




UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) DKI JAKARTA**

SKRIPSI
Tiara Restaliana
1902025047

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JAKARTA
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) DKI JAKARTA**

SKRIPSI

Tiara Restaliana

1902025047

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

JAKARTA

2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) DKI JAKARTA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah dinyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya tulis orang lain, maka saya bersedia untuk mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 2023

Yang menyatakan,



Tiara Restaliana
(1902025047)

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) DKI JAKARTA

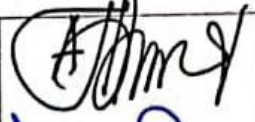
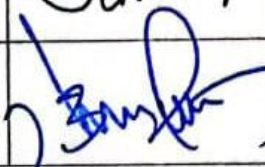
NAMA : TIARA RESTALIANA

NIM : 1902025047

PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN

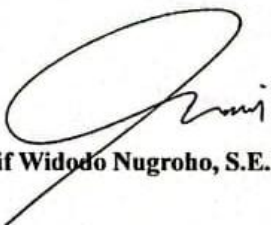
TAHUN AKADEMIK : 2022/2023

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr Amilia Zainita Saini, S.E., MM	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E, MA	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
(BPMP) DKI JAKARTA**

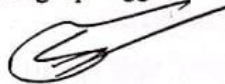
Yang disusun oleh :
Tiara Restaliana
1902025047

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

Pada tanggal: 08 Juli 2023


Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:



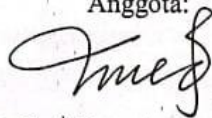
(Dr. Asep Sutarman, MBA)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Dr. Amilia Zainita, S.E., M.M)

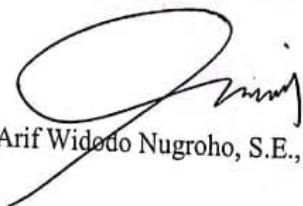
Anggota:



(Nur Hadiyazid Rachman, S.Si., M.M)

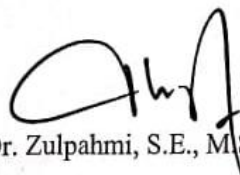
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Restaliana

NIM : 1902025047

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
(BPMP) DKI JAKARTA”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 2023

Penulis,



Tiara Restaliana
(1902025047)

ABSTRAK

Tiara Restaliana (1902025047)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
(BPMP) DKI Jakarta**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. 2023. Jakarta*

Kata Kunci: Kepemimpinan, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta. Penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data dengan menggunakan observasi, kuesioner sejumlah 80 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pertama: Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan variabel Kepemimpinan $0,387 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,871 < t_{tabel} 1,991$ dari ketentuan $df = n - k$ atau $df = 80 - 3 = 78$ maka diperoleh $t_{tabel} 1,664$. Kedua, Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel Efikasi Diri $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,008 > t_{tabel} 1,664$ dari ketentuan $df = n - k$ atau $df = 80 - 3 = 78$ maka diperoleh $t_{tabel} 1,664$. Selanjutnya Kepemimpinan dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari hasil uji F dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($29,760 > 3,11$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Tiara Restaliana (1902025047)

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND SELF-EFFICACY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DKI JAKARTA EDUCATION
QUALITY ASSURANCE CENTER (BPMP)**

*The thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of
Economics and Business University of Muhammadiyah Prof. DR. Hamka 2023.
Jakarta*

Keywords: Leadership, Self-Efficacy, Employee Performance

*This study aims to determine the influence of leadership and self-efficacy on
employee performance at the DKI Jakarta Education Quality Assurance Center
(BPMP). The research used was a quantitative approach with data collection using
observation, questionnaires totaling 80 respondents.*

