

**PENGARUH *INDIVIDUAL ABSORPTIVE CAPACITY* DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM
PENYUSUNAN LAPORAN PENYELENGGARAAN
PEMERINTAHAN DAERAH
KABUPATEN CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**



Oleh :
RENY ANGGARI
231111005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

Pengaruh *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Pegawai Dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan

Daerah Kabupaten Cirebon

Reny Anggari

231111005

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I


Dr. Asep Gunawan, M.Si., CHRA.
NIDN 0008086601

Pembimbing II

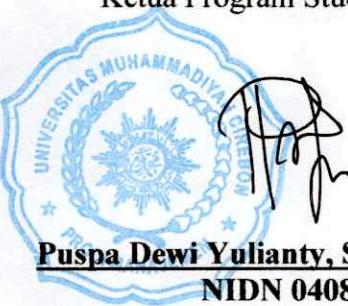

Dadang Priyono, S.E., M.P.A.
NIDN 8884000016

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Asep Gunawan, M.Si., CHRA.
NIDN 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen


Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., CSBA.
NIDN 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

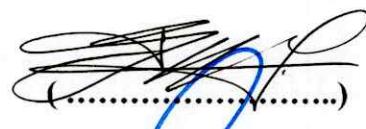
Pengaruh *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon

Reny Anggari
231111005

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Pada Tanggal : 27 Februari 2025

1. Dr. Asep Gunawan, M.Si., CHRA.

NIDN. 0008086601
Pembimbing I



(.....)

2. Dadang Priyono, S.E., M.P.A.

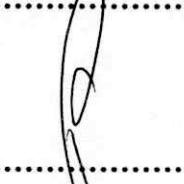
NIDN. 8884000016
Pembimbing II



(.....)

3. Dr. Pebi Kurniawan, M.M.

NIDN. 0409058303
Penguji I



(.....)

4. Ali Jufri, SE.,M.M.

NIDN. 0425018205
Penguji II



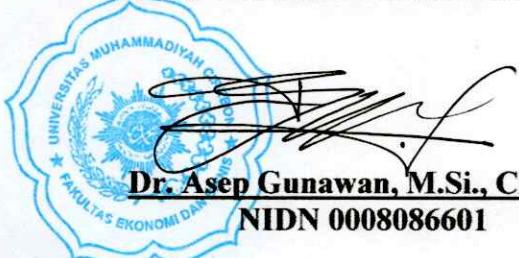
(.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



RENY ANGGARI

231111005

Pengaruh *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Pegawai Dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan

Daerah Kabupaten Cirebon

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Individual Absorptive Capacity* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dalam penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terhadap 100 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Individual Absorptive Capacity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu pula dengan *Self-Efficacy*, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 73,7% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas absorptif individu dan keyakinan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menyediakan program pelatihan yang aplikatif untuk meningkatkan *Individual Absorptive Capacity* dan membangun lingkungan kerja yang mendukung peningkatan *Self-Efficacy* pegawai.

Kata Kunci: *Individual Absorptive Capacity*, *Self-Efficacy*, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, serta shalawat dan salam kepada nabi besar kita Muhammad Saw, yang telah memberikan karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Individual Absorptive Capacity dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon”**. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Dalam penulisan Skripsi ini, begitu banyak dorongan, bantuan dan doa yang diperoleh baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dengan segenap ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Seluruh Keluargaku, Orang Tua, Suami, Kaka-kakak, serta Anak-anaku Daffa Rayandra Alfarezqi dan Dirandra Rezqiano Alvarendra yang sangat kucintai dan kusayangi, yang telah memberikan semangat, doa, dukungan moril maupun materil, perhatian, kasih saying dan pengorbanannya selama ini.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon, sekaligus pembimbing dalam penulisan Skripsi ini.
3. Bapak Dadang Priyono, S.E., M.P.A. selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen pengajar Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Kepala Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon beserta rekan-rekan di Bagian Pemerintahan yang telah membantu memberikan informasi dan data untuk penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu para Penyusun Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon yang telah membantu memberikan data dan informasi untuk penulisan skripsi ini.
7. Semua teman-teman selama perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Cirebon yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga sukses untuk kita semua.

Akhir kata, penulis hanya mampu menyerahkan semua kepada Allah SWT semoga segala amal dan kebaikan dari berbagai pihak yang telah membantu dalam penulisan Skripsi ini mendapatkan balasan yang setimpal. Aamiin Yaa Rabbal'alamiin.

Cirebon, 28 Februari 2025

Penulis,

Reny Anggari

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I	2
PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang Masalah	2
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II.....	13
TINJAUAN TEORITIS	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Landasan Teori.....	18
2.2.1 Kinerja Pegawai.....	18
2.2.2 Individual Absorptive Capacity	21
2.2.3 Self Efficacy	23
2.3 Kerangka Penelitian	29
2.4 Hipotesis	36
BAB III	35
METODE PENELITIAN	35
3.1. Metodelogi Penelitian	35
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	36
3.2.1 Variabel Penelitian.....	36
3.2.1. Definisi Operasional	37

3.3. Populasi dan Sampel.....	40
3.4. Waktu dan Tempat Penelitian.	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data.	43
3.6. Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1. Uji Instrumen	46
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6.3. Analisis Data.....	49
3.6.4. Pengujian Hipotesis	50
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Karateristik Responden.....	53
4.1.1 Karateristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.2 Karateristik Berdasarkan Usia	54
4.1.3 Karateristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan	55
4.1.4 Karateristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
4.2 Hasil Penelitian	57
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	57
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.2.3 Analisis Data.....	72
4.2.4 Pengujian Hipotesis	84
4.3 Pembahasan	87

BAB V	98
KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	1

DAFTAR TABEL

Tabel I- 1 Capaian Kinerja terhadap Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021-2023	5
Tabel I- 2 Rekap Pengumpulan Data LPPD Tahun 2021-2023	8
Tabel I- 3 Dateline Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Cirebon.....	10
Tabel I- 4 Perjanjian Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.....	10
Tabel III- 1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel III- 2 Skala Pengukuran	45
Tabel III- 3 Daftar Distribusi Sampel	42
Tabel III- 4 Jadwal Penelitian	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Tabel IV 1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	53
Tabel IV 2 Karakteristik Responden Usia	54
Tabel IV 3 Karakteristik Responden Jenjang Pendidikan.....	55
Tabel IV 4 Karakteristik Responden Lama Bekerja	56
Tabel IV 5 Hasil Uji Validitas <i>Individual Absorptive Capacity</i> (X1).....	58
Tabel IV 6 Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> (X2).....	59
Tabel IV 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel IV 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel IV 9 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel IV 10 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel IV 11 Hasil Uji Linearitas (X1) dengan (Y)	67
Tabel IV 12 Hasil Uji Linearitas (X2) dengan (Y)	69
Tabel IV 13 Hasil Uji Autokorelasi	70
Tabel IV 14 Hasil Statistik Deskriptif.....	72
Tabel IV 15 Rekapitulasi Data Responden Pada Kuesioner <i>Individual Absorptive Capacity</i> (X1).....	74
Tabel IV 16 Rekapitulasi Data Responden Pada Kuesioner <i>Self Efficacy</i> (X2) ...	78
Tabel IV 17 Rekapitulasi Data Responden Pada Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)	80
Tabel IV 18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	82

Tabel IV 19 Hasil Uji T (Parsial).....	84
Tabel IV 20 Hasil Koefisien Determinasi.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	1
Lampiran 2 Data Ordinal	1
Lampiran 3 Uji Validitas.....	25
Lampiran 4 Hasil Reliabilitas.....	40
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	41
Lampiran 6 Analisis Data.....	47
Lampiran 7 Uji Hipotesis	48
Lampiran 8 Surat Keterangan	48
Lampiran 9 Berita Acara Revisi Sidang Ujian Proposal.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia menganut Sistem Otonomi Daerah dalam pelaksanaan Pemerintahan. Adanya Otonomi Daerah ini, daerah memiliki kewenangan untuk mengatur daerah sendiri namun masih tetap dikontrol oleh Pemerintah Pusat serta Undang-Undang. Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Era otonomi daerah memberikan otonomi yang lebih besar kepada pemerintah daerah dalam pengelolaan sumber daya, kebijakan, dan pelayanan publik. Meskipun tujuan dari otonomi daerah adalah untuk memperbaiki kualitas pelayanan dan mendekatkan pemerintahan kepada masyarakat, dalam praktiknya terdapat banyak masalah yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai yang berhubungan dengan prinsip-prinsip *Good Governance* salah satunya yaitu Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Korupsi menjadi salah satu masalah utama yang menghambat penerapan *Good Governance* dalam pemerintahan daerah. Otonomi daerah memberikan kewenangan yang lebih besar kepada pemerintah daerah, namun sering kali wewenang tersebut disalahgunakan oleh pejabat daerah untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, yang mana berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan public karena anggaran dan sumber daya lebih banyak digunakan untuk kepentingan

pribadi dan kelompok tertantu, serta meningkatnya ketidka percayaan masyarakat terhadap Pemerintah Daerah dan menurunnya akuntabilitas.

Maka untuk mewujudkan pelaksanaan Otonomi Daerah yang sejalan dengan upaya menciptakan pemerintahan yang bersih, bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), bertanggungjawab, serta mampu menjawab tuntutan perubahan secara efektif dan efisien sesuai dengan prinsip *Good Governance*, maka Kepala Daerah wajib melaporkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari LPPD, LKPJ dan RLPPD. Namun dalam penelitian ini difokuskan pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD).

Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) adalah Laporan yang disampaikan oleh Pemerintah Daerah kepada Pemerintah Pusat yang memuat capaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelaksanaan tugas pembantuan selama 1 (satu) tahun anggaran. LPPD merupakan salah satu laporan yang wajib disusun dan disampaikan oleh Kepala Daerah sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 69 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, LPPD Kabupaten/Kota disampaikan oleh Bupati/Walikota kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat. LPPD disampaikan paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir dan akan digunakan sebagai bahan evaluasi dan pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah oleh Pemerintah Pusat. Seluruh data dan informasi yang dimasukan ke dalam

LPPD disusun berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, akurasi dan objektif.

Capaian kinerja urusan pemerintahan daerah dimaksud diukur berdasarkan Indikator Kinerja pada masing-masing urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Indikator kinerja ditetapkan oleh Menteri setelah berkoordinasi dengan Menteri Teknis dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Kementerian terkait. Indikator kinerja tersebut dapat diukur secara objektif dan dapat diperbandingkan antar Daerah. Untuk itu LPPD ini merupakan suatu hal yang sangat penting karena merupakan suatu gambaran keberhasilan atas penyelenggaraan pemerintahan di Daerah, maka LPPD harus disusun dengan sebaik-baiknya. Kepala Daerah wajib menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan data yang diperlukan sesuai dengan Indikator Kinerja Kunci (IKK) dalam LPPD serta Dokumen pendukung yang telah ditentukan oleh Kementerian Dalam Negeri.

Tahapan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Cirebon dimulai dari Pembentukan Tim Penyusun dan Tim Review, Rapat Koordinasi yang dihadiri oleh para Kepala Perangkat Daerah, Bimbingan Teknis yang dihadiri oleh para penyusun LPPD di Perangkat Daerah, Pengumpulan data dan dokumen pendukung, Asistensi, pengolahan data yang telah terhimpun dari Perangkat Daerah untuk dilakukan kompilasi Data serta Penginputan Laporan pada Aplikasi SILPPD Kementerian Dalam Negeri, sampai tahap Evaluasi Penyelenggaraan

Pemerintahan Daerah (EPPD) terhadap Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan Berita Acara hasil Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EPPD) terhadap Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Cirebon yang dilaksanakan oleh Tim Daerah Provinsi Jawa Barat selama 3 (tiga) tahun terakhir, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Cirebon Tahun Anggaran 2021 – 2023, menyatakan bahwa dalam penyusunannya masih terdapat permasalahan capaian kinerja terhadap Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) sebagai berikut:

Tabel I- 1 Permasalahan Capaian Kinerja terhadap Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon

Tahun 2021-2023

Tahun	Permasalahan
2021	Masih rendahnya pemahaman OPD penanggung jawab IKK mengenai definsi operasional target kinerja IKK, sehingga capaian kinerja tidak didukung dengan data pendukung yang kompeten, cukup, relevan dan memadai.
2022	Masih terdapat pemahaman yang kurang dari pengelola data pada masing-masing perangkat daerah terkait identifikasi operasional dari setiap indikator kinerja kunci dan masih kurangnya koordinasi antar perangkat daerah dalam

	pemenuhan data hal ini disebabkan kurangnya komitmen dari pengampu setiap urusan dalam memenuhi capaian kinerja IKK LPPD (Indikator Kinerja Kunci).
2023	Masih terdapat penyajian data yang belum memenuhi syarat administratif dan substantif serta masih terdapat beberapa indikator kinerja kunci dengan capaian rendah dan dibawah rata-rata kabupaten lainnya di Provinsi Jawa Barat.

Sumber : Biro Pemerintahan dan otonomi Daerah Provinsi Jawa Barat, 2024.

Dari data pada tabel I-1 tersebut mengindikasikan bahwa berdasarkan Berita Acara hasil Evaluasi Tim Daerah Provinsi Jawa Barat selama 3 (tiga) tahun terakhir penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) kabupaten Cirebon permasalahan yang konsisten setiap tahunnya yaitu berada pada kinerja para penyusun LPPD di Perangkat Daerah yang menunjukkan masih rendahnya pemahaman dari para penyusun LPPD di Perangkat Daerah mengenai Definisi Operasional dari setiap Indikator Kinerja Kunci (IKK) LPPD, serta penyajian data dan dokumen pendukung yang belum memenuhi syarat baik secara administratif maupun secara substantif. Syarat Administratif berupa Data pendukung wajib memiliki kop surat, tanda tangan kepala perangkat daerah, dan stempel resmi. Sedangkan syarat substantif yaitu Dokumen Pendukung harus memberikan kejelasan sesuai dengan Definisi Operasional setiap IKK, Dokumen pendukung menunjukkan rincian perhitungan yang jelas sehingga menghasilkan capaian

kinerja, serta capaian kinerja dan data pendukung harus akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Para penyusun LPPD di Perangkat Daerah merupakan unsur Sumber Daya Manusia yang berperan penting dalam keberhasilan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon. Para penyusun LPPD harus berkinerja baik agar LPPD Kabupaten Cirebon tersusun secara optimal. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, dan waktu kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Organisasi. Seperti yang telah dikemukakan oleh (Koopmans, 2014) bahwa kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya tertentu. Kinerja merupakan hal yang tidak bisa lepas dari lembaga organisasi, karena ketika pegawai melaksanakan tugas atau target yang ditetapkan organisasi, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan.

Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon berfungsi sebagai Koordinator dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Dalam upaya mengoptimalkan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon, sebelum dilaksanakannya penyusunan Laporan, Bagian Pemerintahan secara rutin melaksanakan kegiatan Bimbingan Teknis Penyusunan LPPD setiap tahunnya, dengan harapan dilaksanakannya Bimbingan Teknis tersebut

dapat memberikan pemahaman kepada para penyusun LPPD di Perangkat Daerah agar Penyusunan LPPD sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, serta melaksanakan kegiatan Asistensi untuk mengetahui bahwa Perangkat Daerah memberikan Data dan Dokumen yang telah sesuai dengan Definisi Operasional penyusunan LPPD.

