

**PENGARUH EFIKASI DIRI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN
KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KEPALA
SEKOLAH SD NEGERI KABUPATEN KAPUAS HULU PROVINSI
KALIMANTAN BARAT**



Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2022**

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lidya Natalia Sartono
NIM : 7617157880
Jenjang : S3
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Angkatan : 2015
Semester : 116 (Genap) Tahun Akademik 2021/2022


Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan,



(Lidya Natalia Sartono)

PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP			
No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S.,M.Bus (Ketua)		18/08/2022
2.	Dr. Suryadi (Koordinator Prodi)		10/8/2022
3.	Prof. Dr. Sutjipto (Promotor)		11/8/2022
4.	Dr. Suryadi (Co-Promotor)		10/8 /2022
5.	Prof. Dr. Neti Karnati,M.Pd (Penguji)		11/8/2022
6.	Dr. Masduki Ahmad, SH.,MM (Penguji)		10 /8/2022
7.	Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd (Penguji)		9/8/2022
8.	Prof. Dr. Manahan Tampubolon,MM (Penguji Luar)		11/8/2022
Nama : Lidya Natalia Sartono Nomor Registrasi : 7617157880			

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK
UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**


Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Sutjipto

Tanggal: 11/08/2022...



Dr. Suryadi

Tanggal: 10/08/2022...

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S.,M.Bus
(Ketua)¹



08/08/2022

Dr. Suryadi
(Sekretaris)²



10/08/2022

Nama : Lidya Natalia Sartono
No. Registrasi : 7617157880
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tgl. Lulus :

¹ Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

² Koordinator Prodi S3 Manajemen Pendidikan

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Lidya Natalia Sartono
NIM : 7617157880
Tempat/Tanggal Lahir : Pala Hilir, 13 November 1988
Program : Magister/Doktor*
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis/disertasi* dengan judul "*Pengaruh Efikasi Diri, Employee Engagement, Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Sd Negeri Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat*" merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 12 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Lidya Natalia Sartono
NIM. 7617157880

*Coret salah satu



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

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

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lidya Natalia Sartono

NIM : 7617157880

Fakultas/Prodi : Manajemen Pendidikan

Alamat email : lidyanataliasartono@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

Yang berjudul :

PENGARUH EFIKASI DIRI, KETERIKATAN KEPALA SEKOLAH (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*), DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI KABUPATEN KAPUAS HULU PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 05 September 2022

(Lidya Natalia Sartono)

**PENGARUH EFIKASI DIRI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN KOMITMEN
AFEKTIF TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI
KABUPATEN KAPUAS HULU,
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

LIDYA NATALIA SARTONO

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh antara efikasi diri, keterikatan pegawai, dan komitmen afektif terhadap kinerja kepala sekolah SD Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh kepala sekolah SD Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat Indonesia dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Seratus sembilan puluh sembilan dari tiga ratus sembilan puluh enam sampel dipilih secara acak dengan menggunakan rumus Slovin.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh positif (1) efikasi diri terhadap kinerja. (2) keterikatan pegawai terhadap kinerja. (3) komitmen afektif terhadap kinerja. Dan terdapat pengaruh tidak langsung: (4) efikasi diri terhadap kinerja melalui komitmen afektif, (5) keterikatan pegawai terhadap kinerja melalui komitmen afektif, dan (6) efikasi diri terhadap kinerja melalui keterikatan pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dapat dilakukan melalui peningkatan efikasi diri, keterikatan pegawai, dan afektif komitmen. Temuan ini memberikan wawasan dan saran yang berguna bagi kepala sekolah, manajemen dan pemimpin di sekolah dasar dan semua tingkatan sekolah untuk belajar mengembangkan kinerja di antara kepala sekolah.

Kata Kunci: Efikasi diri, keterikatan pegawai, komitmen afektif, dan kinerja kepala sekolah

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, AND AFFECTIVE COMMITMENT ON JOB PERFORMANCE OF PRINCIPAL PUBLIC ELEMENTARY SCHOOLS IN KAPUAS HULU DISTRICT, WEST KALIMANTAN PROVINCE

LIDYA NATALIA SARTONO

ABSTRACT

This research examined the influence between self-efficacy, principal engagement, and affective commitment on job performance of principal of public elementary schools of Kapuas Hulu District, West Kalimantan Province.