*The results of this study indicate that first: Leadership has a positive but not
significant effect on employee performance. This can be proven by the significant
level of the Leadership variable $0.387 > 0.05$ and the $t_{count} 0.871 < t_{table} 1.664$
from the provisions of $df = n - k$ or $df = 80 - 3 = 78$ then obtained $t_{table} 1.664$.
Second, Self-Efficacy has a positive and significant effect on employee
performance. This can be proven by the level of significance of the Self-Efficacy
variable $0.000 < 0.05$ and the value of $t_{count} 7.008 > t_{table} 1.664$ from the
provisions $df = n - k$ or $df = 80 - 3 = 78$ then obtained $t_{table} 1.664$. Furthermore,
Leadership and Self-Efficacy simultaneously affect Employee Performance. This
result can be seen from the results of the F test where F_{count} is greater than F_{table}
($29.760 > 3.11$) with a significance level of $0.000 < 0.05$.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Penulis panjatkan rasa puji syukur yang tak terhingga atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya serta nikmat sehat walafiat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta”**. Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
6. Bapak Dr. Tohirin, SHI., M.Pd.I selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

7. Bapak Arif Widodo, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
8. Ibu Dr. Amilia Zainita Saini, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu, memberikan dukungan dan koreksi kepada penulis dalam Menyusun penulisan skripsi ini.
9. Bapak Emaridial Ulza, S.E., M.A selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya serta memberikan dukungan dan arahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka yang telah memberikan Ilmu dan Pengetahuan yang bermanfaat selama penulis berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
11. Terimakasih kepada seluruh Bapak/Ibu Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Instansi tersebut.
12. Papa, Mama, Teteh, Abang, dan Keluarga yang selalu mendoakan serta mendukung penulis baik secara material maupun moril dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada bestie saya selama dibangku perkuliahan Tanti, Riza Adzkia, Tri Rizki, Fenina, Ana, Hanina, Gita, Mei yang saling mensupport dan menolong satu sama lain demi keberhasilan bersama.

14. Terimakasih juga kepada bestie saya selama dibangku sekolah Atika, Maulida, Kemala yang selalu mendukung saya hingga saat ini.

Penulis sangat menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Dengan begitu penulis berharap adanya saran dan kritik dari pembaca yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan penelitian ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 2023



Tiara Restaliana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Gambaran Penelitian	10
2.2 Telaah Pustaka	20
2.2.1 Kepemimpinan	20
2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	20
2.2.1.2 Teori Kepemimpinan	21
2.2.1.3 Tipe Kepemimpinan	22
2.2.1.4 Fungsi Kepemimpinan	23
2.2.1.5 Indikator Kepemimpinan	25
2.2.2 Efikasi Diri	25

2.2.2.1 Pengertian Efikasi Diri	25
2.2.2.2 Faktor Efikasi Diri	26
2.2.2.3 Aspek-Aspek Efikasi Diri	27
2.2.2.4 Indikator Efikasi Diri	28
2.2.3 Kinerja Pegawai	28
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	28
2.2.3.2 Faktor Kinerja	29
2.2.3.3 Penilaian Kinerja	30
2.2.3.4 Indikator Kinerja	31
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	33
2.3.2 Hubungan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai	33
2.3.3 Hubungan Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai	34
2.4 Rumusan Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Metode Penelitian	37
3.2 Operasional Variabel	37
3.2.1 Variabel Independen (X)	37
3.2.2 Variabel Dependen (Y)	38
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.4.2 Pengumpulan Data	43
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.5.1 Uji Kualitas Data	43
3.5.1.1 Uji Validitas	43
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	43
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	44

3.5.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda	44
3.5.3.1 Model Analisis Linier Berganda	44
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.5.3.4 Uji Hipotesis	47
3.5.3.4.1 Uji t	47
3.5.3.4.2 Uji F	47
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	48
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Instansi	50
4.1.1 Sejarah BPMP DKI Jakarta	50
4.1.2 Visi dan Misi BPMP DKI Jakarta	50
4.1.3 Struktur Organisasi BPMP DKI Jakarta	51
4.1.4 Karakteristik Responden BPMP DKI Jakarta	52
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	53
4.2.1 Uji Kualitas Data	53
4.2.1.1 Uji Validitas Data	53
4.2.2 Uji Reliabilitas	55
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	56
4.2.3.1 Uji Normalitas	56
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	58
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	59
4.2.3.4 Uji Autokorelasi	60
4.2.4 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	61
4.2.5 Analisis Statistik Deskriptif	61
4.2.6 Analisis Per Variabel	62
4.2.6.1 Kepemimpinan	62
4.2.6.2 Efikasi Diri	70
4.2.6.3 Kinerja Pegawai	77
4.2.7 Analisis Regresi Linier Berganda	82

