	1980
15	46	47	2116	2209	2162
16	45	48	2025	2304	2160
17	43	45	1849	2025	1935
18	45	44	2025	1936	1980
19	39	43	1521	1849	1677
20	38	42	1444	1764	1596
21	41	43	1681	1849	1763
22	37	38	1369	1444	1406
23	41	37	1681	1369	1517
24	42	40	1764	1600	1680
25	39	39	1521	1521	1521
26	37	38	1369	1444	1406
27	35	36	1225	1296	1260

28	38	42	1444	1764	1596
29	34	38	1156	1444	1292
30	38	41	1444	1681	1558
31	45	40	2025	1600	1800
32	39	36	1521	1296	1404
33	39	39	1521	1521	1521
34	48	44	2304	1936	2112
35	45	44	2025	1936	1980
36	45	44	2025	1936	1980
37	48	46	2304	2116	2208
38	45	48	2025	2304	2160
39	46	45	2116	2025	2070
40	46	46	2116	2116	2116
41	42	47	1764	2209	1974
42	45	44	2025	1936	1980
43	46	47	2116	2209	2162
44	45	48	2025	2304	2160
45	43	45	1849	2025	1935
46	45	44	2025	1936	1980
47	39	43	1521	1849	1677
48	38	42	1444	1764	1596
49	41	43	1681	1849	1763
50	37	38	1369	1444	1406
51	41	37	1681	1369	1517
52	42	40	1764	1600	1680
53	39	39	1521	1521	1521
54	37	38	1369	1444	1406
55	35	36	1225	1296	1260
56	38	42	1444	1764	1596
57	34	38	1156	1444	1292
58	38	41	1444	1681	1558
Σ	2430	2457	102684	104845	103537

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

a. Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Pengembangan SDM dengan Kinerja Pegawai ASN digunakan uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{x_2y} = \frac{n(\sum X_2Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2\} \{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{x_2y} : Korelasi sederhana

X_2 : Variabel independen yaitu Pengembangan SDM

Y : Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai ASN

n : Jumlah responden

Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi dapat digunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.45
Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015:287)

Adapun perhitungan koefisien korelasi sederhana Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN adalah :

$$r_{x_2y} = \frac{n(\sum X_2Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2\} \{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{58(103537) - (2430)(2457)}{\sqrt{\{58(102684) - (2430)^2\} \{(58 \times 104845) - (2457)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{6005146 - 5970510}{\sqrt{\{5955672 - 5904900\} \{6081010 - 6036849\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{34636}{\sqrt{50772 \times 44161}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{34636}{\sqrt{2242142292}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{34636}{47351}$$

$$r_{x_2y} = 0,731$$

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sederhana diatas dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel Pengembangan SDM variabel kinerja Pegawai ASN adalah sebesar 0,731 . Dengan pedoman pada interpretasi tingkat koefisien korelasi sebagaimana pada tabel 4.40 maka berada pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya tingkat hubungan koefisien korelasi anatara variabel Pengembangan SDM dan variabel kinerja Pegawai ASN memiliki tingkat hubungan yang kuat.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN yang dapat dihitung sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,731)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,534361 \times 100\%$$

$$KD = 53,44\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN di BPKD Kabupaten Ciamis adalah sebesar 53,44% dan sisanya 46,56% dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang tidak diteliti.

c. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian tersebut uji t dari koefisien variabel bebas dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} untuk mengetahui signifikan maka digunakan rumus yaitu sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2015:257)

Keterangan :

t : tingkat signifikan t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

perhitungan Uji t variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja

Pegawai ASN (Y)

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

$$t = \frac{0,731\sqrt{58-2}}{\sqrt{1-0,731^2}}$$

$$t = \frac{0,731\sqrt{56}}{\sqrt{1-0,534361}}$$

$$t = \frac{0,731 \times 7,483}{\sqrt{0,465639}}$$

$$t = \frac{5,470}{0,682}$$

$$= 8,020$$

Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi “terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN” hipotesis tersebut menunjukkan kinerja Pegawai ASN dua arah. Sehingga tingkat (α) yang digunakan adalah 5%. Tingkat signifikansi 5% artinya adalah kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95 % dan toleransi kesalahan 5%.