The research was conducted on all principals of public elementary schools of Kapuas Hulu District, West Kalimantan Province Indonesia by using a survey method with path analysis applied in the testing hypothesis. One hundred and ninety-nine out of three hundred and ninety-six samples were selected randomly by using Slovin formula

The results showed that there was a positive influence (1) self-efficacy on job performance. (2) employee engagement on job performance. (3) affective commitment on job performance. And there was indirect effects: (4) self-efficacy on job performance through affective commitment, (5) employee engagement on job performance through affective commitment, and (6) self-efficacy on job performance through employee engagement. Therefore, to improving the performance of the principal, it can be done through increasing self-efficacy, employee engagement, and affective commitment. These findings provide useful insight and suggestions for the principals, management and for the leader in elementary schools and all the school's levels on learn developing job performance among the principals.

Keywords: *Self-efficacy, employee engagement, affective commitment, and principal job performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas selesainya penulisan disertasi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, *Employee Engagement*, Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SD Negeri Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor pada program Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Penulis menyadari bahwa disertasi ini dapat diselesaikan berkat dukungan pemikiran moril dan materil dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian Disertasi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si sebagai rektor Universitas Negeri Jakarta
2. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ), beserta segenap jajarannya yang telah berupaya meningkatkan situasi kondusif pada Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Sutjipto, selaku Promotor, dengan kesabaran, ketelitian, ketekunan dan selalu memberikan bimbingan, petunjuk, semangat serta motivasi yang tinggi kepada penulis dalam penulisan Disertasi ini.
4. Alm. Prof. Dr. H. Mukhneri Mukhtar, M.Pd, selaku Co-Promotor, dengan kesabaran, ketelitian, ketekunan dan selalu memberikan bimbingan, petunjuk, semangat serta motivasi yang tinggi kepada penulis dalam penulisan Disertasi ini, hingga akhir hayat beliau, beliau terus mengontrol persiapan Jurnal dan persiapan sidang kelayakan penulis.

5. Dr. Suryadi, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan (MP)-S3 sekaligus selaku Co-Promotor saya , yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan saran dalam penyusunan Disertasi ini.
6. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd, yang telah menjadi bagian pembimbing saya awal persiapan seminar proposal penelitian penulis.
7. Tenaga Dosen yang telah memberikan arahan dan bekal ilmu yang berharga kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
8. Para Pegawai Tata Usaha dan Akademik Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis dalam proses izin Disertasi.
9. Lembaga GP-3 Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan motivasi dan dukungannya dalam penulisan artikel dan jurnal.
10. Kepada seluruh pimpinan Univ. Indraprasta PGRI Jakarta, yang telah memberikan support kepada saya untuk menyelesaikan Pendidikan S3 (Doktor) Universitas Negeri Jakarta.
11. Kepada Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kapuas Hulu, Pengawas Pendidikan, Kepala Sekolah dan Tenaga Pendidikan SD Se- Kabupaten Kapuas Hulu, yang telah memberikan rekomendasi dan bantuan kepada penulis dalam melaksanakan Penelitian Disertasi.
12. Semua rekan-rekan angkatan 2015 pada Program Studi Manajemen Pendidikan yang telah menunjukkan kerjasama yang baik dengan saling memotivasi dan mengingatkan sejak mengikuti perkuliahan hingga penyelesaian Disertasi.
13. Kedua orang tuaku tercinta Ayahnda Helarius Sartono, S.Pd dan Ibunda Rosalia Yuliana atas segala doa dan kasih sayangnya kepada penulis dalam menempuh pendidikan, dan juga adiknda Christiana Noviyanti Sartono A.Md., Kep beserta

suaminya Fransiskus Heru Widyanto, S.T serta keponakan yang lucu Aldemar Alvaro Widiyanto dan Semua keluarga yang telah berkenan memanjatkan doa kehadirat-Nya, memberikan dorongan moril, serta bantuan material kepada penulis selama menempuh Pendidikan S3 pada Program Universitas Negeri Jakarta.

