

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Wright dan McMahan (1992), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pola perencanaan dan penyebaran sumber daya manusia yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut perspektif MSDM, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem dan kebijakan yang diterapkan, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan karyawan secara efektif (Wright & McMahan, 1992).

Di era modern yang ditandai dengan percepatan transformasi industri dan perkembangan teknologi digital, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap berbagai perubahan yang terjadi. Perkembangan teknologi digital, dan otomatisasi sistem berbasis data telah mengubah cara organisasi menjalankan proses bisnis, mengelola sumber daya manusia, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Kondisi tersebut semakin diperkuat dengan hadirnya konsep Industri 5.0 yang menempatkan manusia sebagai pusat inovasi dan kolaborasi dengan teknologi cerdas. Menjadikan organisasi tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga pemimpin yang mampu mengelola perubahan, membangun adaptabilitas organisasi, serta

menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap dinamika eksternal (Nugroho & Tambunan, 2025).

Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu pilar fundamental dalam keberhasilan organisasi, terutama di tengah kompleksitas lingkungan bisnis yang terus berkembang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2024 mencapai 149,38 juta orang. Selain itu, kelompok jabatan manajerial dan profesional termasuk kategori pekerjaan dengan rata-rata pendapatan tertinggi, yang menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam mendorong produktivitas dan kinerja organisasi. Kondisi tersebut menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan bukan sekadar persoalan individu, melainkan faktor strategis yang memengaruhi daya saing organisasi dan pembangunan ekonomi nasional (BPS, 2024).

Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Republik Indonesia mengidentifikasi bahwa tantangan kepemimpinan di lingkungan BUMN saat ini semakin kompleks seiring dengan tuntutan transformasi digital, integrasi bisnis, peningkatan daya saing global, serta kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan. Kondisi tersebut menuntut hadirnya pemimpin yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis dan manajerial, tetapi juga kemampuan memahami dirinya secara akurat, termasuk menyadari kekuatan, kelemahan, serta dampak perilaku kepemimpinannya terhadap orang lain (BUMN, 2024).

Transformasi *Human Capital* BUMN yang secara aktif didorong oleh pemerintah bertujuan membangun pemimpin yang tidak hanya kompeten secara

teknis, tetapi juga memiliki kesadaran diri (*self-awareness*) yang tinggi terhadap efektivitas kepemimpinannya. Salah satu tantangan mendasar yang dihadapi para pemimpin organisasi, termasuk di sektor industri strategis, adalah adanya kesenjangan antara cara seorang pemimpin menilai efektivitas dirinya sendiri dengan cara bawahan menilai efektivitas pemimpin tersebut. Fenomena ini dikenal dalam literatur ilmiah sebagai *Self-Other Agreement (SOA) on Effectiveness Rating*, yakni tingkat kesesuaian antara penilaian diri pemimpin dengan penilaian yang diberikan oleh pihak lain, khususnya bawahan (Fleenor *et al.*, 2010). Penelitian Harris dan Schaubroeck (1988) juga menemukan bahwa korelasi antara penilaian diri dan penilaian orang lain terhadap pemimpin relatif lemah, sebuah temuan yang terus dikonfirmasi oleh penelitian-penelitian berikutnya hingga saat ini.

Penelitian Habtamu Ali *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa pemimpin yang penilaian dirinya selaras dengan penilaian bawahan cenderung menjadi pemimpin yang lebih sukses dibandingkan mereka yang memberikan penilaian diri yang terlampau tinggi (*overrating*) maupun terlampau rendah (*underrating*). *Overrating* adalah kondisi di mana pemimpin menilai dirinya jauh lebih efektif daripada yang dinilai oleh bawahannya dan terbukti berkorelasi dengan rendahnya kinerja, rendahnya motivasi, tingginya absensi, tingginya *turnover* karyawan, dan lemahnya komitmen organisasional (L. E. Atwater & Brett, 2005; Yammarino & Atwater, 1997). *Underrating* dapat menyebabkan pemimpin menghindari tugas-tugas menantang sehingga menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Tekleab *et al.*, 2008).

Keselarasan antara penilaian diri pemimpin dan penilaian bawahan (*self-other agreement*) merupakan aspek penting dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tingkat akurasi penilaian diri pemimpin tidak hanya berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan, tetapi juga memengaruhi berbagai indikator organisasi seperti kepuasan kerja, komitmen karyawan, *turnover intention*, dan kinerja unit kerja (Sosik & Megerian, 1999). PT Sinergi Gula Nusantara (SGN) sebagai perusahaan yang berperan strategis dalam industri gula nasional menjadi lingkungan organisasi yang relevan untuk mengkaji fenomena *self-other agreement* pada efektivitas kepemimpinan, mengingat keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan para pemimpinnya dalam mengelola kinerja dan sumber daya manusia secara efektif.