Menentukan derajat bebas (*degree of freedom* atau df) untuk mendapatkan nilai t_{tabel} :

$$df = n - k - 1$$

n = Jumlah Sampel

sehingga derajat pengujian adalah :

$$df = 58 - 2 - 1 = 55$$

Berdasarkan tingkat signifikan (α) = 5% derajat bebas pengujian (df) = 55 maka dapat ditentukan $t_{\text{tabel}} = 2.00404$

Langkah terakhir adalah membuat kesimpulan berdasarkan kaidah pengujian :

- c. Jika $t_{\text{hitung}} \geq$ dari tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh
- d. Jika $t_{\text{hitung}} \leq$ dari tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh

Diketahui $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ atau $8,020 \geq 2.00404$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN, dengan demikian hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya.

4.1.4.3 Pengaruh *Human Relationship* dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh *Human Relationship* dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai ASN meliputi uji korelasi berganda, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis (Uji F), regresi linear berganda. Nilai - nilai perhitungan regresi dan korelasi berganda dan korelasi variabel *Human Relationship* (X1) dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.46
Data Variabel *Human Relationship* dan Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai ASN di BPKDKabupaten Ciamis

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1Y	X2Y	X1X2
1	41	45	41	1681	2025	1681	1681	1845	1845
2	48	43	48	2304	1849	2304	2304	2064	2064
3	40	45	40	1600	2025	1600	1600	1800	1800
4	36	39	36	1296	1521	1296	1296	1404	1404
5	39	39	39	1521	1521	1521	1521	1521	1521
6	44	48	44	1936	2304	1936	1936	2112	2112
7	44	45	44	1936	2025	1936	1936	1980	1980
8	44	45	44	1936	2025	1936	1936	1980	1980
9	46	48	46	2116	2304	2116	2116	2208	2208
10	48	45	48	2304	2025	2304	2304	2160	2160
11	45	46	45	2025	2116	2025	2025	2070	2070
12	46	46	46	2116	2116	2116	2116	2116	2116
13	47	42	47	2209	1764	2209	2209	1974	1974
14	44	45	44	1936	2025	1936	1936	1980	1980
15	47	46	47	2209	2116	2209	2209	2162	2162
16	48	45	48	2304	2025	2304	2304	2160	2160
17	45	43	45	2025	1849	2025	2025	1935	1935
18	44	45	44	1936	2025	1936	1936	1980	1980

19	37	39	43	1369	1521	1849	1591	1677	1443
20	42	38	42	1764	1444	1764	1764	1596	1596
21	41	41	43	1681	1681	1849	1763	1763	1681
22	43	37	38	1849	1369	1444	1634	1406	1591
23	40	41	37	1600	1681	1369	1480	1517	1640
24	41	42	40	1681	1764	1600	1640	1680	1722
25	38	39	39	1444	1521	1521	1482	1521	1482
26	41	37	38	1681	1369	1444	1558	1406	1517
27	41	35	36	1681	1225	1296	1476	1260	1435
28	41	38	42	1681	1444	1764	1722	1596	1558
29	42	34	38	1764	1156	1444	1596	1292	1428
30	43	38	41	1849	1444	1681	1763	1558	1634
31	40	45	40	1600	2025	1600	1600	1800	1800
32	36	39	36	1296	1521	1296	1296	1404	1404
33	39	39	39	1521	1521	1521	1521	1521	1521
34	44	48	44	1936	2304	1936	1936	2112	2112
35	44	45	44	1936	2025	1936	1936	1980	1980
36	44	45	44	1936	2025	1936	1936	1980	1980
37	46	48	46	2116	2304	2116	2116	2208	2208
38	48	45	48	2304	2025	2304	2304	2160	2160
39	45	46	45	2025	2116	2025	2025	2070	2070
40	46	46	46	2116	2116	2116	2116	2116	2116
41	47	42	47	2209	1764	2209	2209	1974	1974
42	44	45	44	1936	2025	1936	1936	1980	1980
43	47	46	47	2209	2116	2209	2209	2162	2162
44	48	45	48	2304	2025	2304	2304	2160	2160
45	45	43	45	2025	1849	2025	2025	1935	1935
46	44	45	44	1936	2025	1936	1936	1980	1980
47	37	39	43	1369	1521	1849	1591	1677	1443
48	42	38	42	1764	1444	1764	1764	1596	1596
49	41	41	43	1681	1681	1849	1763	1763	1681
50	43	37	38	1849	1369	1444	1634	1406	1591
51	40	41	37	1600	1681	1369	1480	1517	1640
52	41	42	40	1681	1764	1600	1640	1680	1722
53	38	39	39	1444	1521	1521	1482	1521	1482
54	41	37	38	1681	1369	1444	1558	1406	1517