14. Teman – teman, senior dan alumni PMKRI, Vox Point Indonesia, NCBI, Cipayung Plus dan juga patner kerja serta teman-teman Dosen Univ. Indraprasta PGRI Jakarta, yang tak henti – hentinya memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan studi S3 pada Program Universitas Negeri Jakarta

Penulis mengharapkan semoga Disertasi ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dan Birokrasi Pemerintahan. Semoga Tuhan senantiasa melipahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, dalam rangka meningkatkan pendidikan yang bermutu dan memiliki daya saing secara kompetitif.

Jakarta, Agustus 2022

Penulis

Lidya Natalia Sartono

ACKNOWLEDGEMENT

This dissertation is written based on the research that was from my conducted by the researcher order to finish his study in State University of Jakarta for this work was supported by State University of Jakarta and Directorate of Higher Education of Republic of Indonesia



RINGKASAN

Pendahuluan

Kepala Sekolah adalah penanggungjawab seluruh kegiatan proses Pendidikan di sekolah, sehingga peranannya sangat penting bagi terselenggaranya seluruh kegiatan di Sekolah, segala permasalahan yang dihadapi oleh seluruh komponen yang terlibat di sekolah harus mampu dipecahkan dan diatasi oleh kepala sekolah, Kepala Sekolah juga mempunyai tugas pokok mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Secara lebih operasional tugas pokok kepala sekolah mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah secara terpadu dan bervariasi dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Mengacu pada Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, salah satunya dinyatakan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah ialah untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan, bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan yaitu standar kompetensi lulusan, isi, proses, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pembiayaan pendidikan, penilaian pendidikan dan pengelolaan, selain itu Dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, Kepala Sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan, ini merupakan tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya. Terakhir bahwa juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.

Peran kepala sekolah sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena kepala sekolah mempunyai pengaruh yang besar terhadap sekolah yang dipimpinnya. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah. Permasalahan yang terjadi diperkuat dengan data pada perkembangan neraca pendidikan tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, dilihat pada presentasi penduduk tuna aksara tahun 2014 Kabupaten Kapuas hulu menduduki peringkat ke 10 dari 14 kabupaten kota di provinsi Kalimantan barat dengan jumlah 15.755 orang atau 5 % dari total penduduk Kabupaten Kapuas Hulu. Rata – rata uji kompetensi Guru di Kabupaten Kapuas Hulu pada jenjang SD terdata dari tahun 2014 hingga tahun 2017 masih di posisi 48.15%, dan ada catatan pada isu strategis di neraca pendidikan tahun 2015 bahwa secara umum hasil uji kompetensi guru masih rendah. Akreditasi pada tingkat SD rata-rata masih banyak di posisi Akreditasi C peringkat ke 2 Akreditasi B, peringkat ke 3 Akreditasi A masih sangat minim dan yang belum terakreditasi hingga tahun 2019 sebesar 21,5 %.

Beberapa faktor yang bisa menjadi prediktor bagi peningkatan kinerja seorang kepala sekolah diantaranya efikasi diri (Bandura, 1977). Efikasi diri merupakan kepercayaan atau keyakinan seorang kepala sekolah untuk bisa menyelesaikan tugas di dalam sekolahnya (Judge, Jackson, Shaw, Scott, & Rich, 2007). Agarwal dan Mishra (2016: 45) mendefenisikan, efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuan yang dimiliki untuk menstimulus keinginan yang berdampak pada kinerja. (Bandura, 1977) berpendapat bahwa efikasi diri mempunyai peran yang sangat penting dalam kinerja terkait tugas dengan memengaruhi pilihan, usaha, dan kegigihan individu.

Prediktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah (*employee engagement*, keterikatan adalah sebuah konsep investasi seseorang dalam rangka memenuhi perannya dalam sebuah tugas. Keterikatan merupakan sikap positif seseorang diluar tanggung jawab kerja yang ditentukan atau bisa disebut sebagai perilaku sukarela dan perilaku dalam rangka meningkatkan keuntungan dalam sebuah organisasi secara keseluruhan (Ahmed & Dajani, 2015: 138). Beberapa meta analisis membuktikan bahwa keterikatan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Achieng Otieno, Waiganjo, dan Njeru, (2015: 84) telah meneliti pada pegawai perusahaan hortikultura di Kenya menyatakan bahwa keterikatan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Determinan lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain efikasi diri dan keterikatan adalah komitmen afektif, komitmen afektif merupakan dimensi penting dari komitmen organisasi yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku kerja (*job behaviors*), ketidakhadiran (*absenteeism*), niat karyawan untuk pindah (*turnover intention*), dan kinerja. Hasil meta-analisis yang dilakukan baru-baru ini mengungkapkan bahwa di antara tiga dimensi komitmen organisasi, komitmen afektif memiliki pengaruh paling kuat dan paling positif dengan konsekuensi kerja yang diinginkan seperti lebih memperhatikan kinerja dan perilaku sukarela (*organizational citizenship behavior*) (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengangkat judul pengaruh efikasi diri, keterikatan kepala sekolah (*employee engagement*) dan komitmen afektif terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

Penelitian ini secara umum untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, keterikatan pegawai, dan komitmen afektif terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri se-Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menjelaskan hubungan kausal dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji coba tiap variabel berdasarkan hasil perhitungan, validitas instrumen kinerja dengan $n = 20$, dari 35 butir pernyataan, terdapat tiga butir yang tidak valid (*drop*) dengan besaran koefisien reliabilitas sebesar $r = 0.9576$. Validitas instrumen efikasi diri dengan $n = 20$, dari 35 butir pernyataan, terdapat tiga butir yang tidak valid (*drop*) dengan besaran koefisien reliabilitas sebesar $r = 0.508$.

Validitas instrumen keterikatan kepala sekolah dengan $n = 20$, dari 35 butir pernyataan, terdapat tiga butir yang tidak valid (*drop*) dengan besaran koefisien reliabilitas sebesar $r = 0.8630$, validitas instrumen komitmen afektif dengan $n = 20$, dari 35 butir pernyataan, terdapat tiga butir yang tidak valid (*drop*) dengan besaran koefisien reliabilitas sebesar $r = 0.9392$. Analisis data dilakukan dengan dengan statistika deskriptif dan inferensial

Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,144. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri kepala sekolah yang tinggi akan berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah. Penguasaan kepala sekolah atas tugas yang dilakukan, antusias yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang sulit dan kekuatan diri terhadap keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas yang tinggi maka semakin maksimal tingkat kinerja kepala sekolah.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif keterikatan kepala sekolah (*engagement*) terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,163. Konsentrasi yang mendalam terhadap pekerjaan, antusiasme dalam

melaksanakan tugas, minat yang mendalam terhadap pekerjaan, dan keikutsertaan dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi tingkat kinerja yang maksimal.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen afektif terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,151. Keterikatan emosional dengan organisasi yang tinggi, keterlibatan dalam organisasi yang tinggi, kesetiaan terhadap organisasi, dan pengorbanan untuk organisasi dari kepala sekolah akan mempengaruhi tingkat kinerja kepala sekoah.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara efikasi diri terhadap kinerja melalui komitmen afektif dengan nilai koefisien korelasi dengan determinasi sebesar 0,223. Selanjutnya, hasil perhitungan hipotesis kelima yaitu pengaruh tidak langsung keterikatan kepala sekolah terhadap kinerja melalui komitmen afektif memiliki nilai koefisien korelasi dengan determinasi sebesar 0,237. Yang terahir hipotesis keenam adalah hasil perhitungan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja melalui keterikatan kepala sekolah menunjukan nilai koefisien korelasi dengan determinasi sebesar 0,244.