PT Sinergi Gula Nusantara (SGN) mengelola 36 pabrik gula yang tersebar di Sumatera, Jawa, dan Sulawesi. Pada tahun 2023 tahun pertama SGN mengkonsolidasikan seluruh pabrik gula perusahaan berhasil mencatat *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization* (EBITDA) di atas Rp1 triliun dan laba bersih positif sebesar Rp20 miliar, sebuah pencapaian bersejarah yang belum pernah terjadi selama lebih dari 2 (dua) dekade pengelolaan sebelumnya (Bisnis.com, 2024). Keberhasilan setiap unit operasional PT SGN tersebut tidak terlepas dari efektivitas kepemimpinan, termasuk di 36 pabrik gula yang dikelolanya.

Transformasi kelembagaan yang dinamis pada pabrik yang dikelola PT Sinergi Gula Nusantara (SGN) salah satunya yaitu, Pabrik Gula Soedhono di

Ngawi. PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Soedhono Ngawi merupakan salah satu unit industri gula yang memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian target produksi gula nasional. Sebagai organisasi yang mengelola proses bisnis yang kompleks dan melibatkan berbagai tingkatan jabatan serta fungsi kerja, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kepemimpinan yang dijalankan di dalamnya.

Adapun gambaran sumber daya manusia pada PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Soedhono Ngawi dapat dilihat pada uraian berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PG Soedhono 1

No	Kategori	Keterangan	Jumlah
1.	Usia	20 – 29 tahun	42 Karyawan
		30 – 39 tahun	188 Karyawan
		40 – 49 tahun	311 Karyawan
		50 – 59 tahun	160 Karyawan
		Jumlah	731 Karyawan
2.	Pendidikan Terakhir	SD/Sederajat	22 Karyawan
		SMP/Sederajat	68 Karyawan
		SMA/Sederajat	524 Karyawan
		Vokasi	8 Karyawan
		Sarjana	22 Karyawan
		Jumlah	731 Karyawan
3.	Jabatan	Karyawan Pimpinan	15 Karyawan
		Mandor/ <i>Leader</i>	54 Karyawan
		Karyawan/bawahan	662 Karyawan
		Jumlah	731 Karyawan

Sumber: Dok. PG Soedhono Ngawi 2026

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan karakteristik sumber daya manusia di PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Soedhono yang memiliki keberagaman dari aspek usia, tingkat pendidikan, dan jabatan yang menjadi bagian penting dalam organisasi. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan sebanyak 635 orang didominasi oleh tenaga kerja yang berada pada

usia produktif dan memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat, sedangkan sisanya berasal dari tingkat pendidikan SD/ sederajat, SMP/ sederajat, Vokasi, dan Sarjana. Komposisi tersebut menggambarkan bahwa perusahaan didukung oleh sumber daya manusia dengan pengalaman kerja serta kompetensi yang beragam. Perbedaan karakteristik demografis tersebut berpotensi memengaruhi cara individu memahami pekerjaan, berinteraksi dengan rekan kerja, serta memberikan penilaian terhadap efektivitas kepemimpinan (Judge, 2023).

Struktur organisasi PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Soedhono terdiri atas karyawan pimpinan, mandor/*leader*, dan karyawan/ bawahan yang memiliki peran, tanggung jawab, serta hubungan kerja yang berbeda. Keberagaman jabatan tersebut menjadi konteks yang relevan dalam penelitian mengenai *Self-Other Agreement on Effectiveness Rating*, karena konsep ini mengukur tingkat kesesuaian antara penilaian diri pemimpin (*self-rating*) dengan penilaian yang diberikan oleh bawahan (*other-rating*) terhadap efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, kondisi organisasi di PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Soedhono memberikan lingkungan yang sesuai untuk mengkaji pengaruh *Internal Locus of Control*, *Self-Esteem*, dan *Leadership Self-Efficacy* terhadap tingkat kesesuaian penilaian efektivitas kepemimpinan.