Dalam kegiatan Asistensi tersebut Tim penyusun LPPD di Bagian Pemerintahan memeriksa data serta dokumen pendukung LPPD yang diserahkan oleh Perangkat Daerah, dengan menggunakan lembar Asistensi sebagai alat untuk mencatat sesuai atau tidaknya data tersebut, kemudian hasil lembar Asistensi tersebut oleh Bagian Pemerintahan dibuat rekap data list Perangkat Daerah yang sudah sesuai dan yang belum sesuai. Berikut Data rekapitulasi hasil Asistensi pengumpulan data dari Perangkat Daerah yang telah dibuat oleh Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon :

Tabel I- 2 Rekap Pengumpulan Data LPPD Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah PD yang sudah sesuai	Jumlah PD yang belum sesuai	Persentase (%)
2023	52	19	28%
2022	49	22	31%
2021	41	30	42%

Sumber: Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon, 2024.

Data pada tabel I-2 di atas, menunjukan bahwa setiap tahunnya masih terdapat penyusun LPPD di Perangkat Daerah yang memberikan Data dan Dokumen Pendukung yang tidak sesuai dengan yang telah ditentukan seperti

masih ditemukannya dokumen pendukung yang belum diberi tanggal, cap dan tanda tangan oleh kepala perangkat daerah, dokumen pendukung belum memakai kop Instansi terkait, kurang tepatnya rumusan IKK yang tercantum dalam dokumen pendukung dengan rumusan IKK yang ada pada Definisi Operasional penyusunan LPPD. Permasalahan tersebut menunjukan bahwa Rendahnya kemampuan para Pegawai yang menyusun LPPD di Perangkat Daerah terhadap Kapasitas untuk menyerap informasi yang telah disampaikan oleh Narasumber pada saat Bimbingan Teknis penyusunan LPPD. Menurut (Lowik et al., 2017) *Individual Absorptive Capacity* yaitu kegiatan individu untuk mengenali, mengasimilasi, mentransformasi dan memanfaatkan pengetahuan eksternal baru. Pegawai yang memiliki *Individual Absorptive Capacity* yang baik akan lebih cepat memahami dan mengatasi tantangan yang ada di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka dalam penyusunan LPPD Kabupaten Cirebon.

Selain itu dengan banyaknya perbaikan Data dan Dokumen Pendukung dari proses Asistensi tersebut, Perangkat Daerah memerlukan waktu tambahan untuk memperbaiki Data dan Dokumen pendukung tersebut agar sesuai, yang mengakibatkan keterlambatan Perangkat Daerah menyampaikan Perbaikan Laporan ke Bagian Pemerintahan. Berikut rekap pengumpulan data dari Perangkat Daerah yang sesuai dengan *dateline* dan yang melebihi *dateline* yang telah direkap oleh Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon :

Tabel I- 3 Rekap *Dateline* Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Cirebon

Tahun	Sesuai Dateline	Melebihi Dateline
2023	69	6
2022	66	5
2021	54	7

Sumber: Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon, 2024.

Dari pada tabel I-3, menunjukan pada penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) selama 3 (tiga) Tahun terakhir masih terdapat Perangkat Daerah mengirimkan Laporan melebihi waktu yang telah ditentukan sehingga Tim Penyusun di Sekretariat kesulitan untuk mengkompilasi data dari Perangkat Daerah secara Maksimal. Selain itu waktu pengerjaan LPPD yang bersamaan dengan waktu pelaporan tugas lainnya, yang harus diselesaikan oleh Perangkat Daerah. Seperti yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah sebagai berikut:

Tabel I- 4 Perjanjian Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon

Tujuan	Sasaran Renstra	Indikator Tujuan/ Sasaran		Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Tahun ke-					Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Akhir Renstra
		Semula	Menjadi	2019	2020	2021	2022	2023	
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pemerintah Daerah	Nilai SAKIP	Nilai SAKIP	65 poin	68 poin	70 poin	73 poin	79 poin	80 poin	
	Meningkatnya Implementasi Jumlah Kebijakan Pemerintah Daerah	Prosentase Jumlah Perda dan Perkada yang Diimplementasikan	-	60 %	62 %	65 %	68 %		70 %
	Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggara Pemerintahan Daerah	Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD)	1 Lap	1 Lap	1 Lap	1 Lap	1 Lap		1 Lap
	Meningkatnya Kualitas Administrasi Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	-	3,26 poin	3,30 poin	3,35 poin	3,40 poin	3,50 poin	

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon, 2024.

Untuk itu agar Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dapat terselesaikan dengan cepat para penyusun Laporan di Perangkat Daerah

harus memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu serta keyakinan bahwa para penyusun LPPD dapat menghadapi tantangan kerja tersebut (*Self Efficacy*). Seperti yang telah dikemukakan oleh (Bandura, 2006) *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu pada kemampuannya untuk melakukan tindakan yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut (Priyatno, 2017) menyebutkan bahwa *Self Efficacy* adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang dipersyaratkan. *Self Efficacy* atau Efikasi Diri merupakan presepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan. Keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilihan tindakan yang akan dilakukannya, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi memilih melakukan usaha lebih besar dan pantang menyerah.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas dapat diartikan bahwa *Individual Absorptive Capacity* dapat meningkatkan kinerja penyusun LPPD di Perangkat Daerah dengan cara memperkuat kemampuan mereka untuk belajar, beradaptasi dengan perubahan Definisi Operasional yang ditentukan oleh Kementerian Dalam Negeri dan menerapkannya dalam penyusunan LPPD di Perangkat Daerah. Pegawai yang memiliki kapasitas penyerapan yang baik akan lebih cepat memahami dan mengatasi tantangan yang ada dalam penyusunan LPPD. Sedangkan *Self*

Efficacy mempengaruhi bagaimana pegawai mendekati tugas dan tantangan dalam penyusunan LPPD. Pegawai yang memiliki *Self Efficacy* tinggi cenderung lebih berinisiatif, lebih *relisien* dalam menghadapi kesulitan, dan lebih mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan rasa percaya diri yang kuat, pegawai lebih cenderung untuk mengatasi hambatan dan bekerja dengan efisien. Ketika kedua faktor ini bekerja secara sinergis, maka akan menciptakan kondisi yang mendukung kinerja tinggi pegawai dalam penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon. *Individual Absorptive Capacity* yang baik dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan pegawai, sementara *self efficacy* yang tinggi mendorong pegawai untuk menerapkan pengetahuan tersebut dengan percaya diri. Kinerja pegawai akan meningkat karena para penyusun LPPD mampu belajar dengan cepat dan mampu mengatasi tantangan yang ada.

Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon dipilih sebagai lokus penelitian dikarenakan adanya relevansi dengan judul yang diambil dalam penelitian, aksesibilitas ketersediaan data dan informasi, serta keistimewaan wilayah. Dalam hal ini penulis melihat adanya potensi khusus yang tidak ditemukan di daerah lain untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam meningkatkan pelayanan publik. LPPD juga merupakan perihal yang sangat penting, maka diperlukan kemampuan *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* dari para penyusun LPPD di Perangkat Daerah, sehingga penyusunan LPPD Kabupaten Cirebon dapat tersusun secara optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik meneliti “**Pengaruh Individual Absorptive Capacity dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh *Individual absorptive capacity* dan *self efficacy* yang sesuai dengan harapan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1 . Bagaimana pengaruh *Individual absorptive capacity* terhadap kinerja pegawai dalam menyusun Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon?
- 2 . Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dalam menyusun Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

- 1 . Untuk mengetahui pengaruh *Individual Absorptive Capacity* terhadap kinerja pegawai dalam menyusun Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai dalam menyusun Laporan Penyelenggaran Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dijabarkan secara teoritis dan praktis, adapun penjabarannya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dan dapat bermanfaat sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah pihak pimpinan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Pentingnya aspek-aspek dalam meningkatkan Kinerja Pegawai melalui *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy*.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul/ Nama Penulis/ Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	<i>The Effect of Technology Readiness on Individual Absorptive Capacity Toward Learning Behavior in Australian universities</i> (Dolmark et al., 2022)	1. <i>Technology Readiness</i> 2. <i>Individual Absorptive Capacity</i> 3. <i>Learning Behavior</i>	<i>Technology Readiness</i> berpengaruh positif terhadap <i>Individual Absorptive Capacity</i> dan <i>Learning Behavior</i> di Universitas Australia.
2.	Peran <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Absorptive Capacity</i> dalam meningkatkan Kinerja Inovasi UKM. (Nugraha & Hartono, 2022)	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. <i>Absroptive Capacity</i> 3. <i>Kinerja Inovasi</i>	<i>Absorptive capacity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi dan <i>Absorptive capacity</i> juga mampu memediasi secara signifikan hubungan antara <i>knowledge sharing</i> dan kinerja.

No.	Judul/ Nama Penulis/ Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
3.	<p><i>Human Resource Development And Employee Performance: The Role Of Individual Absorptive Capacity In The Nigerian Oil Sector.</i></p> <p>(Arubayi et al., 2020)</p>	<p>1. <i>Human Resource Development</i></p> <p>2. <i>Individual Absorptive Capacity</i></p> <p>3. <i>Employee Performance</i></p>	<p><i>Individual Absorptive Capacity</i> memiliki hubungan positif yang signifikan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kapasitas absorptif individu memoderasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.</p>
4.	<p><i>Absorptive Capacity and Firm Performance: The Mediating Role of Strategic Agility.</i></p> <p>(Kale et al., 2019)</p>	<p>1. <i>Absorptive Capacity</i></p> <p>2. <i>Firm Performance</i></p> <p>3. <i>Strategic Agility</i></p>	<p>Pengaruh kapasitas absorptif terhadap kinerja di perusahaan akomodasi di Turki. menunjukkan bahwa dari analisis faktor eksploratori, kapasitas absorptif ditentukan memiliki dua dimensi (akuisisi dan penggunaan). Sementara dimensi akuisisi ditemukan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap</p>

			kinerja perusahaan, dimensi penggunaan ditemukan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan.
5.	<p><i>Absorptive Capacity and Innovative Performance: A Human Capital Approach.</i></p> <p>(Lund Vinding, 2006)</p>	<p>1. Absorptive Capacity</p> <p>2. Innovative</p> <p>3. Performance</p>	<p>Pengetahuan yang diterima dari mitra eksternal sangat penting dan meluas di antara perusahaan dalam proses inovasi, namun mengelola akuisisi eksternal merupakan tugas yang sulit. Salah satu kontribusi yang paling komprehensif terhadap isu ini adalah konsep kapasitas absorbtif, di mana kemampuan internal dan kolaborasi eksternal dipandang sebagai pelengkap satu sama lain.</p>

6.	<p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil (Laksmi et al., 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> 2. Komitmen Organisasi 3. Kinerja Pegawai 	<p><i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan <i>self efficacy</i> dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.</p>
7.	<p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur (Khaerana, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> 2. Kinerja Pegawai 	<p><i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur, dan semakin tinggi <i>Self Efficacy</i> yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin meningkat kinerjanya.</p>
8.	<p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Readiness To Change</i> Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> 2. <i>Readiness To Change</i> 3. Kinerja Pegawai 	<p><i>self-efficacy</i> dan <i>readiness to change</i> berpengaruh secara langsung terhadap</p>

	Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediator Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen (Pranoto & Assery, 2024)	4. Motivasi Kerja	kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen. <i>Self efficacy</i> dan <i>readiness to change</i> juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Tetapi motivasi kerja tidak mampu memediasi atau meningkatkan pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>readiness to change</i> terhadap kinerja pegawai.
9.	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji (Kabakoran et al., 2023)	1. <i>Self Efficacy</i> 2. Kinerja Pegawai	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji baik golongan PNS maupun Non PNS.
10.	Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan (Tiara Mesriyani & Riri Mayliza, 2024)	1. <i>Self Efficacy</i> 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Pegawai	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Pegawai

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya tertentu (Koopmans, 2014).

Menurut (Robbins & Judge, 2019) Kinerja Pegawai adalah hasil dari aktifitas pekerjaan yang mencerminkan pencapaian atau keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Sedangkan (Mathis & Jackson, 2019) Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh Organisasi.

Maka dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang yang dapat dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di suatu organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh Organisasi.

2.2.1.2 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut (Koopmans, 2014) terdapat 3 dimensi kinerja pegawai diantaranya yaitu sebagai berikut :

- 1. *Task Performance* (Kinerja Tugas)**

Task Performance adalah adalah kecakapan, contoh ini seperti kompetensi antar individu untuk melakukan sebuah tugas (berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, cocok waktu, dan pula optimal.) Ada lima bagian dari task kinerja ini yaitu : kemahiran tugas spesifik pekerjaan, kemahiran tugas spesifik non pekerjaan, komunikasi tertulis dan lisan, pengawasan atau kepemimpinan, manajemen atau administrasi.

- 2. *Contexhual Performance* (Kinerja Kontekstual)**

Contexhual Performance ini cenderung kepada aktivitas yang tidak berkontribusi pada *technical core*, tapi hal ini mendukung organisasi, social, dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi. (berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang hendak dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja).

3. *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku kerja produktif)

Counterproductive Work Behavior merupakan perilaku atau tindakan yang tidak positif seperti melakukan pencurian, sabotase, agresi, interpersonal, cara kerja yang lambat, membuang-buang waktu dan menyebarkan rumor ataupun gosip. Hal ini dapat disimpulkan bahwa CWB merupakan Tindakan yang disengaja yang dilakukan oleh karyawan untuk menyakiti organisasi maupun anggota organisasi mereka.

Dalam penelitian ini Dimensi yang diambil adalah Dimensi *Task Performance*, dikarenakan lebih sesuai dengan kondisi permasalahan yang ada dalam penyusunan Laporan Penyelenggaraan pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Cirebon.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai berdasarkan dimensi *Task Performance* menurut (Koopmans, 2014), sebagai berikut :

1. Menyelesaikan tugas pekerjaan
2. Jumlah dan kualitas pekerjaan
3. Keterampilan pekerjaan
4. Pengetahuan pekerjaan
5. Memperbarui pekerjaan

6. Bekerja dengan akurat dan rapi
7. Perencanaan dan pengorganisasian
8. Administrasi
9. Pengambilan keputusan
10. Pemecahan masalah
11. Komunikasi lisan dan tertulis
12. Memantau dan mengendalikan sumber daya

2.2.2 Individual Absorptive Capacity

2.2.2.1 Pengertian *Individual Absorptive Capacity*

Menurut (Emre Yildiz et al., 2024) *Individual Absorptive Capacity* yaitu kemampuan individu untuk mengenali, mengasimilasi, dan memanfaatkan pengetahuan baru.

Sedangkan menurut (Lowik et al., 2017) *Individual Absorptive Capacity* diartikan sebagai kegiatan individu untuk mengenali, mengasimilasi, mentransformasi, dan memanfaatkan pengetahuan eksternal baru.