DAFTAR ISI

	Halaman
<i>COVER</i>	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
LEMBAR PERSUTUJUAN DEWAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
<i>ACKNOWLEDGEMENT</i>	xii
RINGKASAN.....	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Pembatasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Signifikansi Penelitian	15
G. <i>State of The Art</i> (SOTA)	16
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi konseptual.....	22

1. Kinerja.....	22
2. Efikasi Diri	30
3. <i>Employee Engagement</i>	38
4. Komitmen Afektif	43
B. Hasil Penelitian yang Relevan	47
C. Kerangka Teoretik	49
1. Efikasi Diri Terhadap Kinerja.....	49
2. <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja.....	51
3. Komitmen Afektif Terhadap Kinerja.....	52
4. Efikasi Diri dan Kinerja Melalui Komitmen Afektif.....	53
5. <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Melalui Komitmen Afektif.....	55
6. Efikasi Diri Terhadap Kinerja Melalui <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	57
D. Hipotesis Penelitian	58

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	60
B. Metode Penelitian	60
C. Populasi dan Sampel.....	61
D. Teknik Pengumpulan Data.....	65
1. Kinerja	65
a. Definisi Konseptual	65
b. Definisi Operasional	66
c. Kisi-kisi Instrumen	66
d. Jenis Instrumen	67
e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas	67
2. Efikasi Diri.....	70
a. Definisi Konseptual	70
b. Definisi Operasional	70
c. Kisi-kisi Instrumen	70
d. Jenis Instrumen	71
e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas	72
3. <i>Employee Engagement</i>	73

a.	Definisi Konseptual	73
b.	Definisi Operasional	74
c.	Kisi-kisi Instrumen	74
d.	Jenis Instrumen	75
e.	Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas	76
4.	Komitmen Afektif.....	77
a.	Definisi Konseptual	77
b.	Definisi Operasional	78
c.	Kisi-kisi Instrumen	78
d.	Jenis Instrumen	79
e.	Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas	79
E.	Teknik Analisis Data.....	81
F.	Hipotesis Statistika.....	82

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Objek Penelitian.....	85
B.	Deskripsi Data.....	85
1.	Kinerja.....	85
2.	Efikasi Diri	88
2.	Keterikatan Kepala Sekolah.....	92
3.	Komitmen Afektif.....	95
C.	Pengujian Persyaratan Analisis.....	98
1.	Persamaan Regresi Sederhana	99
a.	Y atas X_1	99
b.	Y atas X_2	99
c.	Y atas X_3	99
2.	Uji Normalitas.....	99
a.	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_1	100
b.	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_2	101
c.	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_3	101
3.	Uji Homogenitas	102
4.	Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi.....	103
a.	Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja atas	

Efikasi Diri.....	103
b. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja atas <i>Employee Engagement</i>	103
c. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja atas Komitmen Afektif.....	104
5. Uji Asumsi Klasik.....	105
a. Persamaan Regresi Berganda.....	106
b. Uji Normalitas.....	106
c. Uji Multikolonieritas.....	108
d. Uji Antokorelasi.....	109
e. Uji Heteroskedastisitas	110
D. Pengujian Model	111
E. Pengujian Hipotesis	113
1. Pengaruh Langsung Positif Efikasi Diri Terhadap Kinerja ..	113
2. Pengaruh Langsung Positif Keterikatan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja	114
3. Pengaruh Langsung Positif Komitmen Afektif Terhadap Kinerja.....	115
4. Pengaruh Tidak Langsung Efikasi Diri Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Afektif	116
5. Pengaruh Tidak Langsung Keterikatan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Afektif	117
6. Pengaruh Tidak Langsung Efikasi Diri Terhadap Kinerja Melalui Keterikatan Kepala Sekolah	118
F. Pembahasan Hasil Penelitian	119
1. Pengaruh Langsung Positif Efikasi Diri (X_1) Terhadap Kinerja (Y)	119
2. Pengaruh Langsung Positif Keterikatan Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja (Y)	120
3. Pengaruh Langsung Positif Komitmen Afektif (X_3) Terhadap Kinerja (Y)	120
4. Pengaruh Tidak Langsung Efikasi Diri (X_1) Terhadap	