Interaksi yang terjalin antara pemimpin dan bawahan dalam lingkungan kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi persepsi terhadap efektivitas kepemimpinan maupun pencapaian tujuan organisasi, khususnya

dalam mengkaji fenomena *Self-Other Agreement on Effectiveness Rating* yang dipengaruhi oleh karakteristik psikologis pemimpin seperti *internal locus of control*, *self-esteem*, dan *leadership self-efficacy* Habtamu Ali *et al.*, (2022). Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan cenderung lebih tinggi ketika terdapat kesesuaian antara penilaian diri pemimpin dan penilaian bawahan (*self-other agreement*), karena mencerminkan tingkat kesadaran diri yang lebih baik (Yammarino & Atwater, 1997).

Self-Other Agreement on Effectiveness Rating (SOA) merupakan variabel yang mengukur seberapa besar kesesuaian antara penilaian seorang pemimpin terhadap efektivitas kepemimpinannya sendiri dengan penilaian yang diberikan oleh bawahannya Yammarino & Atwater (1997). Berdasarkan model Atwater dan Yammarino (1997), terdapat empat pola SOA yaitu *in-agreement/high* (selaras dan tinggi), *in-agreement/low* (selaras dan rendah), *overrating* (pemimpin menilai diri lebih tinggi dari bawahan), dan *underrating* (pemimpin menilai diri lebih rendah dari bawahan). Pemimpin yang berada dalam kategori *in-agreement/high* dianggap paling efektif karena memiliki tingkat *self-awareness* tertinggi dan menerima umpan balik secara lebih bermanfaat Fleenor *et al.*, (2010). Penelitian Fleenor *et al.* (1996) yang meneliti 2.056 manajer menunjukkan bahwa *overestimator* secara konsisten dinilai kurang efektif oleh atasan mereka dibandingkan kelompok *in-agreement/good raters*.

Kondisi *overrating* yang umum terjadi pada pemimpin berdampak serius terhadap organisasi. Pemimpin yang *overrating* cenderung mengabaikan umpan balik negatif, tidak menyadari bahwa perilaku masa lalunya tidak memenuhi

standar yang diharapkan, dan memandang diri mereka dalam perspektif yang tidak realistis Yammarino & Atwater (1997). Akibatnya, mereka gagal mengembangkan perilaku-perilaku kepemimpinan yang diperlukan Bass & Yammarino (1991), mengambil tugas-tugas berisiko tinggi tanpa persiapan memadai, menetapkan tujuan yang tidak realistis, dan mengabaikan umpan balik pengembangan Atwater (1998). Industri gula yang membutuhkan koordinasi operasional yang presisi antara pemimpin dan tim, kondisi *overrating* dapat berdampak langsung pada inefisiensi produksi dan kegagalan pencapaian target.

Beberapa faktor individual terbukti mempengaruhi tingkat *self-other agreement* seorang pemimpin, dan di antara faktor-faktor tersebut, *core self-evaluation traits* yang mencakup *internal locus of control*, *self-esteem*, dan *leadership self-efficacy* mendapatkan perhatian besar dalam penelitian Judge & Bono (2001). Salah satu dimensi penting dalam konsep *core self-evaluation traits* yang diduga berperan dalam membentuk tingkat *self-other agreement* adalah *internal locus of control*. Variabel ini mencerminkan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam mengendalikan berbagai peristiwa dan hasil yang terjadi dalam kehidupannya. Tingkat *internal locus of control* yang dimiliki seorang pemimpin memengaruhi cara individu mengevaluasi dirinya sendiri, termasuk dalam menilai efektivitas perilaku kepemimpinannya.

Internal locus of control mengacu pada keyakinan individu bahwa ia mampu mengendalikan peristiwa dan hasil yang mempengaruhi hidupnya Rotter (1966). Pemimpin dengan *internal locus of control* yang tinggi cenderung aktif mencari dan menyimpan informasi tentang diri mereka sendiri (J. Yammarino,

1992), sehingga mereka lebih mampu memberikan penilaian diri yang akurat selaras dengan penilaian orang lain. Penelitian Mabe & West (1982) menempatkan *internal locus of control* sebagai salah satu dari tiga atribut kepribadian yang paling konsisten terkait dengan akurasi penilaian diri. Lingkungan kerja dengan *power distance* tinggi seperti Indonesia yang di mana pemimpin sering kali kurang menerima umpan balik dari bawahan dari pemimpin dengan *internal locus of control* yang kuat diharapkan tetap mampu menjaga akurasi persepsi dirinya.