Maka Individual Absorptive Capacity dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam mengenali dan memperoleh pengetahuan dari luar, menganalisis dan memahami pengetahuan tersebut, kemudian untuk dikembangkan dan menerapkannya dalam lingkungan internal.

2.2.2.2 Dimensi *Individual Absorptive Capacity*

Dimensi untuk mengukur *Individual Absorptive Capacity* menurut (Lowik et al., 2017) meliputi :

1. *Recognition* (Pengenalan), yaitu kemampuan untuk mengenali dan memperoleh pengetahuan dari luar.
2. *Assimilation* (Asimilasi), yaitu kemampuan untuk menganalisis, mengolah, memahami, dan menafsirkan informasi yang diperoleh dari luar
3. *Transformation* (Transformasi), yaitu kemampuan untuk mengembangkan dan menyempurnakan informasi.
4. *Exploitation* (Eksploitasi), yaitu kemampuan untuk secara konsisten menggunakan pengetahuan yang baru untuk kepentingan organisasi dalam jangka waktu yang lama.

2.2.2.3 Indikator *Individual Absorptive Capacity*

Untuk mengukur *individual absorptive capacity*, terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan setiap dimensi yang telah dijelaskan. Berikut adalah indikator-indikator yang dapat digunakan untuk menilai kapasitas penyerapan individu:

1. Kemampuan untuk mencari informasi baru yang relevan dengan tugas atau pekerjaan.
2. Keterlibatan dalam jaringan sosial, seminar, atau konferensi untuk mendapatkan pengetahuan baru.

3. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengakses sumber-sumber eksternal yang menyediakan pengetahuan yang diperlukan.
4. Kemampuan untuk memahami informasi baru dan menilai relevansinya.
5. Proses integrasi pengetahuan baru dengan pengetahuan yang sudah dimiliki.
6. Kemampuan untuk menyaring informasi yang tidak relevan dan hanya mempertahankan yang penting.
7. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuan baru untuk meningkatkan kinerja.
8. Penerapan pengetahuan dalam penyelesaian masalah sehari-hari.
9. Penggunaan pengetahuan yang diperoleh untuk menghasilkan ide-ide inovatif atau solusi baru dalam konteks pekerjaan atau organisasi.

2.2.3 Self Efficacy

2.2.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Menurut (Bandura, 2006) *Self Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu pada kemampuannya untuk melakukan tindakan yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. *Self Efficacy* juga mempengaruhi bagaimana

individu berfikir, merasakan sesuatu, memotivasi dirinya dan berprilaku.

Sedangkan Menurut Sutanti dan Widayati (2022) efikasi diri ialah keyakinan individu mengenai seberapa baik diri sendiri bisa melakukan dan mengerjakan tugas ataupun suatu kegiatan yang diperlukan untuk menjalin dengan suasana yang mungkin sedang terjadi saat ini. Orang yang meyakini dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sebaliknya orang yang senantiasa merasa gagal cenderung untuk gagal. Seseorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka maka dengan itu mereka juga harus membutuhkan motivasi dari diri sendiri.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam memperoleh hasil yang diharapkan serta cara individu menghadapi tantangan atau hambatan serta ketekunan dalam mencapai tujuan.

2.2.3.2 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Dimensi *Self Efficacy* menurut (Bandura, 2006) diantaranya sebagai berikut :

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan)

Magnitude ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas.

Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu

disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *Self Efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dianggap atau dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

2. Generality (Keluasan)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan terhadap bidang atau tugas pekerjaan, Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *Self Efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *Self Efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu dengan *Self Efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. Strength (Kekuatan)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self Efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self Efficacy* menjadi dasar dirinya

melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

2.2.3.3 Indikator *Self Efficacy*

Mengacu pada dimensi *Self Efficacy* yang telah dikemukakan (Bandura, 2006), maka indikator *Self Efficacy* dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit
2. Kemampuan mencapai tujuan dengan mudah
3. Dapat Melaksanakan tugas diluar batas kemampuan
4. Kemampuan mengatasi beberapa bidang
5. Kemampuan mencapai hasil yang diharapkan
6. Kemampuan untuk melakukan usaha yang keras
7. Kemampuan untuk mengatasi hambatan

2.2.3.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Self Efficacy*

Tinggi rendahnya *Self Efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa faktor yang memengaruhi dalam mepersepsikan kemampuan diri individu. (Bandura, 2006) mengungkapkan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi efikasi diri seseorang diantaranya yaitu

1. Pengalaman akan kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman

akan kesuksesan menyebabkan *Self Efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self Efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self Efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self Efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

2. Pengalaman individu lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self Efficacy*. *Self Efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *Self Efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai

kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *Self Efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

3. Persuasi Verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan untuk meraih apa yang diinginkan.

4. Keadaan Fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, *Self Efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis individu.

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Pengaruh *Individual Absorptive Capacity* terhadap Kinerja

Penelitian oleh (Arubayi et al., 2020) menggunakan desain penelitian *cross-sectional survey* dengan total populasi sebanyak 1.274 orang. Dalam penelitian ini, metode pemilihan sampel yang digunakan adalah pemilihan acak sederhana (*simple random sampling*), yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap subjek dalam populasi untuk dipilih menjadi bagian dari sampel, maka diperoleh sampel sebanyak 304 orang. Data primer dikumpulkan untuk penelitian ini menggunakan kuisioner terstruktur, menggunakan skala Likert 4 poin yang mencakup: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dari tiga ratus empat (304) kuisioner yang disebarluaskan, dua ratus delapan puluh lima (285) kuisioner dikembalikan, sebelas (11) di antaranya dianggap tidak valid. Ini menyisakan total dua ratus tujuh puluh empat (274) kuisioner yang sah, yang berarti partisipasi sebesar 90%. Sedangkan Data sekunder diperoleh dari artikel-artikel sebelumnya, laporan tahunan perusahaan, jurnal, dan publikasi terkait lainnya. Instrumen penelitian diuji untuk konsistensi internal menggunakan metode koefisien *alpha Cronbach*. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini dianalisis menggunakan alat statistik *Pearson Product Moment Correlation* (PPMC) untuk memperkirakan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis dilakukan menggunakan paket perangkat

lunak SPSS versi 16.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komponen-komponen HRD memiliki efek positif dan pengaruh terhadap kinerja karyawan seiring waktu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengadopsi praktik-praktik tertentu yang fokus pada peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan, karena hal ini akan menghasilkan keuntungan bagi organisasi dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Individual Absorptive Capacity* dapat memengaruhi sejauh mana HRD memengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan untuk mengubah pengetahuan baru menjadi ide yang berguna akan memberikan perusahaan keunggulan kompetitif. Kapasitas absorptive individu akan memungkinkan pekerja untuk menjadi fleksibel dan membekali mereka dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang berubah di lingkungan sekitar. Oleh karena itu, manajemen harus menemukan cara untuk meningkatkan kapasitas absorptive karyawan mereka agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Sedangkan penelitian lain oleh (Nugraha & Hartono, 2022) Penelitian ini menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan *Absorptive capacity* terhadap kinerja inovasi UKM di Kabupaten Klaten. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *software* AMOS.

Dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden, dengan menggunakan metode *purposive sampling* (Müller et al., 2020).

Penelitian ini menunjukkan hasil penerapan *knowledge sharing* yang baik akan mampu meningkatkan secara signifikan kinerja inovasi pada UKM. *knowledge sharing* memiliki peranan penting dalam UKM. Pengelola UKM hendaknya meningkatkan implementasi UKM sehingga tercipta kinerja inovasi yang baik. Semakin baik *knowledge sharing* pada UKM di Klaten maka kemampuan dalam melakukan *Absorptive Capacity* juga semakin meningkat. Dengan penerapan *knowledge sharing* yang baik maka akan tercipta *Absorptive Capacity* yang baik juga. Penerapan *knowledge sharing* dapat diupayakan melalui beberapa aktifitas meliputi berbagi informasi dan pengetahuan antar karyawan dalam pekerjaan, menggunakan teknologi informasi untuk bertukar informasi dan pengetahuan serta bekerjasama dalam team dengan baik melalui berbagi informasi dan pengetahuan. Untuk mencapai *Absorptive Capacity* yang baik, terdapat 4 dimensi yang harus dikembangkan yaitu kemampuan akuisisi yang mencakup kemampuan mengasah skill dan memperoleh pengetahuan baru, sering berdiskusi, mampu berkolaborasi dengan UKM lain dan berkonsultasi dengan pihak ketiga yang kompeten. Selanjutnya kemampuan asimilasi meliputi kemampuan memahami lingkungan bisnis, kemampuan membaca peluang pasar dan kemampuan menganalisis perubahan pasar. Dimensi selanjutnya yaitu kemampuan transformasi meliputi

kemampuan mempersiapkan skill dan pengetahuan untuk masa depan, menyadari pentingnya pengetahuan dan rencana jangka panjang serta mempertimbangkan dan merencanakan dengan matang peluncuran produk atau layanan baru. Adapun dimensi yang terakhir dari *Absorptive Capacity* adalah kemampuan eksplorasi meliputi kemampuan merespon secara cepat keinginan konsumen, memiliki pembagian tugas dan tanggungjawab yang jelas dan memiliki strategi dalam mengembangkan pengetahuan dan skill serta memperoleh informasi yang berguna bagi bisnis. Secara keseluruhan temuan ini menemukan bahwa informasi dan pengetahuan merupakan asset penting bagi UKM untuk menciptakan inovasi yang berhasil. Pengelolaan informasi dan pengetahuan dapat dilakukan melalui dua teori yaitu *knowledge sharing* dan *Absorptive Capacity*. Terbukti secara empiris bahwa penerapan *knowledge sharing* dan *Absorptive Capacity* akan memberikan dampak positif dan signifikan bagi kinerja UKM (Moilanen et al., 2014).

2.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Hasil penelitian oleh (Kabakoran et al., 2023) Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. Sumber data pada penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi adalah 781 pegawai dengan sampel yang diperoleh sebanyak 24 PNS dan 23 Non PNS

menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi dan data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Penelitian ini menunjukan hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik PNS maupun Non PNS di Rumah Sakit Labuang Baji. Adapun salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy* yaitu mengenai status dan peran individu dalam lingkungan. Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *Self Efficacy* yang dimiliki juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah. Selain itu Seorang pegawai akan lebih cepat memahami tugas-tugas yang harus dilakukan karena semakin banyak riwayat pengalaman berhasil yang terjadi berulang-ulang akan meningkatkan rasa yang kuat pada *Self Efficacy*. *Self Efficacy* yang dimiliki pegawai Rumah Sakit Labuang Baji juga masih perlu terus ditingkatkan berhubung masih ada pegawai yang merasa belum yakin akan kemampuan yang dimiliki, oleh karena itu pentingnya suatu peran pimpinan dalam meningkatkan *Self Efficacy* pegawai melalui pelatihan pengembangan atau pendeklegasian tugas.

Penelitian lain oleh (Khaerana, 2020) Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten

Luwu Timur. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kesioner dan dokumentasi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 28 orang pegawai. Untuk menguji hipotesis penelitian ini maka digunakan alat analisis Regresi Linear Sederhana menggunakan SPSS versi 20.

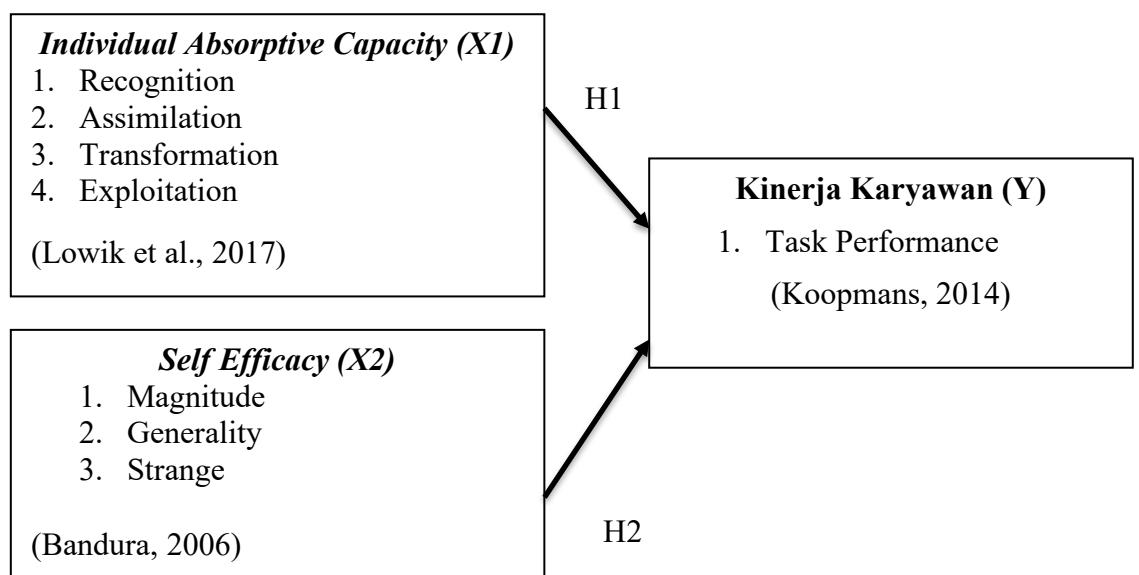
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika semakin rendah *Self Efficacy* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin menurunkan kinerjanya.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Tiara Mesriyani & Riri Mayliza, 2024) yang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 34 responden dengan teknik penentuan sampel yang digunakan adalah total sampling. Teknik analisis data dimulai berdasarkan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan

teori yang ada dalam pembahasan dan hasil pengujian mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan, maka *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga *Self Efficacy* sangat penting bagi seseorang atau individu dalam suatu organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. Adapun angka pengaruh yang rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik juga berperan terhadap hasil kinerja pegawai.

Gambar II- 1
Kerangka Penelitian



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara karena adanya masalah yang bersifat praduga yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga menjadi suatu proposisi yang memiliki kemungkinan jawaban yang salah. Oleh karena itu penting untuk ditelusuri kebenarannya melalui penelitian yang terstruktur. Berdasarkan kerangka berfikir yang telah digambarkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif *Individual Absorptive Capacity* terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metodelogi Penelitian

Dalam menjalankan sebuah penelitian, sebelumnya harus menentukan metode penelitian yang akan digunakan terlebih dahulu. Karena ini merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Metode penelitian digunakan sebagai metode ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu (Sugiyono, 2019).

Selain menentukan metode penelitian, hal yang penting selanjutnya adalah sebuah data yang relevan dan berkualitas. Data yang relevan merupakan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian dan mampu mendukung pengambilan kesimpulan yang valid. Proses pengumpulan data yang cermat dan sistematis akan memastikan bahwa peneliti memiliki informasi yang cukup untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, secara keseluruhan pemilihan metode penelitian yang tepat dan pengumpulan data yang relevan merupakan dua aspek yang sangat penting dalam menjalankan sebuah penelitian. Kedua hal ini saling mendukung untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan memberikan kontribusi yang berharga dalam bidang yang diteliti.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari

populasi atau sempel tertentu, dengan cara mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

Dalam penelitian ini penulis akan mengukur tentang pengaruh *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Cirebon.