4.2.8 Analisis Uji Hipotesis	84
4.2.8.1 Uji Statistika T (Pasrsial)	85
4.2.8.2 Uji Statistika F (Simultan)	86
4.2.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	87
4.3 Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
1.	Gambar 1. Kerangka Konseptual	35
2.	Gambar 2. Struktur Organisasi	51
3.	Gambar 3. Pendekatan Histogram	57
4.	Gambar 4. Grafik Normal Probability Plot	57
5.	Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas	60

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Tabel 1 Hasil Pra Survei Kepemimpinan pada Pegawai BPMP	4
2.	Tabel 2 Hasil Pra Survei Efikasi Diri pada Pegawai BPMP.....	6
3.	Tabel 3 Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
4.	Tabel 4 Operasional Variabel	37
5.	Tabel 5 Pengambilan Keputusan ada Tidaknya Autokorelasi	46
6.	Tabel 6 Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	49
7.	Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
8.	Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
9.	Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
10.	Tabel 10 Uji Validitas Kepemimpinan	54
11.	Tabel 11 Uji Validitas Efikasi Diri	54
12.	Tabel 12 Uji Validitas Kinerja Pegawai	55
13.	Tabel 13 Uji Reliabilitas	56
14.	Tabel 14 Uji Normalitas	58
15.	Tabel 15 Hasil Uji Multikolinieritas	59
16.	Tabel 16 Hasil Uji Autokorelasi	61
17.	Tabel 17 Analisis Statistik	62
18.	Tabel 18 Pemimpin harus memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada pegawai	63
19.	Tabel 19 Pemimpin mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	63
20.	Tabel 20 Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan instansi ..	64
21.	Tabel 21 Pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam bertugas.....	64
22.	Tabel 22 Pemimpin saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir pegawai	65
23.	Tabel 23 Pemimpin harus paham apa yang diharapkan dari pegawai	65
24.	Tabel 24 Pemimpin harus memiliki wawasan yang luas	66

25. Tabel 25 Pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik, bagaimana dalam memotivasi pegawai	67
26. Tabel 26 Pemimpin mampu membuat ide-ide yang dapat mengembangkan kemajuan instansi	67
27. Tabel 27 Pemimpin selalu kritis atas setiap pekerjaan yang dilakukan bawahan	68
28. Tabel 28 Indikator Kepemimpinan	69
29. Tabel 29 Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik	70
30. Tabel 30 Saya bekerja sesuai dengan batas kemampuan saya	71
31. Tabel 31 Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang diinginkan	71
32. Tabel 32 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	72
33. Tabel 33 Saya memiliki keyakinan dalam menyelesaikan beberapa macam tugas yang diberikan	72
34. Tabel 34 Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan secara bersamaan	73
35. Tabel 35 Saya senang dengan pekerjaan yang menantang dan tidak membosankan	73
36. Tabel 36 Saya tetap tenang dan berfikir positif dalam menangani pekerjaan yang sulit	74
37. Tabel 37 Saya merasa puas apabila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai target yang diinginkan	75
38. Tabel 38 Saya merasa puas jika menemukan jalan keluar (solusi) dari pekerjaan yang sulit	75
39. Tabel 39 Indikator Efikasi Diri	76
40. Tabel 40 Saya memiliki antusias tinggi dalam pekerjaan	77
41. Tabel 41 Saya selalu mengerjakan tugas yang diinginkan oleh instansi .	78
42. Tabel 42 Kuantitas kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lainnya	78
43. Tabel 43 Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan instansi	79