55	41	35	36	1681	1225	1296	1476	1260	1435
56	41	38	42	1681	1444	1764	1722	1596	1558
57	42	34	38	1764	1156	1444	1596	1292	1428
58	43	38	41	1849	1444	1681	1763	1558	1634
Σ	2483	2430	2457	106883	102684	104845	105733	103537	104447

Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2026

a. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui derajat hubungan varuabel independen (X_1 dan X_2) yaitu *human relationship* dan Pengembangan SDM dengan variabel dependen (Y) kinerja Pegawai ASN digunakan analisis koefisien korelasi berganda (R). Sebelum mensubtitusikan R maka terlebih dahulu mencari $R_{YX_1X_2}$ dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} + 2 \cdot r_{x_1y} \cdot r_{x_2y} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Sumber : Sugiyono, 2018:273

Keterangan :

$R_{x_1x_2y}$: korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

rx_1y : Korelasi antara X_1 terhadap Y

rx_2y : Korelasi antara X_2 terhadap Y

rx_1x_2 : Korelasi antara X_1 terhadap X_2

Adapun interpretasi terhadap koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.47
Interprestasi Koefisien Korelasi dari Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat

0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015:287)

Sebelum menghitung korelasi berganda terlebih dahulu harus menghitung hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Diketahui :

$$RX_1X_2 = \frac{n(X_1X_2) - (X_1)(X_2)}{\sqrt{(n(X_1^2) - (X_1)^2)(n(X_2^2) - (X_2)^2)}}$$

$$RX_1X_2 = \frac{58(104447) - (2483)(2430)}{\sqrt{(58(106883) - (2483)^2)(58(102684) - (2430)^2)}}$$

$$RX_1X_2 = \frac{6057926 - 6033690}{\sqrt{(6199214 - 6165289)(5955672 - 5904900)}}$$

$$RX_1X_2 = \frac{24236}{\sqrt{33925 \times 50772}}$$

$$RX_1X_2 = \frac{24236}{\sqrt{1722440100}}$$

$$RX_1X_2 = \frac{24236}{41502,29}$$

$$= 0,584$$

Setelah diketahui korelasi antar variabel, selanjutnya menghitung koefisien korelasi berganda sebagai berikut :

$$R_{y_{x_1x_2}} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2 \cdot r_{x_1y} \cdot r_{x_2y} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$$R_{y_{x_1x_2}} = \sqrt{\frac{0,821^2 + (0,731)^2 - 2(0,821)(0,731)(0,584)}{1 - (0,584)^2}}$$

$$R_{y_{x1x2}} = \sqrt{\frac{0,674 + 0,543 - 0,701}{0,659}}$$

$$R_{y_{x1x2}} = \sqrt{\frac{0,507}{0,659}}$$

$$R_{y_{x1x2}} = \sqrt{0,7693} = 0,8771$$

Berdasarkan interpretasi diatas, maka nilai $R_{X_1X_2Y} = 0,8771$ berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa *human relationship* dan Pengembangan SDM mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja Pegawai ASN.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besar presentasi pengaruh *human relationship* dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN yang dapat dihitung sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,877)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,769129 \times 100\%$$

$$KD = 76,91\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa pengaruh *human relationship* dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN di BPKD Kabupaten Ciamis adalah sebesar 76,91% dan sisanya 23,09% dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang tidak diteliti.

c. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Dalam peneliti ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (*human relationship* dan Pengembangan SDM) terhadap kinerja variabel terikat (Kinerja Pegawai ASN). Untuk menguji uji F dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2013:235)

Keterangan :

F : Besarnya F hitung

n : Jumlah sampel

R² : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel bebas

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

$$F = \frac{(0,877)^2/2}{(1 - (0,877)^2) / (58 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,769/2}{(1 - (0,769)^2) / 55}$$

$$F = \frac{0,3845}{0,042}$$

$$= 9,155$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui F_{hitung} sebesar 9.1547619 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 4,01 ($9.1547619 > 4,01$) itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana human relationship dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN. Dengan taraf nyata sebesar 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa secara bersama – sama ketiga variabel yaitu *human relationship* dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN pada Dinad Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis.

d. Regresi Linear Berganda

Persamaan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen (X_1) (X_2) yaitu *human relationship* dan Pengembangan SDM dengan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai ASN apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi berganda ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai ASN (Variabel Dependen)

X_1 = Human Relationship (Variabel Independen)

X_2 = Pengembangan SDM (variabel Independen)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel *human relationship*

b_2 = Koefisien regresi variabel Pengembangan SDM

Dimana untuk mencari nilai b_1, b_2 dan a digunakan rumus sebagai berikut :

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

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

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

Adapun untuk menghitung tingkat regresi adalah sebagai berikut :

$$a. \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 106883 - \frac{(2483)^2}{58} = 584,914$$

$$b. \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 102684 - \frac{(2430)^2}{58} = 875,379$$

$$c. \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 104845 - \frac{(2457)^2}{58} = 761,397$$

$$d. \sum X_1 Y^2 = \sum X_1 Y - \frac{(X_1)(Y)}{n} = 105733 - \frac{(2483)(2457)}{58} = 547,983$$

$$e. \sum X_2 Y^2 = \sum X_2 Y - \frac{(X_2)(Y)}{n} = 103537 - \frac{(2430)(2457)}{58} = 597,172$$

$$f. \sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(X_1)(X_2)}{n} = 104447 - \frac{(2483)(2430)}{58} = 417,862$$

Untuk menghitung $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$, hal pertama yang dilakukan adalah dengan mencari nilai a , b_1 dan b_2 dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

a. Nilai b_1

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

$$b_1 = \frac{(875,379)(547,983) - (417,862)(597,172)}{(584,914)(875,379) - (417,862)^2}$$

$$b_1 = \frac{479692,811 - 249535,486}{512021,432 - 174608,651}$$

$$b_1 = \frac{230157,325}{337412,781} = 0,682$$

b. Nilai b_2

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

$$b_2 = \frac{(584,914)(597,172) - (417,862)(547,983)}{(584,914)(875,379) - (417,862)^2}$$

$$b_2 = \frac{349294,263028 - 228981,272346}{512021,432406 - 174608,651044}$$

$$b_2 = \frac{120312,990862}{337412,781362} = 0,356$$

c. Nilai a

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{2457}{58} - 0,682 \left(\frac{2483}{58} \right) - 0,356 \left(\frac{2430}{58} \right)$$

$$a = 42,362 - (0,682 \times 42,810) - (0,356 \times 41,895)$$

$$a = 42,362 - 29,19642 - 14,91462 = -1,74904$$

Setelah ini nilai A nilai B1 dan B2 di ketahui maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -1,74904 + 0,682X_1 + 0,356X_2$$