3.2. Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas / Independen Variabel (X)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat diukur dan memengaruhi variabel terikat atau menjadi sebab perubahan dari variabel terikat dan tidak dapat dipengaruhi variabel lain (Sugiyono, 2019). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Individual Absorptive capacity* (X1) dan *Self efficacy* (X2).

2. Variabel Terikat / Dependen Variabel (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.2.1. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2019) Definisi operasional variabel merupakan segala sesuatu apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel III- 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
1.	<i>Individual Absorptive Capacity (X1)</i>	Kegiatan individu untuk mengenali, mengasimilasi, mentransformasi dan memanfaatkan pengetahuan eksternal baru (Lowik et al., 2017)	<i>Recognition</i>	1. Kemampuan untuk mencari informasi baru yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. 2. Keterlibatan dalam jaringan sosial, seminar, atau konferensi untuk mendapatkan pengetahuan baru.	Skala Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
			<i>Assimilation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengakses sumber-sumber eksternal yang menyediakan pengetahuan yang diperlukan. 2. Kemampuan untuk memahami informasi baru dan menilai relevansinya. 3. Proses integrasi pengetahuan baru dengan pengetahuan yang sudah dimiliki. 4. Kemampuan untuk menyaring informasi yang tidak relevan dan hanya mempertahankan yang penting. 	
			<i>Transformation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuan baru untuk meningkatkan kinerja. 2. Penerapan pengetahuan dalam penyelesaian masalah sehari-hari. 	
			<i>Exploitation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan pengetahuan yang diperoleh untuk menghasilkan ide-ide inovatif atau solusi baru dalam 	

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
				konteks pekerjaan atau organisasi.	
2.	Self Efficacy (X2)	Keyakinan individu pada kemampuannya untuk melakukan tindakan yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (Bandura, 2006)	<i>Magnitude</i> (tingkat kesulitan)	1. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit 2. Kemampuan mencapai tujuan dengan mudah 3. Dapat Melaksanakan tugas diluar batas kemampuan	Skala Likert
				1. Kemampuan mengatasi berbagai bidang pekerjaan	
			<i>Strength</i> (Kekuatan)	1. Kemampuan mencapai hasil yang diharapkan 2. Kemampuan untuk melakukan usaha yang keras	
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya tertentu	<i>Task Performance</i>	1. Menyelesaikan tugas pekerjaan 2. Jumlah dan kualitas pekerjaan 3. Keterampilan pekerjaan 4. Pengetahuan pekerjaan 5. Memperbaharui pekerjaan 6. Bekerja dengan akurat dan rapi 7. Perencanaan dan pengorganisasian	Skala Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
		(Koopmans, 2014)		8. Administrasi 9. Pengambilan keputusan 10. Pemecahan masalah 11. Komunikasi lisan dan tertulis 12. Memantau dan mengendalikan sumber daya	

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta ciri khusus tertentu yang dikenai kepada peneliti untuk dipelajari serta dapat ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon yang bertugas Menyusun Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon, dengan jumlah 142 pegawai yaitu 2 orang di setiap perangkat daerah jabatannya sebagai Kasubag PEP dan Operatornya. Dengan rincian 31 perangkat daerah dan 40 Kecamatan, jadi $71 \times 2 = 142$ pegawai tercantum dalam Tabel berikut :

Tabel III- 2 Daftar Distribusi Sampel

No.	Perangkat Daerah	Populasi
1.	Dinas dan Badan	62
2.	Kecamatan	80
	Jumlah	142

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

3.3.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Dalam metode pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis *Non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Sedangkan teknik *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2019) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan Sugiyono (2019) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut :

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500
2. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variable yang diteliti. Misalkan variable penelitian terdiri dari 4 (independen dan dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 4 = 40$
Berdasarkan saran tersebut, maka sesuai dengan saran point nomor 2 (dua), sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 Pegawai. Dengan rincian yang tercantum dalam Tabel Daftar distribusi sampel berikut :

Tabel III- 3 Daftar Distribusi Sampel

No.	Perangkat Daerah	Populasi	Jumlah Sampel
1.	Dinas dan Badan	62	50
2.	Kecamatan	80	50
Jumlah		142	100

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

3.4. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon, Jl. Sunan Kalijaga No.7 Sumber Kec. Sumber Kab. Cirebon Jawa Barat 45611. Waktu pelaksanaan Penelitian ini dimulai pada bulan oktober hingga Februari

2025, dengan tahapan-tahapan yang dijabarkan dalam tabel jadwal penelitian berikut :

Tabel III- 4 Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Tahun 2024												Tahun 2025							
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengumpulan Data																				
2.	Penyusunan Proposal Skripsi Bab 1 - 3																				
3.	Revisi Bab 1-3																				
4.	Sidang Uji Proposal																				
5.	Penyebaran Kuesioner																				
6.	Pengolahan hasil Kuesioner																				
7.	Penyusunan Bab 4 - 5																				
8.	Sidang Skripsi																				

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Observasi

Observasi adalah teknik alami yang efektif untuk mengumpulkan data terkait tindakan dan perilaku. Adapun pendekatan observasi yang dilakukan dalam pengumpulan data melalui teknik observasi,

peneliti memainkan peran sebagai pengamat partisipan. Observasi partisipan adalah bahwa peneliti mengumpulkan data dengan berpartisipasi dalam kehidupan sehari-hari kelompok atau organisasi yang diteliti. Dalam hal ini peneliti melakukan Observasi dengan berpartisipasi melaksanakan tugas dalam proses Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya-karya monumental dari seseorang/instansi. Dalam hal ini peneliti menggunakan Dokumentasi berupa Berita Acara hasil Evaluasi LPPD dari Tim Daerah Provinsi Jawa Barat, Data rekapan pengumpulan data dan waktu pengumpulan dari Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

3. Kuesioner (daftar pertanyaan)

Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju, dan

5=sangat setuju. Kuesioner terdiri dari pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian dalam hal ini adalah *Individual Absorptive Capacity, Self efficacy* dan Kinerja Pegawai. Berikut Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini tercantum dalam tabel 3.2 di bawah ini :

Tabel III- 5 Skala Pengukuran

Contoh Jawaban Responden	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Menghitung persentase rerata jawaban responden tiap dimensi dari tiap variable dengan mempergunakan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh skala penafsiran skor rerata jawaban responden dengan skala rentang sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik/Amat Rendah

1,80 – 2,59 = Tidak Baik/Rendah

2,60 – 3,39 = Cukup/Sedang

3,40 – 4,19 = Baik/Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat Baik/Amat Tinggi.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2019) adalah Derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, maka kolom yang dilihat yaitu kolom *corrected item-Total Correlation* pada tabel *item-total Statistic* hasil pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS). Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

- a. Hasil $\alpha > 0,60$ = Reliabel atau konsisten
- b. Hasil $\alpha < 0,60$ = Tidak Reliabel atau tidak konsisten

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah serangkaian pengujian statistik yang dilaksanakan sebelum atau sebagai bagian dari analisa data untuk memeriksa apakah data mencukupi asumsi-asumsi yang mendasari banyak teknik statistik parametrik. Untuk memastikan apakah model regresi yang dihasilkan mampu menghasilkan estimator linier berkualitas tinggi, pengujian asumsi tradisional adalah hal yang diperlukan. Untuk memastikan bahwa data sampel yang diproses secara akurat mewakili total populasi, tes-tes ini dilakukan.

1. Uji Normalitas

Sebuah teknik statistik yang disebut teknik Normalitas digunakan untuk menentukan distribusi suatu dataset. Tujuan dari tes ini adalah untuk menentukan apakah data dari setiap variabel terdistribusi secara normal atau tidak. (Priyatno, 2017). Karena data dianggap mewakili populasi, normalitasnya sangat penting. Selanjutnya, terapkan prosedur uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk memeriksa normalitas. Menggunakan standar yang menyatakan bahwa data terdistribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$ dan tidak terdistribusi normal jika $\text{sig} < 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi, seseorang dapat melakukan uji multikolinearitas. (Widana & Muliani, 2020). Menurut hasil tes ini, multikolinearitas tidak ada jika nilai toleransi lebih besar dari 0,01 atau nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah varians residual dalam model regresi bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Homoscedasticity adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan varians residual yang konstan di seluruh pengamatan. Menganalisis plot antara nilai yang diprediksi dari variabel dependen, ZPRED, dan residualnya, SRESID, adalah salah satu teknik untuk menentukan apakah heteroskedastisitas ada atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur. (*wavy, expanding, then narrowing*). Heteroskedastisitas, di sisi lain, tidak ada jika tidak ada pola yang dapat dikenali dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y (Ningsih & Dukalang, 2019).

4. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriteria (Y). dasar pengambilan

keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikan $> 0,05$ maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y).

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi (Arum & Janie, 2012). Menurut (Nazaruddin & Basuki, 2015), metode pengujian yang sering digunakan yaitu dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika d lebih kecil dari d_L atau lebih besar dari $(4-d_L)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara d_U dan $(4-d_U)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara d_L dan d_U atau diantara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3.6.3. Analisis Data

Menurut (Sugiyono 2019) analisa data ialah kegiatan sesudah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun

teknik analisa data yang digunakan untuk mengolah data dalam riset ialah:

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019) Untuk memperiksa data, statistik deskriptif adalah sejenis statistik yang menggambarkan atau mengilustrasikan data yang telah dikumpulkan tanpa niat untuk membuat generalisasi atau kesimpulan. Analisis regresi, analisis korelasi, dan perbandingan rata-rata data sampel atau populasi adalah metode tambahan dalam statistik deskriptif yang dapat digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel dan menghasilkan prediksi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variable independen (variable bebas) pada variable dependen (variable terikat) secara bersama-sama. Dalam pengaruh dengan riset berikut, *Self Efficacy* (X2) sementara variable terikat ialah Kinerja Pegawai (Y) persamaan regresi dalam riset ialah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3.6.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilaksanakan untuk menemukan pengaruh masing-masing variable independen pada variable dependen (Ghozali,

2018). P – value dibandingkan pada α ($5\% = 0,05$) ialah kemunculan dari uji untuk memperoleh hasil kajian riset yang memakai angka probabilitas signifikansi ialah:

- a) Probabilitas signifikansi $> 0,05$, maknanya H_0 diterima.
- b) Probabilitas signifikansi $< 0,05$, maknanya H_0 ditolak serta H_a diterima.

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan guna memperoleh informasi mengenai pengaruh variable Independen secara individu berpengaruh pada variable dependen.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2016) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepercayaan, persepsi risiko dan kemudahan transaksi terhadap keputusan pembelian secara parsial. Guna mengukur besarnya pengaruh variabel (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) secara parsial

maupun berganda akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV 1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	68	68%
Perempuan	32	32%
Jumlah	100	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.1 Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, yaitu 68% berbanding 32%. Hal ini menunjukkan bahwa penyusun LPPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon, mayoritas pegawai atau pihak yang berkontribusi dalam penelitian ini adalah laki-laki. Dominasi laki-laki di instansi pemerintahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya struktur organisasi, norma sosial, serta kebijakan rekrutmen yang secara historis lebih banyak melibatkan laki-laki dalam bidang administrasi pemerintahan dan pengambilan keputusan strategis.

Menurut (Eagly & Karau, 2002) dalam teori *Role Congruity*, pembagian peran gender dalam masyarakat mempengaruhi distribusi pekerjaan di berbagai sektor, termasuk pemerintahan. Laki-laki lebih

sering dikaitkan dengan peran kepemimpinan dan pengambilan keputusan, sementara perempuan lebih banyak menempati peran administratif atau pelayanan publik. Hal ini dapat menjelaskan mengapa jumlah laki-laki lebih dominan dalam penelitian ini, terutama di lingkungan kerja yang masih dipengaruhi oleh budaya patriarki seperti di beberapa daerah di Indonesia, termasuk Kabupaten Cirebon.

4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel IV 2 Karakteristik Responden Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 30 tahun	19	19%
31 – 40 tahun	30	30%
41 – 50 tahun	41	41%
51 tahun ke atas	10	10%
Jumlah	100	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.2 Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 41–50 tahun 41%, diikuti oleh kelompok 31–40 tahun 30%, sementara 19% berusia 20–30 tahun, dan 10% berusia 51 tahun ke atas. Dominasi kelompok usia 41–50 tahun dapat dijelaskan oleh faktor jenjang karier, pengalaman kerja, serta sistem kepegawaian yang berbasis masa kerja dan kompetensi.

Menurut (Robbins & Judge, 2019), individu dalam rentang usia 41–50 tahun berada pada puncak produktivitas, dengan keterampilan dan pengalaman yang matang untuk mengelola pekerjaan dan pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai pada usia ini lebih banyak terlibat dalam tugas-tugas strategis di Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon.

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel IV 3 Karakteristik Responden Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
SLTA	6	6%
DIPLOMA	7	7%
S1	74	74%
S2	13	13%
Jumlah	100	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.3 Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 74%, diikuti oleh Strata 2 (S2) sebesar 13%, Diploma 7%, dan SLTA 6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai penyusun LPPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon telah menempuh pendidikan tinggi, khususnya pada jenjang S1. Dominasi lulusan S1 mencerminkan bahwa sektor pemerintahan semakin menuntut

kompetensi akademik yang lebih tinggi dalam proses rekrutmen dan pengembangan karier.

Menurut Schermerhorn (2018), tingkat pendidikan yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan keterampilan analitis, pengambilan keputusan, serta efektivitas dalam menjalankan tugas administrasi dan kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian, di mana mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang memungkinkan mereka untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan di sektor pemerintahan.

4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV 4 Karakteristik Responden Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Presentase
≤ 5 tahun	18	18%
6 - 15 tahun	47	47%
16 - 25 tahun	30	30%
26 – 35 tahun	4	4%
≥ 36 tahun	1	1%
Jumlah	100	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.4 Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 6 - 15 tahun sebesar 47%, diikuti oleh kelompok dengan masa kerja 16 - 25 tahun 30%, ≤ 5 tahun 18%, masa kerja 26 -35 tahun 4% dan ≥ 36 tahun (1%). Distribusi ini menunjukkan

bahwa sebagian besar pegawai berada pada tahap pertengahan dalam karier mereka, dengan pengalaman kerja yang cukup lama. Dominasi kelompok dengan masa kerja 6 - 15 tahun mencerminkan pola regenerasi pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon, dimana sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman yang cukup untuk menjalankan tugasnya secara efektif, namun masih berada dalam fase pengembangan karier.

Menurut (Gibson et al., 2012) , pegawai dengan masa kerja di atas 10 tahun umumnya telah mencapai tingkat kompetensi yang stabil, memiliki pemahaman yang baik terhadap sistem kerja, serta lebih adaptif terhadap perubahan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman yang cukup untuk mendukung efektivitas kerja di lingkungan pemerintahan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Perhitungan r tabel dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) bertujuan untuk menentukan nilai kritis dalam analisis korelasi Pearson, guna memastikan bahwa hasil yang diperoleh signifikan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 100 orang, sehingga derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = n - 2$, yang menghasilkan

$df = 98$. Dengan menggunakan tabel r *Pearson* untuk uji dua sisi pada tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai kritis korelasi sebesar 0,196. Nilai ini menjadi acuan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel dalam penelitian ini signifikan.