Kinerja (Y) Melalui Komitmen Afektif (X ₃)	122
5. Pengaruh Tidak Langsung Keterikatan Kepala Sekolah (X ₂) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Komitmen Afektif (X ₃)	123
6. Pengaruh Tidak Langsung Efikasi Diri (X ₁) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Keterikatan Kepala Sekolah (X ₂)	124
G. Deskripsi Penelitian	125
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	129
B. Implikasi	132
C. Saran	136
DAFTAR PUSTAKA	142
LAMPIRAN	150
PERNYATAAN COPYRIGHT TRANSFER	392
RIWAYAT HIDUP	393



DAFTAR GAMBAR

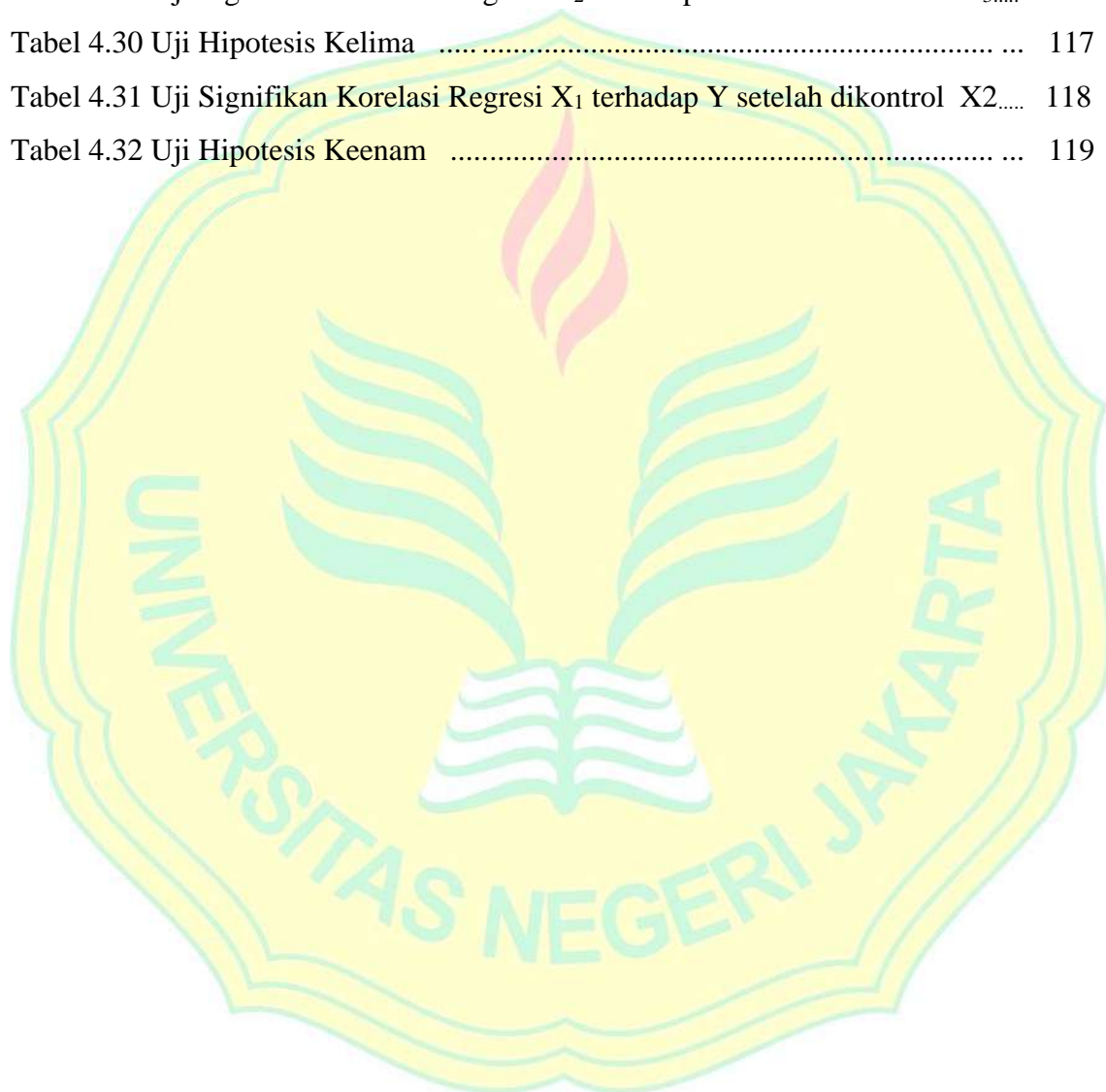
Gambar 1.1 Anggaran Pendidikan Kabupaten Kapuas Hulu	7
Gambar 1.2 Kondisi Ruang Sekolah SD Negeri Kabupaten Kapuas Hulu	7
Gambar 2.1 Self Efficacy Paves The Way For Succes or Failure	33
Gambar 3.1 Model Hipotetik Variabel Penelitian	61
Gambar 4.1 Histogram Data Kinerja (Y)	87
Gambar 4.2 Histogram Data Efikasi Diri (X ₁)	90
Gambar 4.3 Histogram Data <i>Employee Engagement</i> (X ₂)	93
Gambar 4.4 Histogram Data Komitmen Afektif (X ₃)	96
Gambar 4.5 Model Hipotetik Variabel Penelitian	112
Gambar 5.1 Model Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah	140
Gambar 4.7 Strategi Peningkatan Kinerja Pendidikan di Perbatasan	141