44. Tabel 44 Saya tidak pernah menunda pekerjaan	79
45. Tabel 45 Saya disiplin waktu dalam bekerja	80
46. Tabel 46 Saya mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan	81
47. Tabel 47 Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul	81
48. Tabel 48 Saya dapat memegang erat komitmen kerja terhadap instansi .	82
49. Tabel 49 Komitmen kerja dapat mempengaruhi hasil kerja	82
50. Tabel 50 Indikator Kinerja Pegawai	83
51. Tabel 51 Uji Regresi Linier Berganda	84
52. Tabel 52 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	85
53. Tabel 53 Hasil Uji Statistik F (Simultan)	86
54. Tabel 54 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi sumber daya manusia ialah individu yang tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi, sebab eksistensi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan menjadi salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan yang ditentukan oleh organisasi. Sebagaimana yang disampaikan menurut Ade Jaya Sutisna et.al., (2022), organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila tidak didukung oleh manusia yang menjadi salah satu sumber daya organisasi yang dibutuhkan seperti kemampuan, keahlian, keterampilan, pendidikan dan pengalaman sebagai pendukung bagi organisasi. Karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pelaksana pekerjaan. Hal yang selalu menjadi sorotan dan harus diperhatikan dalam berjalannya pekerjaan ialah terwujudnya kinerja pegawai yang baik dan efektif.

Kinerja pegawai yang baik merupakan harapan bagi semua pihak, namun kenyataannya dilapangan masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya belum maksimal. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan penulis kepada salah satu pegawai, ada fenomena yang terjadi yaitu adanya rasa ketidak peduliaan terhadap ketepatan waktu dan tanggung jawab yang dimana menjadi suatu pilar untuk menjalankan siklus jalannya organisasi. Pegawai tidak menaati peraturan dengan baik hingga akan berdampak pada kinerja yang menurun. Faktor tersebut menjadi masalah besar yang belum terselesaikan dan masih menjadi bahan evaluasi

dikarenakan pegawai BPMP belum cukup sadar dan melakukan kebiasaan tersebut berulang.

Kepemimpinan merupakan hal yang berkaitan dengan kegiatan membimbing dan mengarahkan tindakan orang lain guna tercapainya suatu visi misi yang telah dirancang sedemikian rupa agar apa yang diharapkan terlaksana. Sebagaimana yang disampaikan menurut Sagala (dalam Bambang Suhanta, 2022) kepemimpinan adalah rangkaian keterampilan dan ciri kepribadian manajer itu sendiri, seperti wewenang, kecakapan, pengetahuan dan keahlian sebagai sarana untuk menjadikan orang-orang yang dipimpinnya siap dan mampu, berpestasi, dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan sukarela dan penuh semangat, ada kesenangan serta tidak adanya keterpaksaan.

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ada pada diri seseorang atau individu, mengenai kemampuan dalam mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi. Sedangkan pendapat Anizzibda Cahya Khildani, et al., (2021) efikasi diri merupakan variabel yang mungkin berbeda pada setiap orang, variasi ini mungkin berpengaruh pada bagaimana pegawai berperilaku ditempat kerja, terutama ketika melakukan tugas dengan potensi penuh.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang implementasi pekerjaannya dilakukan oleh sumber daya yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan motivasi. Menurut Cash & Fischer (dalam Yuni Fazira, et.al., 2019) kinerja terkadang disebut sebagai hasil yang ditentukan oleh output individu tertentu.