Tabel IV 5 Hasil Uji Validitas *Individual Absorptive Capacity* (X1)

Item	R- hitung	R- table	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,683	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.2	0,664	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.3	0,634	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.4	0,796	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.5	0,646	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.6	0,839	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.7	0,800	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.8	0,819	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.9	0,794	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.10	0,865	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.11	0,867	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.12	0,784	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.13	0,755	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X1.14	0,806	0,196	Rhitung>Rtable	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas *Individual Absorptive Capacity* (X1), seluruh item yang diuji menunjukkan

hasil yang valid. Setiap nilai R-hitung untuk masing-masing item lebih besar dari R-table (0,196), yang menunjukkan bahwa semua item pada variabel *Individual Absorptive Capacity* (X1) valid. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dapat dipercaya untuk mengukur apa yang dimaksud dalam penelitian. Seluruh item dari X1.1 hingga X1.14 menunjukkan hasil Rhitung > Rtable, yang berarti bahwa setiap item tersebut valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

Tabel IV 6 Hasil Uji Validitas *Self Efficacy* (X2)

Item	R-hitung	R-table	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,836	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X2.2	0,823	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X2.3	0,767	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X2.4	0,868	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X2.5	0,891	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X2.6	0,853	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X2.7	0,852	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X2.8	0,759	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
X2.9	0,881	0,196	Rhitung>Rtable	Valid

X2.10	0,811	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
-------	-------	-------	----------------	-------

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas *Self Efficacy* (X2), seluruh item yang diuji pada variabel *Self Efficacy* (X2) menunjukkan hasil yang valid. Setiap nilai R-hitung untuk masing-masing item lebih besar dari R-table (0,196), yang berarti bahwa semua item pada variabel ini memenuhi kriteria validitas. Hasil Rhitung > Rtable untuk item-item X2.1 hingga X2.10 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur *Self Efficacy* (X2) dapat diandalkan untuk mengukur aspek yang dimaksud dalam penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel *Self Efficacy* (X2) valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel IV 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	R- hitung	R- table	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,763	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.2	0,776	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.3	0,759	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.4	0,459	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.5	0,752	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.6	0,783	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.7	0,737	0,196	Rhitung>Rtable	Valid

Y.8	0,715	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.9	0,744	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.10	0,751	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.11	0,738	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.12	0,862	0,196	Rhitung>Rtable	Valid
Y.13	0,767	0,196	Rhitung>Rtable	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y), seluruh item yang diuji pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid. Setiap nilai R-hitung untuk masing-masing item lebih besar dari R-table (0,196), yang menunjukkan bahwa semua item pada variabel ini memenuhi kriteria validitas. Hasil Rhitung > Rtable untuk item-item Y.1 hingga Y.13 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai (Y) dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Kinerja Pegawai (Y) valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dalam penelitian ini telah diuji reliabilitasnya menggunakan perhitungan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 26. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, yang menandakan konsistensi internal antar item dalam instrumen.

Tabel IV 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Individual Absorptive Capacity</i> (X1)	0,946	0,60	<i>Reliabel</i>
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,950	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,916	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas, hasil pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel ini dapat dianggap reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Hasil pengujian Normalitas pengolahan dengan mempergunakan program IBM SPSS Statistic 26 hasil pengujian normalitas dalam riset berikut ialah sebagai berikut.

Tabel IV 9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36714390
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.046
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan Tabel IV.9 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model dapat diterima, yang berarti bahwa data memenuhi kriteria distribusi normal untuk analisis lebih lanjut.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Kriteria pada uji multikolinieritas adalah jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,01$, maka model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program IBM SPSS Statistics 26, hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel IV 10 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		t	Sig.	Tolerance
	Beta					VIF

1	(Constant)	6.965	3.157		2.206	.030		
	Individual							
	Absorptive	.305	.068	.310	4.453	.000	.559	1.788
	Capacity							
	Self Efficacy	.687	.077	.621	8.929	.000	.559	1.788

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

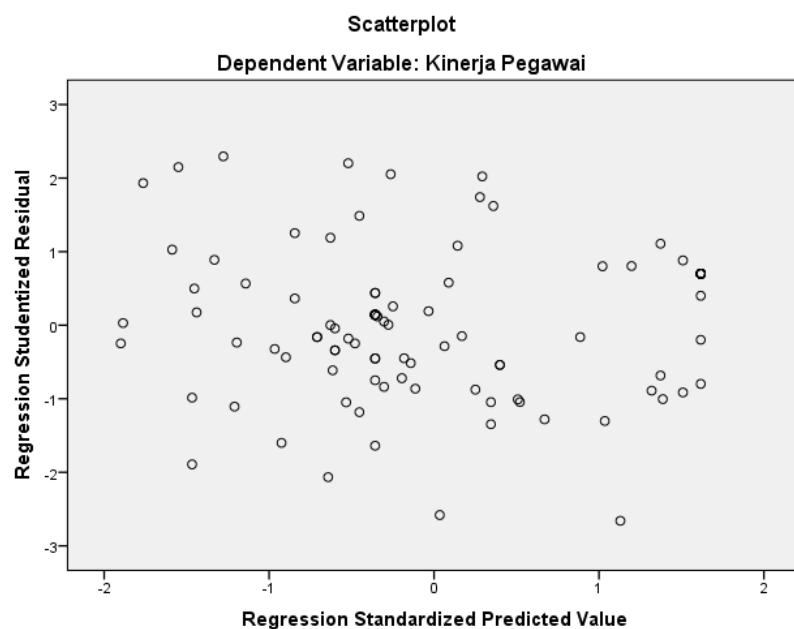
Berdasarkan Tabel IV.10 Hasil uji multikolinieritas

menunjukkan nilai Tolerance untuk kedua variabel independen, yaitu *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy*, masing-masing sebesar 0,559. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut juga adalah 1,788. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan antara variabel independen dalam model ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas yang kuat, dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV 1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan scatterplot uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada gambar IV.1, titik-titik data terlihat tersebar secara acak di sekitar sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran yang tidak berpolanya ini menunjukkan bahwa varian residual tidak berubah secara sistematis terhadap nilai prediksi regresi. Dengan kata lain, tidak ditemukan indikasi adanya pola mengerucut, melengkung, atau tren tertentu yang mengarah pada masalah heteroskedastisitas. Ketika titik-titik dalam scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi

memenuhi asumsi homoskedastisitas. Ini berarti bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga model regresi yang digunakan dapat diandalkan dalam melakukan estimasi dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis scatterplot, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang diuji.

4.2.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Pengujian dilakukan dengan metode ANOVA atau *Test for Linearity*. Jika signifikansi *Deviation from Linearity* $> 0,05$, hubungan dianggap linear. Akan tetapi jika $< 0,05$, maka hubungan tidak linear. Hasil ini menentukan kelayakan model regresi dalam penelitian.

Tabel IV 11 Hasil Uji Linearitas (X1) dengan (Y)

ANOVA Table

		Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between (Combined)	2544.3	18	141.35	6.61	.000
Pegawai *	Groups	24		1	6	

Individual	Linearity	2229.9	1	2229.9	104.	.000
Absorptive		20		20	376	
Capacity	Deviation from Linearity	314.40	17	18.494	.866	.615
		4				
Within Groups		1730.5	81	21.364		
		16				
Total		4274.8	99			
		40				

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.11 hasil Uji Linearitas pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,615 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas, sehingga hubungan antara *Individual Absorptive Capacity* dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan linear.

Tabel IV 12 Hasil Uji Linearitas (X2) dengan (Y)**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between (Combined)	3512.9	21	167.28	17.1	.000
Pegawai *	Groups	36		3	26	
Self Efficacy	Linearity	2922.9	1	2922.9	299.	.000
		86		86	241	
	Deviation from Linearity	589.95	20	29.498	3.02	.410
		0			0	
Within Groups		761.90	78	9.768		
		4				
Total		4274.8	99			
		40				

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.12 hasil Uji Linearitas pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,410 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas, sehingga hubungan antara *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan linear.

4.2.2.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi korelasi antar residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW test). Jika DW berada antara d_U dan $4 - d_U$, maka tidak ada autokorelasi, sedangkan jika $DW < d_L$ atau $DW > 4 - d_L$, maka terdapat autokorelasi. Hasil uji ini menentukan kelayakan model regresi untuk analisis lebih lanjut.

Tabel IV 13 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.737	.732	3.402	1.742

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy , Individual Absorptive Capacity

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

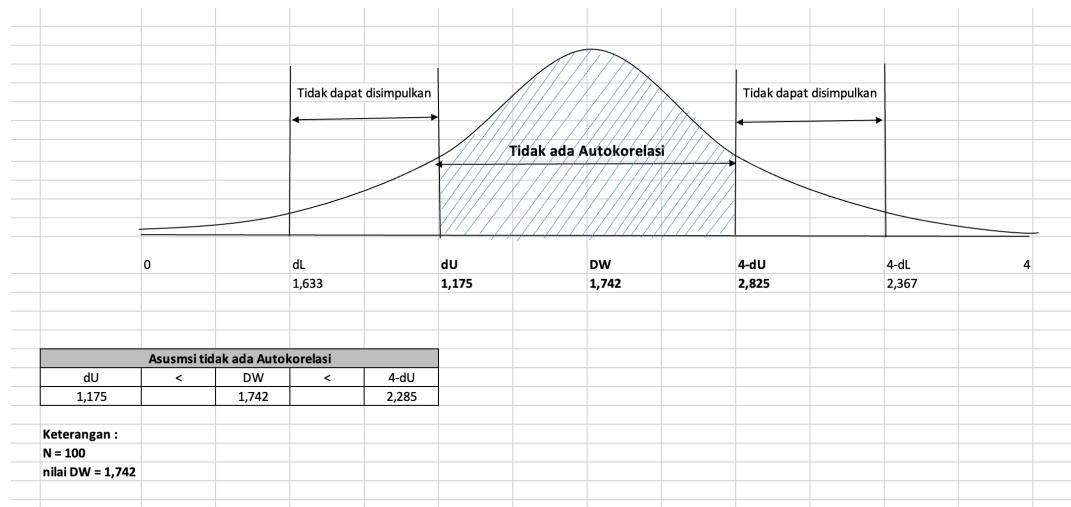
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.13 hasil uji autokorelasi pada tabel Model Summary, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1.742, dengan $N = 100$. Berdasarkan tabel Durbin-Watson, dengan $N = 100$, nilai d_L adalah 1,633 dan d_U adalah 1,715. Dengan perhitungan $4 - d_L = 4 - 1,633 = 2,367$ dan $4 - d_U = 4 - 1,715 = 2,285$, analisis dilakukan sebagai berikut:

- A. Jika nilai Durbin-Watson berada antara dU (1,715) dan $4 - dU$ (2,285), maka tidak terdapat autokorelasi.
- B. Jika nilai Durbin-Watson lebih kecil dari dL (1,633) atau lebih besar dari $4 - dL$ (2,367), maka terdapat autokorelasi.

Karena nilai Durbin-Watson 1,742 terletak antara dU (1,715) dan $4 - dU$ (2,285), maka tidak terdapat autokorelasi dalam model ini. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi independensi residual dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Gambar IV 2 Kurva Durbin Watson



4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai variabel penelitian, yaitu *Individual Absorptive Capacity* (X1), *Self Efficacy* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Data meliputi rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi, yang digunakan untuk memahami distribusi dan kecenderungan masing-masing variabel.

Tabel berikut menyajikan hasil analisis statistik deskriptif dari variabel-variabel tersebut.

Tabel IV 14 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Individual Absorptive Capacity	100	48	70	60.90	6.680
Self Efficacy	100	24	50	40.76	5.939
Kinerja Pegawai	100	39	65	53.54	6.571
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.14 hasil statistik deskriptif dari 100 responden:

1. *Individual Absorptive Capacity* memiliki nilai terendah 48 dan tertinggi 70, dengan rata-rata 60,90. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kapasitas untuk menyerap dan menerapkan informasi dengan cukup tinggi.
2. *Self Efficacy* atau keyakinan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas memiliki rentang nilai antara 24 hingga 50, dengan rata-rata 40,76. Artinya, tingkat kepercayaan diri responden dalam penelitian ini cukup baik.
3. Kinerja Pegawai memiliki nilai antara 39 hingga 65, dengan rata-rata 53,54. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam penelitian ini cukup baik secara keseluruhan.

Secara umum, ketiga variabel ini memiliki nilai yang bervariasi, tetapi tetap dalam rentang yang cukup dekat dengan rata-rata, menunjukkan konsistensi dalam data.

4.2.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Individual Absorptive Capacity* (X1).

Berikut ialah perpecahan bagaimana narasumber menanggapi setiap indikator pada variable *Individual Absorptive Capacity* dalam Tabel 4.13 berikut :

Tabel IV 15 Rekapitulasi Data Responden Pada Kuesioner *Individual*

Absorptive Capacity (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	N	Score	Mean
1	Pegawai selalu aktif mencari pengetahuan baru untuk pekerjaan.	58	41	1	0	0	100	457	4.57
2	Pegawai mencari pengetahuan di berbagai bidang untuk melihat dari sudut pandang yang berbeda.	44	52	3	1	0	100	439	4.39
3	Pegawai dapat membedakan antara informasi yang menguntungkan dan yang kurang menguntungkan.	42	50	8	0	0	100	434	4.34
4	Pegawai dapat mengidentifikasi pengetahuan baru yang paling bermanfaat bagi Unit Kerja.	45	53	2	0	0	100	443	4.43

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	N	Score	Mean
5	Pegawai sering berbagi pengetahuan baru dengan rekan kerja untuk membangun pemahaman bersama.	56	42	1	1	0	100	453	4.53
6	Pegawai mempunyai cara untuk menerjemahkan pengetahuan baru agar dapat dipahami oleh rekan kerja.	36	59	4	1	0	100	430	4.3
7	Pegawai dapat mengkomunikasikan dengan baik pengetahuan baru yang telah diperoleh.	42	52	6	0	0	100	436	4.36
8	Pegawai sering bekerjasama dengan rekan kerja untuk menghasilkan ide-ide yang baik.	49	46	3	2	0	100	442	4.42

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	N	Score	Mean
9	Pegawai menghadiri rapat dengan orang-orang dari berbagai Perangkat Daerah untuk menghasilkan ide-ide baru.	41	48	9	1	1	100	427	4.27
10	Pegawai dapat mengembangkan wawasan baru dari pengetahuan yang tersedia di dalam Unit Kerja.	39	56	4	1	0	100	433	4.33
11	Pegawai dapat mengubah pengetahuan yang ada menjadi ide-ide baru.	36	57	6	1	0	100	428	4.28
12	Pegawai sering menerapkan pengetahuan baru dalam melaksanakan pekerjaan.	36	50	13	1	0	100	421	4.21
13	Pegawai memanfaatkan pengetahuan baru untuk menciptakan metode kerja baru.	34	55	11	0	0	100	423	4.23

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	N	Score	Mean
14	Pegawai selalu mempertimbangkan cara agar dapat menerapkan pengetahuan baru untuk meningkatkan pekerjaan.	35	56	7	2	0	100	424	4.24

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan data, pernyataan dengan skor tertinggi adalah "*Pegawai selalu aktif mencari pengetahuan baru untuk pekerjaan*" dengan rata-rata 4,6. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sangat setuju bahwa mereka aktif mencari pengetahuan baru. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan "*Pegawai sering menerapkan pengetahuan baru dalam melaksanakan pekerjaan*", dengan rata-rata 4,2. Artinya, meskipun pegawai mencari dan mendapatkan pengetahuan baru, penerapannya dalam pekerjaan masih perlu ditingkatkan.