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sebaran Jumlah Kepala Sekolah SD Negeri Kabupaten Kapuas Hulu	62
Tabel 3.2 Sebaran Sample Pada Tiap SD Negeri di Kabupaten Kapuas Hulu.....	64
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrument Variabel Kinerja	67
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrument Variabel Efikasi Diri	71
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrument Variabel <i>Employee Engagement</i>	75
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrument Variabel Afektif.....	78
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja (Y)	86
Tabel 4.2 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel Y	87
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Efikasi Diri (X ₁)	89
Tabel 4.4 Rerata Indikator dan butir pernyataan variabel X ₁	90
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor <i>Employee Engagement</i> (X ₂)	92
Tabel 4.6 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel X ₂	94
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Afektif (X ₃)	95
Tabel 4.8 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel X ₃	96
Tabel 4.9 Rangkuman Statistik Deskripsi	98
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi	101
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Homogenitas Varians	103
Tabel 4.12 ANAVA Untuk Uji Signifikan dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 83,163 + 0,361 X_1$	104
Tabel 4.13 ANAVA Untuk Uji Signifikan dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 60,821 + 0,522 X_2$	104
Tabel 4.14 ANAVA Untuk Uji Signifikan dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 75,406 + 0,414 X_3$	105
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan dan Uji Linearitas Regresi	106
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Berganda	108
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	109
Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi	110
Tabel 4.19 Hasil Heteroskedastisitas	111
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Uji F	112
Tabel 4.21 Uji Koefisien Korelasi Antara X ₁ Terhadap Y	113
Tabel 4.22 Uji Hipotesis Pertama	113

Tabel 4.23 Uji Koefesien Korelasi Antara X_2 Terhadap Y,	114
Tabel 4.24 Uji Hipotesis Kedua	114
Tabel 4.25 Uji Koefesien Korelasi Antara X_3 Terhadap Y,	115
Tabel 4.26 Uji Hipotesis Ketiga	115
Tabel 4.27 Uji Signifikan Korelasi Regresi X_1 terhadap Y setelah dikontrol X_3	116
Tabel 4.28 Uji Hipotesis Keempat	116
Tabel 4.29 Uji Signifikan Korelasi Regresi X_2 terhadap Y setelah dikontrol X_3	117
Tabel 4.30 Uji Hipotesis Kelima	117
Tabel 4.31 Uji Signifikan Korelasi Regresi X_1 terhadap Y setelah dikontrol X_2	118
Tabel 4.32 Uji Hipotesis Keenam	119



DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 : Instrumen Penelitian	150
Lampiran 2 : Data Hasil Uji Coba.....	166
Lampiran 3 : Kisi-kisi Akhir Instrumen	191
Lampiran 4 : Data Hasil Penelitian	196
Lampiran 5 : Pengujian Persyaratan Analisis.....	213
Lampiran 6 : Hasil Perhitungan.....	345
Lampiran 7 : Pengujian Hipotesis	373
Lampiran 8 : Surat-Surat	381