Berhasilnya organisasi menjadi salah satu tanggung jawab seorang pemimpin, sehingga menjadi konteks yang tidak dapat terlepas dari kualitas kepemimpinan, sebab pemimpin yang berkualitas dan mempunyai komitmen tinggi mampu memanfaatkan sumber daya manusia (pegawai) ataupun non sumber daya manusia (alat atau mesin) yang ada sehingga dapat mengelola organisasinya sesuai dengan yang tujuannya. Dalam wawancara yang dilakukan penulis dengan pegawai, menyatakan pemimpin di BPMP kurang dapat berkomunikasi dengan baik yang terjalin antara pemimpin dan bawahannya sehingga terjadinya miskomunikasi dalam pekerjaan. Bahwa pada kenyataannya komunikasi menjadi salah satu proses terpenting dalam organisasi karena komunikasi yang efektif digambarkan dari pimpinan dapat berinteraksi terhadap pegawai untuk meningkatkan efektifitas dan mengurangi kesalahan. Sebagaimana yang dikatakan oleh (dalam Ayu Yulianti et.al., 2023), kepemimpinan yang efektif melibatkan komunikasi, menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, beberapa jurnal yang berhubungan dengan kepemimpinan menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Abellia Permatasari & Siti Mujanah, 2021; Ali et al., n.d.; Lestariningsih et al., 2021; Muhammad Fitra Hadi 2020, n.d.; Pratiwi & Nawangsari, 2021; Putri & Rahmat Syah, 2018a, 2018b). Sedangkan menurut penelitian (Lolowang et al., 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Abellia Permatasari & Siti Mujanah, 2021; Ali et al., n.d.; Lestariningsih et al., 2021; Muhammad Fitrah Hadi 2020, n.d.; Pratiwi & Nawangsari, 2021; Putri & Rahmat Syah, 2018a, 2018b; Wahyudin et al., n.d.) berdasarkan hasil penelitian, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan Ali & Dewi, 2021) menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemahaman tentang hubungan antara keduanya terhadap kinerja didasarkan pada sejumlah studi sebelumnya, untuk meningkatkan kinerja, penting untuk memiliki seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berdampak pada mereka. Pemimpin ini juga harus memiliki efikasi diri yaitu keyakinan bahwa seseorang mampu menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya. Penelitian ini berbeda dari yang lain karena memiliki subjek dan latar belakang yang berbeda. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah dari penelitian ini kepemimpinan dan efikasi diri berdampak pada kinerja pegawai.

Tabel 1
Hasil Pra Survei Kepemimpinan pada Pegawai BPMP

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	Pemimpin percaya diri dalam menunjukkan kepada pegawai pentingnya mengikuti aturan dan menegakkan disiplin.	21%
2	Saat melakukan penilaian tentang penerapan sanksi bagi pekerja yang melanggar aturan, pimpinan mengambil tindakan tegas.	19%
3	Pemimpin dapat menginspirasi pengikutnya untuk ulet dalam menyelesaikan sesuatu secara tuntas.	22%
4	Pemimpin memiliki kemampuan untuk menghasilkan konsep/gagasan baru yang dapat memajukan instansi.	21%
5	Pemimpin memiliki komunikasi dan kedekatan yang baik kepada bawahannya.	18%

Sumber : Data Pra Survei

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa “Pimpinan memiliki komunikasi dan kedekatan yang baik kepada bawahannya” dari jawaban responden hasil persentase 19%. Hal ini menyatakan bahwa dari prasarvei, pemimpin di nilai kurang bisa melakukan pendekatan terhadap pegawai atau bawahannya. Sehingga terjadinya kegagalan komunikasi yang dibangun antar kedua belah pihak. Pada pernyataan “Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai berlakunya hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan” dari jawaban responden hasil persentase 18% hal ini menyatakan bahwa, pimpinan kurang tegas dan tidak bisa mengambil keputusan yang cepat apabila nantinya ada permasalahan yang terjadi. Keberadaan pimpinan dalam struktur pemerintah bersifat statis, artinya secara tidak tertulis pimpinan ialah orang yang dapat mengendalikan pegawai secara penuh, Weller at al., (dalam Moh Sutoro, 2020).

Kinerja juga dapat diukur melalui efikasi diri, pegawai yang mempunyai efikasi diri tinggi akan menampakkan pribadi yang konfiden akan potensi dan prestasi dalam menjalankan tugasnya. Bahkan dalam keadaan yang mengharuskan seseorang mengambil suatu keputusan yang cepat seorang yang memiliki efikasi diri rendah akan mudah menyerah sementara yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa tertantang dan menunjukkan bahwa dirinya mampu menghadapi segala sesuatu rintangan (Christian M.Lengkong et al, 2020).

Tabel 2
Hasil Pra Survei Efikasi Diri pada Pegawai BPMP

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	Saya berprestasi dan Saya yakin mampu menyelesaikan target pekerjaan.	21%
2	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas sekaligus.	17%
3	Saya yakin bahwa saya dapat berhasil menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan kepada saya.	19%
4	Saya memiliki keyakinan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	20%
5	Saya berkomitmen menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.	23%

Sumber : Data Pra Survei

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, “Saya dapat menyelesaikan banyak tugas sekaligus” dari jawaban responden hasil persentase 17%. Hal ini menyatakan bahwa dari prasurevei, pegawai tidak bisa mengerjakan dua pekerjaan dalam waktu bersamaan, secara umum berarti pegawai tidak memiliki kepercayaan diri yang besar terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas secara bersama. Pernyataan kedua menunjukkan bahwa “Saya yakin bahwa saya dapat berhasil menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan kepada saya.dari jawaban responden hasil persentase 19%. Hal ini menyatakan bahwa dari prasurevei, pegawai merasa kehilangan kepercayaan diri yang mana apabila menemukan tugas yang cukup sulit, pegawai akan cenderung merasa bahwa hal tersebut diluar kemampuannya. Sehingga pegawai terlalu sering menghindari tantangan baru dan tidak bisa keluar dari zona nyamannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian ilmiah dalam bentuk karya tulis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan identifikasi masalah yang akan ditelaah yaitu mengenai adanya kepemimpinan dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

1. Pimpinan di nilai kurang bisa melakukan pendekatan terhadap pegawai, sehingga terjadi kegagalan komunikasi yang dibangun antar kedua belah pihak.
2. Pegawai tidak memiliki kepercayaan diri yang besar terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas.
3. Pegawai tidak menaati peraturan dengan baik hingga akan berdampak pada kinerja yang menurun.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pada penulisan ini penulis membatasi beberapa masalah diantaranya,

1. Materi yang dibahas pada penelitian ini hanya mencakup pada sumber daya kinerja pegawai, kepemimpinan dan efikasi diri.
2. Penelitian berfokus pada kepemimpinan, bagaimana pemimpin dalam mengembangkan dan menjalankan suatu organisasi.

3. Objek penelitian hanya dilakukan pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah dapat dirumuskan masalah pada penelitian sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepemimpinan dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah diuraikan, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai perbandingan antara teori dan praktik untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana kepemimpinan dan efikasi diri mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat yang diperoleh bagi beberapa pihak dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan.
- b. Untuk penulis mendapatkan lebih banyak pengetahuan dan informasi tentang kinerja pegawai, khususnya kepemimpinan dan efikasi diri.
- c. Untuk peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti di bidang masalah yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abellia Permatasari, & Siti Mujanah. (2021). *The Effect of Self Ability, Compensation, and Self Efficacy on Employee Performance At Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo Company*. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.37802/jamb.v2i1.156>
- Ali, F., Tri, D., & Wardoyo, W. (n.d.). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Asmalah, L., & Rialmi, Z. (2019). *The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance at PT. Prima Lestari in Tangerang*. In *Pinisi Discretion Review* (Vol. 2, Issue 2).
- Agustini Ria Cici, Rismansyah, & Hendri Edduar. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatra Selatan. *Jurnal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*. (Vol. 16, Issue 1).
- Burhan, U. (2019). *Ekuilibrium Self Efficacy, Self Actualization, Jobsatisfaction, Organization Citizenship Behavior (OCB) and The Effect on Employee Performance*. 14, 45-57.
- Dirgantara Sakti, P., Haribowo, P., & Riyanto, M. (2020). *The influence of Organizational Communication, Work Motivation, and Self-Efficacy on Employee Performance in PT Angkasa Pura Logistik Semarang*. In *Jurnal JOBS* (Vol. 6, Issue 1). <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jobs>
- Desiana, N. E. (2019). Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- Fazira Yuni & Mirani Riska. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (Vol. 4, Issue 1).