Dari perhitungan analisis regresi berganda dapat di ketahui persamaan regresinya yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ yang artinya jika *human relationship* dan Pengembangan SDM memiliki nilai = 0 maka nilai kinerja Pegawai ASN = -1,74904 dan apabila bobot *human relationship* bertambah 1 maka bobot kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 0,682 begitu pula dengan Pengembangan SDM yang apabila bobotnya bertambah 1 maka bobot kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 0,536.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Human Relationship* Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada BPKD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *human relationship* pada BPKD Kabupaten Ciamis berada pada interval 2324 – 2904. Artinya *human relationship* pada BPKD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun skor indikator tertinggi adalah indikator hubungan konseling. Dan skor indikator paling rendah yaitu pada indikator komunikasi. Adapun hasil dari analisis data yang dilakukan, *human relationship* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi sederhana dan diperoleh angka sebesar 0,821 dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang sangat kuat dan memiliki arah yang positif. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 67,40%. Artinya kinerja Pegawai ASN pada BPKD Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh *human relationship* sebesar 67,40%. Kemudian berdasarkan uji t atau t_{hitung} diperoleh 10,758 dan t_{tabel} diperoleh 2,004. dimana dari data tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,758 > 2,004$) maka hipotesis diterima, sehingga terdapat pengaruh positif secara signifikan, artinya semakin baik *human relationship* maka semakin meningkat kinerja Pegawai ASN.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asrifah (2015) yaitu variabel *human relationship* yang terdiri dari komunikasi, kesadaran diri, penerimaan diri, motivasi, kepercayaan, keterbukaan

diri dan penyelesaian konflik secara simultan terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada BPKD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden, dapat diketahui bahwa Pengembangan SDM pada BPKD Kabupaten Ciamis memperoleh skor yaitu sebesar 2430 atau berada pada interval 2324 – 2904. Artinya Pengembangan SDM pada BPKD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun skor indikator tertinggi adalah indikator kepribadian. Sementara itu skor indikator paling rendah yaitu pada indikator temperament. Adapun hasil dari analisis data yang dilakukan, Pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN pada BPKD Kabupaten Ciamis. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi sederhana dan diperoleh angka sebesar 0,731 dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat dan memiliki arah yang positif antara Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 53,44%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN hanya sebesar 53,44% dan sisanya 46,56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Kemudian berdasarkan uji t atau t_{hitung} diperoleh 8,020 dan t_{tabel} diperoleh 2,00404. dimana dari data tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,020 > 2,004$) maka

hipotesis diterima, sehingga terdapat pengaruh positif secara signifikan pada Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis, artinya semakin baik Pengembangan SDM maka semakin meningkat kinerja Pegawai ASN .

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan Tampubolon, (2007:106) “Pengembangan SDM adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tulus Pratama (2015) yaitu Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN pada Bappeda Kabupaten Morowali.

4.2.3 Pengaruh *Human Relationship* dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden, dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai ASN pada BPKD Kabupaten Ciamis memperoleh skor yaitu sebesar 2457 atau berada pada interval 2324 – 2904. Artinya kinerja Pegawai ASN pada BPKD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi berganda yang diperoleh angka sebesar 0,877 dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang sangat kuat dan memiliki arah yang positif antara *human relationship* dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN.

Selanjutnya berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 76,91%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *human relationship* dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN berpengaruh sebesar 76,91% dan sisanya 23,09% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Kemudian berdasarkan uji F atau f_{hitung} diperoleh 9,155 dan f_{tabel} diperoleh 4.01. dimana dari data tersebut menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($9,155 > 4.01$) maka hipotesis diterima, karena sudah teruji kebenarannya. Artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan *human relationship* dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik *human relationship* dan Pengembangan SDM ymaka semakin tinggi kinerja Pegawai ASN. Hal tersebut sesuai dengan pendapat :

Menurut Effendy (2009:150) menjelaskan bahwa:

Jika seseorang ingin sukses dalam kehidupannya, *human relationship* adalah salah satu cara untuk dapat dipergunakan; lebih-lebih bagi seorang pemimpin, pemimpin dalam organisasi apapun dan dalam bidang apapun”. Bagi seorang pemimpin *human relationship* sangat penting karena akan mencerminkan kepribadiannya.

Lebih lanjut Effendy (2009:150) mengatakan bahwa:

Dengan kegiatan *human relationship* para pemimpin organisasi berusaha memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa para bawahannya secara individual, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan kearah yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan prestasi kerja (kinerja) mereka.