4.2.3.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Self Efficacy* (X2).

Berikut ialah perpecahan bagaimana narasumber menanggapi setiap indikator pada variabel *Self Efficacy* dalam Tabel 4.14 berikut :

Tabel IV 16 Rekapitulasi Data Responden Pada Kuesioner *Self Efficacy (X2)*

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	N	Score	Mean
1	Pegawai dapat menyelesaikan masalah yang sulit.	26	55	15	4	0	100	403	4.03
2	Pegawai mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah yang menghambat tujuan.	29	64	5	2	0	100	420	4.2
3	Pegawai mudah untuk mencapai tujuan.	23	49	23	5	0	100	390	3.9
4	Pegawai yakin dapat bertindak dengan baik ketika berada dalam situasi yang tidak terduga.	26	54	16	3	1	100	401	4.01
5	Pegawai mengetahui bagaimana cara menghadapi situasi yang tidak terduga	27	54	18	1	0	100	407	4.07
6	Pegawai dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dengan sungguh-sungguh	25	53	19	3	0	100	400	4

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	N	Score	Mean
7	Pegawai dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan, karena dapat mengandalkan kemampuan untuk mengatasi hal tersebut	30	63	7	0	0	100	423	4.23
8	Pegawai mempunyai banyak ide untuk mengatasi permasalahan	29	58	10	3	0	100	413	4.13
9	Pegawai dapat memikirkan cara untuk menghadapi situasi yang sulit	29	56	12	3	0	100	411	4.11
10	Pegawai dapat mengatasi dengan baik apapun yang terjadi	26	58	14	2	0	100	408	4.08

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan data, pernyataan dengan skor tertinggi adalah "*Pegawai dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan, karena dapat mengandalkan kemampuan untuk mengatasi hal tersebut*" dengan rata-rata 4,2. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan "*Pegawai mudah untuk mencapai tujuan*", dengan rata-rata 3,9. Artinya, meskipun pegawai memiliki keyakinan dalam menghadapi

masalah, mereka merasa bahwa mencapai tujuan masih memiliki tantangan tersendiri.

4.2.3.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berikut ialah perpecahan bagaimana narasumber menanggapi setiap indikator pada variable Kinerja Pegawai dalam Tabel 4.15 berikut :

Tabel IV 17 Rekapitulasi Data Responden Pada Kuesioner Kinerja

Pegawai (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	N	Score	Mean
1	Pegawai merencanakan pekerjaan dengan baik agar selesai tepat waktu.	41	55	4	0	0	100	437	4.37
2	Pegawai mengingat target kerja yang harus dicapai.	40	56	4	0	0	100	436	4.36
3	Pegawai dapat mengatur waktu dengan baik dalam bekerja untuk mencapai target.	39	57	4	0	0	100	435	4.35
4	Pegawai kesulitan mengatur prioritas dalam pekerjaan.	17	26	25	28	4	100	324	3.24
5	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan efisien.	35	54	8	3	0	100	421	4.21

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	N	Score	Mean
6	Pegawai berinisiatif untuk memulai tugas baru ketika tugas lama telah selesai	35	54	8	2	1	100	420	4.2
7	Pegawai mengambil tugas-tugas yang menantang karena tugas-tugas itu tersedia	21	38	36	5	0	100	375	3.75
8	Pegawai selalu berusaha untuk memperbarui pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan	30	64	6	0	0	100	424	4.24
9	Pegawai selalu berusaha untuk memperbarui keterampilan kerja	39	55	6	0	0	100	433	4.33
10	Pegawai mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam bekerja	44	49	7	0	0	100	437	4.37
11	Pegawai aktif berpartisipasi dalam kegiatan rapat	26	59	13	1	1	100	408	4.08
12	Pegawai menemukan solusi kreatif untuk memecahkan masalah baru	26	57	16	1	0	100	408	4.08
13	Pegawai terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan	26	46	26	2	0	100	396	3.96

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan data, pernyataan dengan skor tertinggi adalah "*Pegawai merencanakan pekerjaan dengan baik agar selesai tepat waktu*" dan "*Pegawai mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam bekerja*", keduanya dengan rata-rata 4,4. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki perencanaan kerja yang baik dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan "*Pegawai kesulitan mengatur prioritas dalam pekerjaan*", dengan rata-rata 3,2. Artinya, meskipun pegawai bekerja dengan efisien, mereka masih mengalami kesulitan dalam menentukan prioritas pekerjaan.

4.2.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 26, dan hasil analisis regresi linier berganda akan menunjukkan seberapa besar pengaruh *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel IV 18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.965	3.157		2.206	.030
Individual					
Absorptive	.305	.068	.310	4.453	.000
Capacity					
Self Efficacy	.687	.077	.621	8.929	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.965 + 0.305 X_1 + 0.687 X_2$$

Interpretasi hasil regresi:

1. Konstanta (6.965) menunjukkan bahwa jika *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* bernilai nol, maka Kinerja Pegawai tetap berada pada angka 6.965.
2. Koefisien *Individual Absorptive Capacity* (0.305) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam kapasitas absorptif individu akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.305, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien *Self Efficacy* (0.687) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam *self efficacy* akan meningkatkan

Kinerja Pegawai sebesar 0.687, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Uji T (Parsial)

Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 26, dan hasil uji t parsial akan menunjukkan seberapa besar pengaruh *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai secara individu. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara terpisah.

Tabel IV 19 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients B Error Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.965	3.157		2.206	.030
Individual					
Absorptive	.305	.068	.310	4.453	.000
Capacity					

Self Efficacy	.687	.077	.621	8.929	.000
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Uji t parsial dilakukan untuk menguji hipotesis berikut:

1. Hipotesis untuk *Individual Absorptive Capacity* (X1):

H_0 : *Individual Absorptive Capacity* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : *Individual Absorptive Capacity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Keputusan: Karena nilai **Sig. 0.000 < 0.05**. Maka H_0 ditolak dan **H_1 diterima**. Ini berarti Individual Absorptive Capacity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hipotesis untuk *Self Efficacy* (X2):

H_0 : Self Efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Keputusan: Karena nilai **Sig. 0.000 < 0.05**. Maka H_0 ditolak dan **H_1 diterima**. Ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 26, nilai R^2 yang diperoleh menunjukkan proporsi variasi Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy*. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV 20 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.732	3.402

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy , Individual

Absorptive Capacity

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26, nilai R Square (R^2) yang diperoleh adalah 0.737. Hal ini menunjukkan bahwa 73.7% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy*. Sementara itu, sisanya 26.3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan cukup kuat dalam

menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

4.3 Pembahasan

Riset ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden dan kemudian mengumpulkan serta melakukan tabulasi data yang terkumpul. Setelah data terkumpul, peneliti melanjutkan dengan pengujian analisis data menggunakan Program SPSS Versi 26 maka di dapatkan hasil :

4.3.1.1 Pengaruh *Individual Absorptive Capacity* terhadap Kinerja Pegawai dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan hasil analisis Deskriptif pada variabel *Individual Absorptive Capacity* yang telah dilakukan dalam riset ini secara keseluruhan para penyusun LPPD di Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon sudah memiliki *Individual Absorptive Capacity* yang baik, dengan skor tertinggi yaitu "*Pegawai selalu aktif mencari pengetahuan baru untuk pekerjaan*". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam upaya untuk terus mengembangkan pengetahuan mereka. Ini dapat mencerminkan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran

berkelanjutan dan mendorong pegawai untuk tetap terdepan dalam hal keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam penyusunan LPPD Kabupaten Cirebon. Selain itu pegawai yang aktif mencari pengetahuan baru juga menunjukkan inisiatif yang kuat dan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga dapat menandakan adanya sikap proaktif di kalangan yang tidak hanya bergantung pada pelatihan formal, tetapi juga berupaya untuk belajar secara mandiri. Dengan demikian, Ketika pegawai aktif mencari pengetahuan baru, maka berpotensi meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Pengetahuan yang lebih luas dan terkini dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan inovasi dalam pekerjaan. Aktivitas mencari pengetahuan baru ini juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya akses mudah dalam melaksanakan pelatihan, seminar, kursus online, atau kolaborasi dengan para narasumber dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat ataupun Kementerian Dalam Negeri.

Namun, pada penyusunan LPPD di Kabupaten Cirebon masih terdapat penyusun LPPD di Perangkat Daerah yang menyampaikan Data dan Dokumen Pendukung yang tidak sesuai dengan pedoman umum penyusunan LPPD yang telah ditetapkan oleh kementerian Dalam Negeri, ditunjukan dengan hasil kuesioner yang telah disebar pada responden, skor terendah terdapat pada pernyataan "*Pegawai sering menerapkan pengetahuan baru dalam melaksanakan*

pekerjaan”, ini menunjukan bahwa meskipun Pegawai selalu aktif mencari pengetahuan baru untuk pekerjaan, pegawai kesulitan atau tidak sering menerapkan pengetahuan tersebut dalam praktik penyusunan LPPD. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan waktu, kurangnya kesempatan untuk menggunakan pengetahuan baru, atau bahkan resistensi terhadap perubahan di tempat kerja. Selain itu juga meskipun pegawai memiliki akses atau motivasi yang cukup untuk memperoleh pengetahuan baru, tetapi pegawai tidak selalu menemukan cara atau kesempatan untuk mengimplementasikannya secara aktif dalam penyusunan LPPD. Ini dapat juga mengindikasikan adanya kesenjangan antara materi yang disampaikan pada saat bimbingan teknis dengan praktik dalam penyusunan LPPD. Maka organisasi perlu meningkatkan program pelatihan, bimbingan teknis atau kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan secara terperinci praktik penyusunan LPPD yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan oleh Kementerian Dalam Negeri.

Maka untuk mengatasi permasalahan tersebut terdapat beberapa solusi yang disarankan menurut para ahli, diantaranya yaitu :

1. Pelatihan dan Pengembangan yang Terfokus

Menurut Guskey (2000) pelatihan yang tepat dan terstruktur dapat membantu pegawai memahami bagaimana menerapkan pengetahuan baru dalam konteks pekerjaan mereka. Program

pelatihan yang lebih berbasis pada keterampilan praktis dan studi kasus nyata bisa mempercepat penerapan pengetahuan baru dalam pekerjaan

2. Mentoring dan Bimbingan

Menurut Rosenbaum & Rubin (2005) mentoring dapat menjadi solusi yang sangat efektif dalam menerapkan pengetahuan baru. seorang mentor yang lebih berpengalaman dapat membimbing pegawai dalam mengaplikasikan pengetahuan baru mereka di tempat kerja, memberikan umpan balik, dan berbagi pengalaman praktis

3. Penyediaan Sumber Daya dan Alat yang Mendukung

Nonaka & Takeuchi (1995) dalam teori “*Knowledge Management*” mereka menyatakan bahwa penting untuk menyediakan alat dan sumber daya yang mendukung penerapan pengetahuan baru, seperti sistem informasi, basis data pengetahuan, atau perangkat lunak yang memfasilitasi penggunaan pengetahuan baru dalam pekerjaan

4. Komunikasi yang Efektif dan Kolaborasi

Edmondson (1999) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa komunikasi yang terbuka dan kolaborasi antar tim dapat membantu pegawai untuk lebih mudah berbagi dan mengimplementasikan pengetahuan baru. Tim yang

berkolaborasi secara eratcenderung lebih berhasil dalam menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh

5. Meningkatkan Penguatan dan Umpam Balik

Menurut Locke & Latham (2002), memberikan umpan balik yang jelas dan positif serta penguatan terhadap penerapan pengetahuan baru di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk terus menerapkannya. Ini bisa berupa pengakuan, penghargaan, atau bahkan insentif yang mendorong pegawai untuk lebih aktif mengimplementasikan apa yang mereka pelajari

Sedangkan Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa *Individual Absorptive Capacity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam penyusunan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon. Oleh karena itu, Hipotesis Alternatif (H_1), yang menyatakan bahwa *Individual Absorptive Capacity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, diterima, sementara Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan ditolak.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul "*The Effect of Technology Readiness on Individual Absorptive Capacity Toward Learning Behavior in Australian Universities*" (Dolmark et al., 2022), yang juga menyimpulkan bahwa *Individual Absorptive Capacity* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja

Individu dalam konteks pembelajaran dan adaptasi terhadap teknologi baru. Dalam konteks universitas di Australia, individu dengan kapasitas absorptif yang lebih tinggi dapat lebih efektif dalam menyerap dan menerapkan teknologi baru dalam proses pembelajaran, yang meningkatkan kinerja mereka dalam pendidikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua penelitian menunjukkan konsistensi dalam menekankan pentingnya *Individual Absorptive Capacity* dalam meningkatkan kinerja individu, baik dalam konteks penyusunan laporan pemerintahan maupun dalam pengaplikasian teknologi di dunia pendidikan. Kapasitas absorptif yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, yang sangat relevan dengan kebutuhan organisasi atau institusi untuk tetap kompetitif dan responsif terhadap perubahan yang ada.

4.3.1.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan hasil analisis Deskriptif pada variabel *Self Efficacy* yang telah dilakukan dalam riset ini secara keseluruhan para penyusun LPPD di Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon sudah memiliki *Self Efficacy* yang baik dengan skor tertinggi adalah "*Pegawai dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan, karena dapat mengandalkan kemampuan untuk mengatasi hal tersebut*", ini menunjukkan bahwa para penyusun LPPD di Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon memiliki

tingkat kecakapan emosional yang baik, khususnya dalam pengelolaan stress. Para penyusun LPPD dapat menghadapi tantangan atau situasi sulit dengan ketenangan dan kepercayaan diri, yang merupakan kualitas penting dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Pegawai yang dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan umumnya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan masalah (*Problem Solving*). Mereka tahu bagaimana menganalisis situasi, merumuskan solusi, dan mengambil Langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan teknis atau kognitif yang dapat diandalkan dalam menghadapi tantangan. Pegawai yang merasa dapat mengandalkan kemampuan diri untuk mengatasi kesulitan juga memiliki percaya diri dan ketahanan mental yang tinggi. Kepercayaan diri ini memungkinkan mereka untuk tetap fokus dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan atau situasi yang tidak terduga, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Namun, pada penyusunan LPPD Kabupaten Cirebon masih terdapat penyusun LPPD di Perangkat Daerah yang terlambat menyampaikan Data dan Dokumen Pendukung ke Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon, permasalahan ini terlihat pada hasil kuesioner yang telah disebarluaskan pada responden yaitu skor terendah terdapat pada pernyataan "*Pegawai mudah untuk mencapai tujuan*", ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kesulitan dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh terlalu

banyaknya target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam waktu bersamaan, sehingga pegawai merasa kebingungan mana yang harus didahulukan, dan apa saja langkah-langkah yang perlu diambil. Terbatasnya sumber daya dan dukungan dari manajemen juga dapat menghambat kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan. Pegawai tidak cukup dibekali dengan keterampilan, alat atau informasi yang diperlukan dalam penyusunan LPPD. serta Rendahnya komitmen pegawai terhadap tujuan juga sangat berpengaruh. Jika pegawai tidak merasa yakin dengan pentingnya tujuan tersebut, maka pencapaian tujuan dapat terganggu. Selain itu, faktor eksternal seperti budaya organisasi atau hambatan struktural mempengaruhi kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan.