Hubungan antara *internal locus of control* dan *self-other agreement* dapat dijelaskan melalui kecenderungan individu untuk melakukan evaluasi diri secara lebih objektif. Individu yang memiliki *internal locus of control* meyakini bahwa hasil yang diperolehnya merupakan konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang diambilnya sendiri sehingga lebih terdorong untuk mencari, menerima, dan memanfaatkan informasi mengenai dirinya sebagai dasar perbaikan perilaku. Kepemimpinan kondisi tersebut memungkinkan pemimpin untuk memiliki tingkat kesadaran diri (*self-awareness*) yang lebih tinggi serta mampu mengevaluasi efektivitas kepemimpinannya secara lebih akurat. Pemimpin yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih baik antara penilaian dirinya dan penilaian orang lain terhadap efektivitas kepemimpinannya (J. Yammarino, 1992).

Self-esteem mencerminkan sejauh mana seorang individu menilai dirinya sebagai pribadi yang berharga dan kompeten Rosenberg (1965). Penelitian Farh dan Dobbins (1989) menemukan bahwa *self-esteem* berkorelasi positif dengan

bias dalam penilaian diri, artinya pemimpin dengan *self-esteem* tinggi cenderung memberikan penilaian diri yang lebih *favourable*. Sesuai dengan *consistency theory* Korman (1970), individu cenderung memandang perilakunya sebagai konsisten dengan *self-esteem* mereka untuk mempertahankan citra diri yang stabil, sehingga pemimpin dengan *self-esteem* tinggi akan mengevaluasi diri lebih menguntungkan daripada pemimpin dengan *self-esteem* rendah. Kondisi ini dapat menciptakan kesenjangan yang signifikan antara *self-rating* pemimpin dengan penilaian yang diberikan oleh bawahannya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* yang tinggi dapat mendorong individu melakukan penilaian diri yang terlalu positif, pandangan lain menyatakan bahwa *self-esteem* merupakan sumber psikologis yang penting bagi efektivitas kepemimpinan. Individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya, lebih optimis dalam menghadapi tantangan, serta lebih berani mengambil keputusan dalam situasi yang kompleks. Kondisi tersebut dapat membantu pemimpin menjalankan perannya secara efektif dan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. *Self-esteem* yang tinggi tidak selalu menghasilkan ketidaksesuaian antara penilaian diri dan penilaian orang lain, tetapi dapat berkontribusi positif terhadap akurasi penilaian diri apabila disertai dengan keterbukaan terhadap umpan balik dan kemampuan refleksi diri yang memadai (Judge & Bono, 2001).

Self-esteem yang tinggi memiliki keterkaitan erat dengan *leadership self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan peran kepemimpinan secara efektif. Individu yang memandang dirinya berharga

dan memiliki penilaian positif terhadap diri sendiri cenderung percaya diri dalam memimpin, mengambil keputusan, memengaruhi bawahan, serta menghadapi tantangan organisasi. Penilaian diri yang positif menjadi dasar psikologis yang memperkuat keyakinan bahwa dirinya mampu menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik. *Self-esteem* dapat menjadi sumber penting dalam pembentukan *leadership self-efficacy* karena semakin tinggi penghargaan individu terhadap dirinya, semakin besar pula keyakinannya untuk berhasil dalam menjalankan peran kepemimpinan (Bandura, 1997). Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan *leadership self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih proaktif, lebih mampu memotivasi bawahan, dan lebih efektif dalam menghadapi perubahan organisasi (Laura.L, Paglis, 2002).

Leadership self-efficacy merupakan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan secara efektif (2005). Pemimpin dengan *leadership self-efficacy* tinggi diyakini mampu membuat pertimbangan yang lebih baik mengenai efektivitasnya, dan secara teoritis diharapkan memberikan penilaian diri yang selaras dengan penilaian orang lain (Sosik & Megerian, 1999). Habtamu Ali *et al.* (2022) dalam penelitiannya di sektor perbankan Ethiopia justru menemukan bahwa pemimpin dengan *self-efficacy* tinggi cenderung *overrating* kepemimpinannya, kemungkinan besar karena tingginya *power distance* dalam budaya tersebut membuat pemimpin memandang diri mereka tidak setara secara intelektual dengan bawahannya. Temuan pernyataan ini membuka ruang eksplorasi lebih

lanjut, khususnya dalam konteks budaya kolektif dengan *power distance* tinggi seperti Indonesia

Leadership self-efficacy tidak hanya berperan dalam membentuk persepsi pemimpin terhadap efektivitas dirinya, tetapi juga memengaruhi kemampuan pemimpin dalam menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan memotivasi bawahan. Pemimpin yang memiliki tingkat *leadership self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan ketekunan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, lebih percaya diri dalam mengelola perubahan, serta lebih mampu mengatasi hambatan yang muncul dalam proses kepemimpinan. Keyakinan tersebut dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan yang sesungguhnya sehingga penilaian diri yang diberikan pemimpin berpotensi lebih sesuai dengan penilaian yang diberikan oleh orang lain. *Leadership self-efficacy* tidak selalu menyebabkan kecenderungan *overrating*, melainkan dapat menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja dan efektivitas kepemimpinan apabila disertai dengan kemampuan refleksi diri dan penerimaan terhadap umpan balik dari lingkungan kerja (Anderson et al., 2008).