- Fatmawati, A., & Djalante, A. (2023). Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. 5(1).
- Findriyani, & Parmin. (n.d.). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 4). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>.
- Hadi Fitra M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM TIRTANADI Provinsi Sumatera Utara.
- Hidayati, L., Program, Z., Manajemen, S. M., Tinggi, S., & Bangkinang, I. E. (n.d.). *(PRINTED) The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru*.
- Ida I Dewa Ayu Yayati, W., & Mm, S. E. (n.d.). Pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil (3)(1)(2). In *Kewirausahaan dan Pariwisata Bulan Tahun* (Vol. 2, Issue 2).
- Jaya Sutisna, A., Agustina, N., Studi Magister Manajemen, P., La Tansa Mashiro, S., & Pegawai Efikasi Diri Etos Kerja Dukungan Organisasi yang Dirasakan Corresponding Author, K. (n.d.). *Ade dan Nisa/Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja dan Dukungan Organisasi*. 67–78.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., Program, S. S., Administrasi, S., Jurusan, B., & Administrasi, I. (2020). *Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah*. 1(3).
- Lestariningsih, M., Goenadhi, L., Mohyi, A., Jihadi, M., Desmaryani, S., & Wijoyo, H. (2021). *The Effect of Self-Efficacy, Work Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company*. In *Volatiles & Essent. Oils* (Vol. 8, Issue 4).
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). *The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation*

(study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268-277.

Manajemen, J., & Keuangan, D. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility*. 10(2).

Memenuhi, U., Persyaratan, S., & Derajat, M. (n.d.). Pengaruh Self Esteem, *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang) Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang 2021.

Maritim Raja Ali Haji, U., Lidya Rikayana, H., & Raja Ali Haji, M. (n.d.). *Factors of Job Placement, Self-Efficacy, and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT. Alima Usaha Samudera Shipyard Bulang Tanjungpinang*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>

Murziqin, R., Huda, M., Jon, P., Mendoza, L., Suardi, I., Manan, A., Buseri, K., Winarni, S., Rani, F. A., Card, D. E., Kulik, S., David, M. K., Triay, R., & Borneman, J. (n.d.). *EDITORIAL TEAM EDITOR IN CHIEF*.

Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (n.d.). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2021*, 1.

Pendidikan, J., & Konseling, D. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai* (Vol. 5).

Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal ISSN*, 7(1), 2580–2127. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1>

Putri, A. R., & Rahmat Syah, T. Y. (2018). *Influence of Organizational and Self Efficacy on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variabels*. *IARJSET*, 5(8), 72–78. <https://doi.org/10.17148/iarjset.2018.588>

Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yuniyanto, A., & Ibrahim Yusuf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang Jl Kendeng Bendan Ngisor Semarang, dan

- V. (n.d.). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai*. <https://www.unisbank.ac.id/ojs>;
- Rembulan, G. D., Limei, H., & Nurprihatin, F. (2022). The Effect of Work Environment, Motivation, and Leadership on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variable. *JIEMS (Journal of Industrial Engineering and Management Systems)*, 14(2). <https://doi.org/10.30813/jiems.v14i2.3591>
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Rizka Akbar, I. (2020). *The Effect of Leadership on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta* (Vol. 01, Issue 1). <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Rizaluddin_2023. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Cash Flow*. (Vol. 2, Issue 1).
- Steviani_Efikasi_2022. (n.d.). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Sutoro, M., Mawardi, S., Sugiarti, E. ;, Pengaruh Kepemimpinan, K., Organisasi, B., & Sipil, D. K. K. T. K. P. N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 3, Issue 4).
- Sutanjar, T., Saryono, O., Kepemimpinan, M., Pegawai, D., & Pegawai, K. (2019). *Master of Management Studies Program Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3, 321. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Wahyudin, M., Astuti, P. B., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja

Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen. (Vol. 2, Issue 3).