Menurut para ahli berikut solusi yang dapat mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut:

1. Penetapan tujuan yang jelas dan terukur (SMART)

Menurut Locke & Latham (2002), salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan yaitu menetapkan tujuan yang jelas dan terukur. Tujuan yang tidak jelas akan membingungkan pegawai, sehingga mereka kesulitan untuk mencapainya. Oleh karena itu, pentingnya memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan memenuhi prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*)

2. Motivasi dan dukungan emosional

Herzberg dalam teori motivasinya menjelaskan pentingnya faktor motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai dan faktor hygiene yang berasal dari lingkungan. Untuk meningkatkan pencapaian tujuan, organisasi perlu memberikan dukungan emosional kepada pegawai dan memastikan mereka merasa dihargai serta memiliki kesempatan untuk berkembang

3. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Berdasarkan teori Bandura tentang Self Efficacy, pegawai yang merasa percaya diri dalam kemampuan mereka akan lebih mudah mencapai tujuan. Salah satu cara untuk meningkatkan self efficacy adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Hal ini akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan yang ditetapkan

4. Penciptaan Lingkungan yang Mendukung Kolaborasi

Tuckhman dalam model tahapan kelompoknya (forming, stroming, norming performing) menyatakan bahwa kerja tim yang baik sangat penting untuk pencapaian tujuan Bersama. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi yang efektif, serta pemberdayaan tim untuk bekerja secara Bersama-sama akan meningkatkan peluang untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam penyusunan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon. Oleh karena itu, Hipotesis Alternatif (H_1), yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, diterima, sementara Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan ditolak.

Penemuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan", (Tiara Mesriyani & Riri Mayliza, 2024) yang juga menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi terhadap kemampuan diri mereka dalam menghadapi tugas dan tantangan yang ada, akan lebih optimal dalam bekerja, termasuk dalam menyelesaikan tugas yang terkait dengan pengolahan informasi dan pembuatan laporan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua penelitian mengonfirmasi pentingnya *Self Efficacy* dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik dalam konteks penyusunan laporan pemerintahan maupun dalam pelaksanaan tugas lainnya. Pegawai yang memiliki keyakinan diri yang tinggi mampu lebih cepat beradaptasi, menyelesaikan tugas dengan

efisien, dan tetap produktif meskipun dihadapkan dengan tantangan atau perubahan yang ada.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Individual Absorptive Capacity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon. Ini menjawab rumusan permasalahan yang telah ditentukan dalam penelitian. Semakin tinggi *Individual Absorptive Capacity*, maka semakin baik juga kinerja pegawai dalam menyerap dan menerapkan pengetahuan baru. *Individual Absorptive Capacity* dapat meningkatkan kinerja penyusun LPPD di Perangkat Daerah dengan cara memperkuat kemampuan mereka untuk belajar, beradaptasi dengan perubahan Definisi Operasional yang ditentukan oleh Kementerian Dalam Negeri dan menerapkannya dalam penyusunan LPPD di Perangkat Daerah. Pegawai yang memiliki kapasitas penyerapan yang baik akan lebih cepat memahami dan mengatasi tantangan yang ada dalam penyusunan LPPD. Namun, skor terendah terdapat pada pernyataan "*Pegawai sering menerapkan pengetahuan baru dalam melaksanakan pekerjaan*,". Jadi meskipun mereka aktif dalam mencari pengetahuan baru namun untuk menerapkan pengetahuan baru tersebut dalam praktik kerja sehari-hari masih perlu ditingkatkan. Penerapan pengetahuan dipengaruhi

oleh budaya inovasi dan dukungan organisasi. Maka solusinya adalah dengan meningkatkan program pelatihan aplikatif, pendampingan atasan, serta sistem evaluasi yang mendorong implementasi pengetahuan baru dalam pekerjaan (Zahra & George, 2002).

2. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon. Ini menjawab rumusan permasalahan yang telah ditentukan dalam penelitian. Pegawai yang percaya diri terhadap kemampuannya lebih mampu mengatasi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Namun, skor terendah terdapat pada pernyataan “Pegawai mudah untuk mencapai tujuan” yang menunjukkan adanya kendala dalam pencapaian target kinerja para penyusun LPPD di Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon. Pencapaian tujuan yang efektif memerlukan perencanaan target yang jelas dan strategi yang tepat. Maka solusi untuk permasalahan ini adalah dengan menerapkan SMART Goals, memberikan pelatihan, serta menyediakan dukungan dan umpan balik dari pimpinan guna meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam mencapai target kinerja (Locke & Latham, 2002).

5.2 Saran

Penulis dapat memberikan saran atau rekomendasi sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan *Individual Absorptive Capacity* para penyusun LPPD di Kabupaten Cirebon, maka perlu diadakannya Bimbingan Teknis yang terfokus dan terstruktur, tidak hanya teoritis tetapi juga secara praktik. Adanya mentoring dan bimbingan dari tenaga ahli yang paham penyusunan LPPD, penyediaan sumber daya dan alat yang mendukung, komunikasi yang efektif dan kolaboratif, serta memberikan umpan balik terhadap kinerja yang telah dicapai oleh pegawai.
2. Untuk meningkatkan *Self Efficacy* para penyusun LPPD di Kabupaten Cirebon, maka perlu adanya penetapan tujuan yang jelas, terukur dan dapat dicapai oleh pegawai, serta perlu mempertimbangkan beban kerja para penyusun LPPD di Perangkat Daerah. selain itu, perlu adanya motivasi dan dukungan emosional dari pimpinan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arubayi, D. O., Eromafuru, E. D., & Egbule, A. C. S. (2020). Human resource development and employee performance: The role of individual absorptive capacity in the Nigerian oil sector. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 23(2), 1–15.
- Arum, D. N., & Janie, N. (2012). *Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. 43.
- Bandura, A. (2006). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In *Self-efficacy beliefs of adolescents* (Vol. 84, Issue 2, pp. 191–215).
- Covey, S. R. (2004). *THE SEVEN HABITS OF HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE*.
- Dolmark, T., Sohaib, O., Beydoun, G., Wu, K., & Taghikhah, F. (2022). The Effect of Technology Readiness on Individual Absorptive Capacity Toward Learning Behavior in Australian Universities. *Journal of Global Information Management*, 30(1), 1–21. <https://doi.org/10.4018/JGIM.306245>
- Eagly, A., & Karau, S. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. In *Psychological Review* (pp. 573–598).
- Emre Yildiz, H., Murtic, A., Morgulis-Yakushev, S., & Klofsten, M. (2024). Individual-level absorptive capacity: Unveiling the interplay between dispositions and work context. *Technovation*, 131(January), 15. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2024.102965>
- Ghozali, I. (2016). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & James H. Donnelly, J. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan.*
- Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., & Ichwan Musa. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 50–58. <https://doi.org/10.31850/decision.v4i1.2125>
- Kale, E., Aknar, A., & Başar, Ö. (2019). Absorptive capacity and firm performance: The mediating role of strategic agility. *International Journal of Hospitality Management*, 78(January 2018), 276–283. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.09.010>
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Koopmans, L. (2014). Measuring individual work performance. In *Measuring Individual Work Performance*.
- Laksmi, N. P. D. P., Kawiana, I. G. P., & W, I. I. D. A. Y. (2021). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *Widya Amrita: Jurnal Manajeman, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 1–8.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Lowik, S., Kraaijenbrink, J., & Groen, A. J. (2017). Antecedents and Effects of

- Individual Absorptive Capacity: A Micro-Foundational Perspective on Open Innovation. *Emeraldinsight*, 34(1), 1–5.
- Lund Vinding, A. (2006). Absorptive capacity and innovative performance: A human capital approach. *Economics of Innovation and New Technology*, 15(4–5), 507–517. <https://doi.org/10.1080/10438590500513057>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*.
- Moilanen, M., Østbye, S., & Woll, K. (2014). Non-R&D SMEs: External knowledge, absorptive capacity and product innovation. *Small Business Economics*, 43(2), 447–462. <https://doi.org/10.1007/s11187-014-9545-9>
- Müller, J. M., Buliga, O., & Voigt, K. I. (2020). The role of absorptive capacity and innovation strategy in the design of industry 4.0 business Models - A comparison between SMEs and large enterprises. *European Management Journal*, 39(3), 333–343. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.01.002>
- Nazaruddin, I., & Basuki, A. T. (2015). Analisis Statistik dengan SPSS. *Yogyakarta: Danisa Media*.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nugraha, O. R., & Hartono, A. (2022). Peran Knowledge Sharing dan Absorptive Capacity dalam Meningkatkan Kinerja Inovasi UKM. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 106–115. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1844>
- Pranoto, S., & Assery, S. (2024). PENGARUH SELF EFFICACY DAN

READINESS TO CHANGE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMEDIATOR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KEBUMEN. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 2(3), 559–581.

Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.

Sutanti, . Y. Caroline dan N. Widayati. 2022. “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. EJURNAL MANAJEMEN TSM E-ISSN: 2775–8370 (2):317–328.”

Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019b). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Tiara Mesriyani, & Riri Mayliza. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 21–37. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.275>

Widana, & Muliani. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media.

Zahra, S. A., & George, G. (2002). Institutional Knowledge at Singapore Management University Absorptive Capacity : A Review Reconceptualization and Extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185–203.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**PENGARUH *INDIVIDUAL ABSORPTIVE CAPACITY DAN SELF
EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PENYUSUNAN
LAPORAN PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH**

KABUPATEN CIREBON

RENY ANGGARI

NIM : 231111005

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

Usia :

20 – 30 tahun

31 – 40 tahun

41 – 50 tahun

51 tahun ke atas

Jenjang Pendidikan :

SMA

DIPLOMA

S1

S2

Lama Bekerja :

\leq 5 tahun

6 - 15 tahun

16 - 25 tahun

26 - 35 tahun

35 tahun ke atas

PERNYATAAN ANGKET

Berilah tanda checklist (✓) pada kolom di setiap pernyataan di bawah ini yang sesuai dengan pilihan Saudara/i.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju

S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

1. Variabel *Individual Absorptive Capacity* (X₁)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai selalu aktif mencari pengetahuan baru untuk pekerjaan					
2.	Pegawai mencari pengetahuan di berbagai bidang untuk melihat dari sudut pandang yang berbeda					
3.	Pegawai dapat membedakan antara informasi yang menguntungkan dan yang kurang menguntungkan					
4.	Pegawai dapat mengidentifikasi pengetahuan baru yang paling bermanfaat bagi Unit Kerja					
5.	Pegawai sering berbagi pengetahuan baru dengan rekan kerja untuk membangun pemahaman bersama					
6.	Pegawai mempunyai cara untuk menerjemahkan pengetahuan baru agar dapat dipahami oleh rekan kerja					
7.	Pegawai dapat mengkomunikasikan dengan baik pengetahuan baru yang telah diperoleh					
8.	Pegawai sering bekerjasama dengan rekan kerja untuk menghasilkan ide-ide yang baik					
9.	Pegawai menghadiri rapat dengan orang-orang dari berbagai Perangkat Daerah untuk menghasilkan ide-ide baru.					
10.	Pegawai dapat mengembangkan wawasan baru dari pengetahuan yang tersedia di dalam Unit Kerja					
11.	Pegawai dapat mengubah pengetahuan yang ada menjadi ide-ide baru.					
12.	Pegawai sering menerapkan pengetahuan baru dalam melaksanakan pekerjaan					
13.	Pegawai memanfaatkan pengetahuan baru untuk menciptakan metode kerja baru					
14.	Pegawai selalu mempertimbangkan cara agar dapat menerapkan pengetahuan baru untuk meningkatkan pekerjaan					

Sumber : (Lowik et al., 2017)

2. Variabel *Self Efficacy* (X₂)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	CS	N	TS	STS
1.	Pegawai dapat menyelesaikan masalah yang sulit					
2.	Pegawai mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah yang menghambat tujuan					
3.	Pegawai mudah untuk mencapai tujuan					
4.	Pegawai yakin dapat bertindak dengan baik ketika berada dalam situasi yang tidak terduga					
5.	Pegawai mengetahui bagaimana cara menghadapi situasi yang tidak terduga					
6.	Pegawai dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dengan sungguh-sungguh					
7.	Pegawai dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan, karena dapat mengandalkan kemampuan untuk mengatasi hal tersebut					
8.	Pegawai mempunyai banyak ide untuk mengatasi permasalahan					
9.	Pegawai dapat memikirkan cara untuk menghadapi situasi yang sulit					
10.	Pegawai dapat mengatasi dengan baik apapun yang terjadi					

Sumber : (Bandura, 2006)

3. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai merencanakan pekerjaan dengan baik agar selesai tepat waktu.					
2.	Pegawai mengingat target kerja yang harus dicapai					
3.	Pegawai dapat mengatur waktu dengan baik dalam bekerja untuk mencapai target					
4.	Pegawai kesulitan mengatur prioritas dalam pekerjaan					
5.	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan efisien					
6.	Pegawai berinisiatif untuk memulai tugas baru ketika tugas lama telah selesai					
7.	Pegawai mengambil tugas-tugas yang menantang karena tugas-tugas itu tersedia					
8.	Pegawai selalu berusaha untuk memperbarui pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan					
9.	Pegawai selalu berusaha untuk memperbarui keterampilan kerja					
10.	Pegawai mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam bekerja					
11.	Pegawai aktif berpartisipasi dalam kegiatan rapat					
12.	Pegawai menemukan solusi kreatif untuk memecahkan masalah baru					
13.	Pegawai terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan					

Sumber : (Koopmans, 2014)

Lampiran 2 Data Ordinal

X1

(X1)1	(X1)2	(X1)3	(X1)4	(X1)5	(X1)6	(X1)7	(X1)8	(X1)9	(X1)10	(X1)11	(X1)12	(X1)13	(X1)14	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	62
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	53	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	

5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	62
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	48
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	66
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	62
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	63

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4	4	3	3	5	4	3	2	1	4	3	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	56

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	50
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	68
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	61

5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	55	
3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	56	
5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	63	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	68	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	62	
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	60	
4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50	

4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55

5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	66
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	4	5	5	3	5	2	2	2	2	3	3	2	48	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	61	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	61
4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	58

Lampiran Data Ordinal X2

(X2)1	(X2)2	(X2)3	(X2)4	(X2)5	(X2)6	(X2)7	(X2)8	(X2)9	(X2)10	TOTAL2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
3	4	3	1	4	3	4	4	4	3	33
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	41
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	41
4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41

4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
2	2	2	4	4	4	4	3	2	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Lampiran Data Ordinal Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	total3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	56
4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	50
4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	46
4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	62
5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	51
4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	43
5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	42
5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	56
3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	43
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	46
4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	47

5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	53
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	4	4	2	4	5	2	5	5	5	4	4	4	53
5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	58
5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	49
4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	1	3	2	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	53
4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	53
4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	51

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	54	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	47	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	
5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	54	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50	
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	42	
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	49	
5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	58	

5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	1	3	2	4	5	5	4	3	2	4	45

4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	5	51
5	5	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	2	4	4	3	5	5	5	4	4	3	54
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	50
4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	53

4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54
5	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	43
4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	47
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	62
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	60
5	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	3	55

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	49	
5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	58	
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	

4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	49
4	4	4	4	2	3	4	3	5	5	3	4	5	50	
5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	46	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	61
4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	53

5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	49
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39

Lampiran 3 Uji Validitas

X1

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.642**	.395**	.600**	.501**	.522**	.574**	.539**	.406**	.491**	.504**	.391**	.490**	.447**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X02	Pearson Correlation	.642**	1	.451**	.602**	.476**	.545**	.479**	.401**	.414**	.504**	.489**	.475**	.372**	.393**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

		N																
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X03	Pearson Correlation		.395**	.451**	1	.616**	.365**	.540**	.484**	.513**	.472**	.450**	.430**	.390**	.363**	.384**	.634**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

		N																
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X04	Pearson Correlation		.600**	.602**	.616**	1	.562**	.605**	.649**	.574**	.587**	.649**	.605**	.590**	.538**	.470**	.796**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

		N																
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X05	Pearson Correlation		.501**	.476**	.365**	.562**	1	.592**	.616**	.475**	.390**	.537**	.456**	.397**	.244*	.453**	.646**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

X06	Pearson																
	Correlation	.522**	.545**	.540**	.605**	.592**		1	.805**	.634**	.609**	.734**	.700**	.599**	.512**	.656**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X07	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson																
	Correlation	.574**	.479**	.484**	.649**	.616**	.805**		1	.594**	.550**	.538**	.599**	.592**	.555**	.619**	.800**
X08	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson																
X09	Correlation	.539**	.401**	.513**	.574**	.475**	.634**	.594**		1	.796**	.745**	.727**	.511**	.569**	.668**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X09	Pearson																
	Correlation	.406**	.414**	.472**	.587**	.390**	.609**	.550**	.796**		1	.738**	.704**	.564**	.591**	.595**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			.000	.000	.000	.000	.000	.000
X10	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson																
	Correlation	.500**	.500**	.500**	.500**	.500**	.500**	.500**	.500**		1	.500**	.500**	.500**	.500**	.500**	.500**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

X10	Pearson															
	Correlation	.491**	.504**	.450**	.649**	.537**	.734**	.538**	.745**	.738**	1	.829**	.670**	.671**	.703**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X11	Pearson															
	Correlation	.504**	.489**	.430**	.605**	.456**	.700**	.599**	.727**	.704**	.829**	1	.769**	.708**	.737**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X12	Pearson															
	Correlation	.391**	.475**	.390**	.590**	.397**	.599**	.592**	.511**	.564**	.670**	.769**	1	.687**	.711**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X13	Pearson Correlation		.490**	.372**	.363**	.538**	.244*	.512**	.555**	.569**	.591**	.671**	.708**	.687**	1	.751**	.755**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X14	Pearson Correlation		.447**	.393**	.384**	.470**	.453**	.656**	.619**	.668**	.595**	.703**	.737**	.711**	.751**	1	.806**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation		.683**	.664**	.634**	.796**	.646**	.839**	.800**	.819**	.794**	.865**	.867**	.784**	.755**	.806**	1	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas X2

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	TOTAL	
X01	Pearson Correlation		1	.761**	.630**	.684**	.700**	.638**	.690**	.559**	.712**	.592**	.836**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X02	Pearson Correlation		.761**	1	.584**	.630**	.713**	.607**	.703**	.587**	.739**	.599**	.823**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X03	Pearson Correlation	.630**	.584**	1	.611**	.600**	.564**	.601**	.500**	.708**	.537**	.767**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

X04	Pearson Correlation	.684**	.630**	.611**	1	.795**	.791**	.666**	.626**	.681**	.713**	.868**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X05	Pearson Correlation	.700**	.713**	.600**	.795**	1	.825**	.775**	.595**	.743**	.698**	.891**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X06	Pearson Correlation		.638**	.607**	.564**	.791**	.825**	1	.712**	.609**	.668**	.680**	.853**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X07	Pearson Correlation		.690**	.703**	.601**	.666**	.775**	.712**	1	.632**	.727**	.675**	.852**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X08	Pearson Correlation		.559**	.587**	.500**	.626**	.595**	.609**	.632**	1	.664**	.579**	.759**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

X09	Pearson											
	Correlation	.712**	.739**	.708**	.681**	.743**	.668**	.727**	.664**	1	.709**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X10	Pearson											
	Correlation	.592**	.599**	.537**	.713**	.698**	.680**	.675**	.579**	.709**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TOTAL

TOTAL	Pearson											
	Correlation	.836**	.823**	.767**	.868**	.891**	.853**	.852**	.759**	.881**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Uji Validitas (Y)

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	TO TA L
Y01	Pearson Correlation	1	.792**	.743**	.111	.584**	.683**	.409**	.589**	.575**	.594**	.525**	.611**	.473**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.273	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y02	Pearson Correlation	.792**	1	.855**	.224*	.617**	.595**	.363**	.599**	.588**	.578**	.429**	.643**	.497**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y03	Pearson Correlation		.743**	.855**	1	.151	.650**	.602**	.338**	.577**	.601**	.651**	.433**	.621**	.452**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.135	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y04	Pearson Correlation		.111	.224*	.151	1	.207*	.165	.465**	.114	.120	.144	.219*	.350**	.393**	.459**
	Sig. (2-tailed)		.273	.025	.135		.038	.101	.000	.257	.233	.153	.028	.000	.000	.000
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y05	Pearson Correlation		.584**	.617**	.650**	.207*	1	.767**	.455**	.485**	.459**	.489**	.556**	.633**	.415**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.038		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Y06	Pearson														
	Correlation	.683**	.595**	.602**	.165	.767**	1	.445**	.564**	.513**	.516**	.623**	.722**	.463**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.101	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y07	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson														
	Correlation	.409**	.363**	.338**	.465**	.455**	.445**	1	.454**	.494**	.511**	.581**	.600**	.645**	.737**
Y08	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson														
Y09	Correlation	.589**	.599**	.577**	.114	.485**	.564**	.454**	1	.687**	.569**	.484**	.515**	.540**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.257	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y09	Pearson														
	Correlation	.575**	.588**	.601**	.120	.459**	.513**	.494**	.687**	1	.835**	.439**	.568**	.583**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.120	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
Y09	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.233	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Y10	Pearson														
	Correlation	.594**	.578**	.651**	.144	.489**	.516**	.511**	.569**	.835**	1	.481**	.633**	.497**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.153	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
Y11	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson														
	Correlation	.525**	.429**	.433**	.219*	.556**	.623**	.581**	.484**	.439**	.481**	1	.691**	.583**	.738**
Y12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson														
Y13	Correlation	.611**	.643**	.621**	.350**	.633**	.722**	.600**	.515**	.568**	.633**	.691**	1	.678**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y13	Pearson														
	Correlation	.473**	.497**	.452**	.393**	.415**	.463**	.645**	.540**	.583**	.497**	.583**	.678**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOT	Pearson Correlation	.763**	.776**	.759**	.459**	.752**	.783**	.737**	.715**	.744**	.751**	.738**	.862**	.767**	1
AL															
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Reliabilitas

X1

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	14

X2

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	10

Y

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	13

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36714390
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.046
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

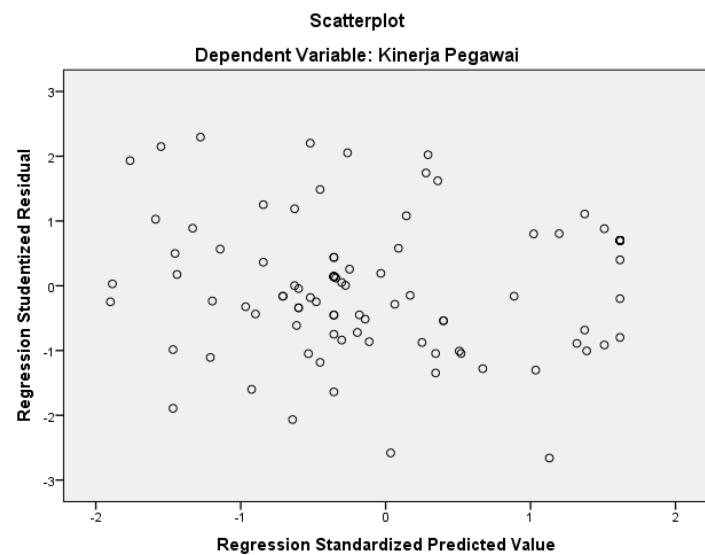
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.965	3.157		2.206	.030		
Individual Absorptive Capacity	.305	.068	.310	4.453	.000	.559	1.788
Self Efficacy	.687	.077	.621	8.929	.000	.559	1.788

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heterokedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.737	.732	3.402	1.742

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy , Individual Absorptive Capacity

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups (Combined)	2544.324	18	141.351	6.616	.000
Individual Absorptive Capacity	Linearity	2229.920	1	2229.920	104.376	.000
	Deviation from Linearity	314.404	17	18.494	.866	.615
	Within Groups	1730.516	81	21.364		
	Total	4274.840	99			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Self	Between Groups (Combined)	3512.936	21	167.283	17.126	.000
Efficacy	Linearity	2922.986	1	2922.986	299.241	.000
	Deviation from Linearity	589.950	20	29.498	3.020	.410
	Within Groups	761.904	78	9.768		
	Total	4274.840	99			

Lampiran 6 Analisis Data

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Individual Absorptive Capacity	100	48	70	60.90	6.680
Self Efficacy	100	24	50	40.76	5.939
Kinerja Pegawai	100	39	65	53.54	6.571
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 7 Uji Hipotesis

Uji regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.965	3.157		2.206	.030
Individual Absorptive Capacity	.305	.068	.310	4.453	.000
Self Efficacy	.687	.077	.621	8.929	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.965	3.157		2.206	.030
Individual Absorptive Capacity	.305	.068	.310	4.453	.000
Self Efficacy	.687	.077	.621	8.929	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.732	3.402

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy , Individual Absorptive Capacity

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 8 Surat Keterangan



PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Sunan Kalijaga No. 7 Telp. (0231) 321197 – 321792 Fax. 321025
website : www.cirebonkab.go.id email : setda@cirebonkab.go.id
SUMBER 45611

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.3/ 597 /Pem

Yang bertandatangan di bawah Kepala Bagian Pemerintahan
Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon, menerangkan bahwa :

Nama : RENY ANGGARI
NIM : 231111005
Universitas : Universitas Muhammadiyah Cirebon
Judul : Pengaruh *Individual Absorptive Capacity* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon

Nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan seperlunya, terima kasih.

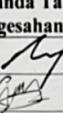
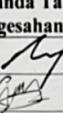
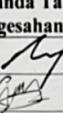
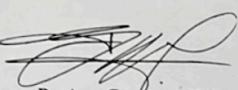
Plt. Kepala Bagian Pemerintahan,


Drs. YADI WIKARSA, M.Si.
Pembina Tk.1
NIP. 19730618 199303 1 006

Tembusan :

1. Yth. Sekretaris Daerah Kab.Cirebon,
2. Asisten Pemerintahan dan kesejahteraan Rakyat Kab.Cirebon.

Lampiran 9 Berita Acara Revisi Sidang Ujian Proposal

 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Kampus 1: Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp: +62231-209608, +62231-204276 Kampus 2: Jl. Fatahillah - Watubelah - Cirebon, Email: rektorat@umc.ac.id Website: www.umc.ac.id									
BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL									
Mahasiswa tersebut dibawah ini :									
Nama : RENY ANGGARI Nim : 231111005 Program Studi : MANAJEMEN									
Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada :									
Hari : SABTU Tanggal : 28 DESEMBER 2024 Jam : 08.00 - SELESAI Judul Skripsi : PENGARUH INDIVIDUAL ABSORPTIVE CAPACITY DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PENYUSUNAN LAPORAN PENYELENGGARAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN CIREBON									
<table border="1"><thead><tr><th>No</th><th>Nama Penguji</th><th>Tanda Tangan Pengesahan Revisi</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>Ali Supri</td><td></td></tr><tr><td>2</td><td>Sylwani</td><td></td></tr></tbody></table>	No	Nama Penguji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi	1	Ali Supri		2	Sylwani	
No	Nama Penguji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi							
1	Ali Supri								
2	Sylwani								
Catatan Penguji :									
.....									
Mengetahui,									
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS	KAPRODI MANAJEMEN								
 Dr. Asep Gunawan, M.Si.	 Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M								



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Tuparen No. 70 Cirebon 45153 Telp : +62231-209608, +62231-204276
Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watubela - Cirebon, Email : rektorat@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id

BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN SKRIPSI

Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Reny Anggari

Nim : 231111005

Program Studi : MANAJEMEN

Telah Melaksanakan Sidang Skripsi pada :

Hari : 33 februari 2025

Tanggal : 22 februari 2025

Jam : 10:00 WIB

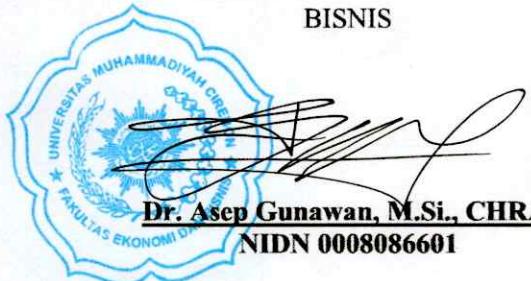
Jam : 10.00 WIB
Judul Skripsi : Pengaruh Individual Absorptive capacity dan self efficacy
Terhadap Kinerja Pegawai dalam penyusunan
Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
Kabupaten Cirebon

No	Nama Penguji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Dr. Pebi Kurniawan, M.M.	
2	Ali Jufrî, S.E., MM.	

Catatan Penguji :

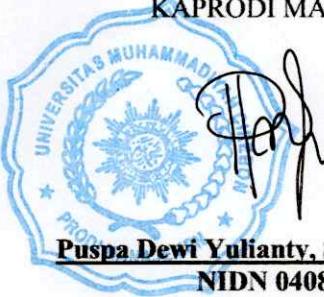
Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS



Dr. Asep Gunawan, M.Si., CHRA.
NIDN 0008086601

KAPRODI MANAJEMEN



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M. CSBA.
NIDN 0408079101