Sebagian besar penelitian mengenai SOA dilakukan di Amerika Serikat dan negara-negara Barat, sementara penelitian di negara-negara berkembang dengan karakteristik budaya *power distance* tinggi masih sangat terbatas Habtamu Ali. et al (2022). Penelitian Vriend et al., (2021) menegaskan bahwa *disagreement* antara pemimpin dan pengamat lebih sering terjadi daripada *agreement*, namun faktor-faktor penentu kesenjangan tersebut belum sepenuhnya dipahami dalam konteks industri manufaktur agro. Penelitian pada sektor industri gula dan agro-

industri berbasis BUMN di Indonesia terhadap SOA belum dikaji secara mendalam, sehingga temuan dari sektor lain belum dapat digeneralisasi secara langsung.

Penelitian ini akan memberikan fondasi empiris bagi program pengembangan kepemimpinan berbasis *multisource feedback* di PG Soedhono Ngawi, serta berkontribusi pada upaya Sinergi Gula Nusantara (SGN) untuk membangun budaya kepemimpinan yang akuntabel dan reflektif di seluruh jaringan pabrik gulanya. Pentingnya peran kepemimpinan dalam organisasi menjadikan efektivitas seorang pemimpin sebagai salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Pemimpin yang efektif mampu memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk bekerja secara produktif serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi terhadap efektivitas kepemimpinan menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Yukl, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *internal locus of control*, *self-esteem*, dan *leadership self-efficacy* terhadap *self-other agreement on effectiveness rating* pada *leader* di PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Soedhono Ngawi. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur SOA di luar konteks negara Barat dan sektor perbankan, sekaligus memberikan verifikasi empiris mengenai relevansi *core self-evaluation theory* dalam konteks industri agroindustri Indonesia yang memiliki karakteristik budaya *power distance* tinggi. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan menjadi masukan berharga bagi desain program pelatihan kepemimpinan, sistem

umpan balik multisumber, serta proses seleksi dan promosi pemimpin yang lebih berbasis pada kesesuaian persepsi diri dan penilaian bawahan di lingkungan PT Sinergi Gula Nusantara.

B. Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan kedalaman analisis penelitian, penelitian ini membatasi kajiannya pada hal-hal berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pemimpin atau *leader* di Pabrik Gula Soedhono Ngawi.
2. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada variabel *Internal Locus of Control* (X1), *Self-Esteem* (X2), *Leadership Self-Efficacy* (X3) sebagai variabel independen, *Self-Other Agreement on Effectiveness Rating* (Y) sebagai variabel dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Internal Locus of Control* berpengaruh terhadap *Self-Other Agreement on Effectiveness Rating*?
2. Apakah *Self-Esteem* berpengaruh terhadap *Self-Other Agreement on Effectiveness Rating*?
3. Apakah *Leadership Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Self-Other Agreement on Effectiveness Rating*?

4. Apakah *Internal Locus of Control*, *Self-Esteem*, dan *Leadership Self-Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap *Self-Other Agreement on Effectiveness Rating*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris mengenai “**Analisis Pengaruh *Internal Locus of Control*, *Self-Esteem*, dan *Leadership Self-Efficacy* terhadap *Self-Other Agreement on Effectiveness Rating* di Pabrik Gula Soedhono Ngawi**”.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang kepemimpinan dan perilaku organisasi terkait pengaruh *Internal Locus of Control*, *Self-Esteem*, dan *Leadership Self-Efficacy* terhadap *Self-Other Agreement on Effectiveness Rating*. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian empiris mengenai *self-other agreement* dalam konteks organisasi.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memahami karakteristik psikologis pemimpin yang memengaruhi kesesuaian penilaian efektivitas kepemimpinan antara pemimpin dan bawahan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengembangan kepemimpinan dan sistem evaluasi kinerja.

2. Bagi Pemimpin

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pemimpin memahami pentingnya *self-awareness*, evaluasi diri yang akurat, serta kemampuan menerima umpan balik dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *Internal Locus of Control*, *Self-Esteem*, *Leadership Self-Efficacy*, dan *Self-Other Agreement on Effectiveness Rating* dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan.