

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kapuas Hulu adalah kabupaten multi etnis. Suku yang dominan adalah etnis Melayu Kalimantan, Dayak, Tionghoa dan sejumlah kecil pendatang dari Minang. Daerah Putussibau Utara dan Selatan didominasi oleh etnis Tionghoa, Jawa dan Minang yang biasanya menguasai perdagangan. Sementara, etnis Melayu dan Dayak (yang kemudian terbagi lagi menjadi banyak sub suku) banyak mendiami daerah pinggir sungai dan pedalaman.

Kabupaten Kapuas Hulu merupakan kabupaten terluas kedua (setelah Kabupaten Ketapang) di Kalimantan Barat. Luas Kabupaten Kapuas Hulu seluruhnya adalah 29.842 km², setara dengan 20,33 persen dari luas Kalimantan Barat secara keseluruhan yang mencapai 146.807 km² (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kapuas, 2016).

Titik berat pembangunan pendidikan mengutamakan pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan dasar dan menengah, perluasan dan peningkatan kualitas pendidikan kejuruan sekolah lanjutan tingkat atas serta pelaksanaan wajib belajar sembilan tahun sesuai dengan perkembangan tuntutan pembangunan dan potensi daerah. Dalam pembangunan pendidikan seluruh modal dasar pembangunan didayagunakan, terutama penduduk yang besar jumlahnya sebagai sumber daya manusia yang potensial dan produktif bagi pembangunan nasional. Salah satu usaha pemerintah maupun swasta di bidang pendidikan dalam mengimbangi pertumbuhan penduduk, khususnya usia muda adalah dengan menyediakan sarana fisik pendidikan

dan tenaga guru yang memadai. Hal ini perlu terus dilanjutkan untuk keberhasilan pelaksanaan pendidikan di daerah.

Kabupaten Kapuas hulu memiliki 23 Kecamatan pada tahun ajaran 2015/2016 jumlah Sekolah Dasar Negeri sebanyak 396 sekolah dengan jumlah siswa 31.247 murid (turun 266 orang atau setara 0,97 persen dari tahun ajaran sebelumnya) dengan jumlah guru sebanyak 2.068 orang, rasio 15,63 (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kapuas, 2016). Terkait dengan pembangunan perkuatan akses layanan Pendidikan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan mutu pendidikan. Tilaar (2002) menegaskan bahwa dalam proses pendidikan sekurang-kurangnya terdapat lima pemain yang sangat menentukan proses pendidikan tersebut, yaitu: 1) masyarakat, 2) orang tua, 3) peserta didik, 4) negara, dan 5) pengelola profesional pendidikan. Kelima faktor tersebut merupakan entitas yang saling terkait dan memiliki pengaruh besar, sehingga keberadaannya tidak bisa dinafikan. Dari kelima hal tersebut, ada yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, yaitu mengenai peran pengelola profesional. Siapa sebetulnya para pengelola profesional tersebut dan apa fungsi keberadaannya bagi peningkatan mutu dan keberhasilan pendidikan.

Menurut Tilaar (2002), para pengelola profesional ialah pengelola yang tugasnya melaksanakan proses pendidikan agar berjalan secara efektif. Mereka adalah supervisor pendidikan, kepala sekolah, dan para guru atau dosen. Lebih lanjut, Tilaar menjelaskan bahwa di dalam pendekatan tradisional manajemen pendidikan, ada dua anggapan tentang para profesional. *Pertama*, para profesional adalah orang-orang yang paling tahu mengenai proses pendidikan, dan oleh sebab itu tidak perlu dicampuri oleh masyarakat. Di sini, berlaku otonomi profesional yang murni. *Kedua*, para profesional adalah pelaksana yang terampil untuk mewujudkan visi dan misi

masyarakat yang memiliki lembaga pendidikan. Amanat UU No 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah membawa pengaruh luas, termasuk di dalamnya adalah bidang manajemen pendidikan di tingkat satuan pendidikan Sekolah Dasar. Pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien tidak lepas dari tugas dan fungsi kepala sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah pun banyak ditentukan oleh kepala sekolah.

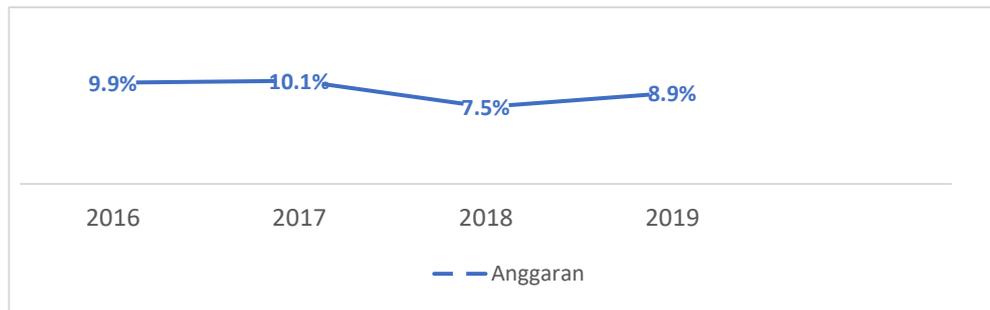
Kepala Sekolah adalah penanggungjawab seluruh kegiatan proses Pendidikan di sekolah, sehingga peranannya sangat penting bagi terselenggaranya seluruh kegiatan di Sekolah, segala permasalahan yang dihadapi oleh seluruh komponen yang terlibat di sekolah harus mampu dipecahkan dan diatasi oleh kepala sekolah, 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. Dengan sumber daya yang bervariasi, kepala sekolah dituntut untuk menyatukan menjadi suatu kekuatan yang terintegrasi dan terarah pada proses pencapaian bersama, dia harus mampu mengembangkan visi dan misi tidak hanya sekedar menyatakannya. Upaya menjadikan seluruh komponen di sekolah menjadi suatu paduan orkestra memerlukan pemahaman karakteristik dan potensi setiap individu serta pemahaman dan penguasaan tentang bagaimana membuat semua itu bersinergi sehingga dapat terwujud suatu pencapaian (pelaksanaan misi) yang sesuai dengan yang diharapkan. Semua itu menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dan sangat berat dalam mengelola sekolah guna mencapai tujuan pendidikan sekolah.

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. Hal ini yang sebenarnya di harapkan dalam dunia pendidikan di Kabupaten perbatasan khususnya Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Kalimantan Barat, selain memiliki wilayah terluas nomor 2 di Provinsi Kalimantan Barat, Kabupaten Kapuas Hulu berbatasan dengan Negara Tetangga yaitu Malaysia dan Brunai Darusalam. Tantangan terberat dalam membenahan pendidikan di kabupaten ini apalagi menjadi bagian dalam administrasi Negara merupakan daerah tertinggal, tugas yang maha besar bagi para Kepala Sekolah untuk meningkatkan daya saing pendidikan di wilayah perbatasan.

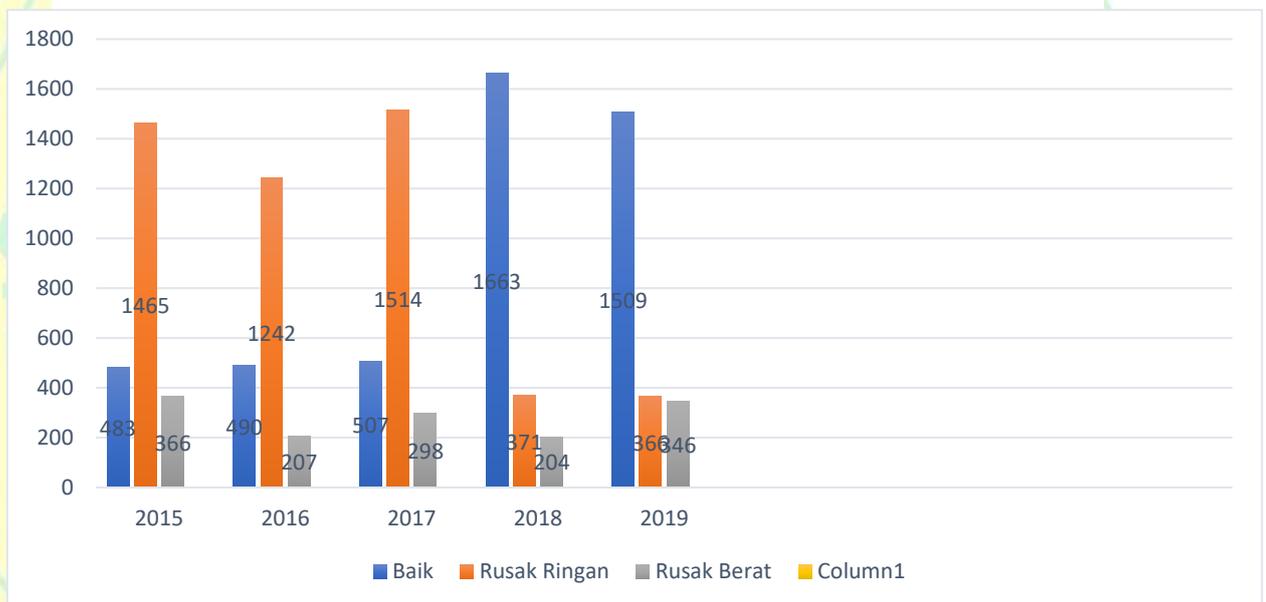
Permasalahan yang terjadi diperkuat dengan data Pusat data dan statistik pendidikan dan kebudayaan Daerah tahun 2016 (PDSPKD,2016), bahwa penilaian secara nasional untuk Sekolah Dasar se- provinsi Kalimantan Barat kepala sekolah dan guru mengalami kekurangan sebanyak 4. 073 orang dari total sekolah SDN 4.341, dan penilaian kinerja kepala sekolah dan guru SDN se- Kalimantan Barat masih dalam tahap rendah secara nasional. Data lain juga menunjukkan 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.

Berkaitan dengan dukungan anggaran pendidikan yang di alokasikan untuk pendidikan di kabupaten kapuas hulu dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 rata-rata diposisi peringkat ke 12 dari 14 kabupaten kota Provinsi Kalimantan Barat dengan rincian tahun 2016 Total anggaran Rp. 1.649,7 M atau 9,9 %, tahun 2017 total anggaran Rp. 1.615,9 M atau 10,1%, tahun 2018 total anggaran Rp. 1.656,90 M atau 7,54%, dan tahun 2019 total anggaran Rp.1.836,39 M atau 8.91 %, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.1 : Anggaran Pendidikan Kabupaten Kapuas Hulu

Sedangkan kondisi sarana sekolah berkaitan dengan ruangan kelas dapat dilihat dari table berikut :



Gambar 1.2 : Kondisi Ruang Sekolah SD Negeri Kabupaten Kapuas Hulu

Secara sfesifik dalam konteks masalah pada efikasi diri ditemukan masih adanya kurang maksimal terhadap keterlibatan kepala sekolah untuk memaksimalkan kelas pada jam mata pelajaran kosong alias tidak ada guru dilihat dari data neraca pendidikan Sekolah dasar mengalami kekurangan guru pada tahun 2018 sebanyak 317 orang dikarenakan pensiun dan pada tahun 2019

mengalami kekurangan guru sekolah dasar negeri sebanyak 1.018 orang dari total sekolah 369 sekolah dan pemerataan guru PNS pada guru kelas 0,41 dan guru mata pelajaran 0,63. Dampak dari hal tersebut masih ditemukan bahwa kepala sekolah mempersilahkan siswa untuk cepat pulang, sehingga terbukti pada tahun 2017 siswa yang mengulang sebanyak 1.640 orang, tahun 2018 siswa yang mengulang sebanyak 1.444 orang dan tahun 2019 siswa yang mengulang sebanyak 1.520 orang. Selain dari pada itu masalah keterikatan kepala sekolah terhadap pengembangan sekolah, yaitu kurang memaksimalkan peran Kerjasama antara sekolah dengan orang tua murid, sehingga informasi dari kedua belah pihak untuk kemajuan peserta didik terhambat dampak dari hal tersebut masih banyak ditemukan siswa yang putus sekolah yang rata-rata terhambat karena masalah biaya pendidikan terlihat dari data neraca pendidikan kabupaten Kapuas hulu siswa SD Negeri yang mengalami putus sekolah pada tahun 2017 sebanyak 72 orang, tahun 2018 sebanyak 120 orang, dan tahun 2019 siswa yang putus sekolah sebanyak 58 orang. Dan yang terakhir bagaimana peran kepala sekolah dalam menunjukkan komitmen afektif terhadap sekolah juga masih belum maksimal salah satunya terbukti pada data neraca pendidikan Kabupaten Kapuas Hulu dari tahun 2017 belum ada catatan prestasi sekolah maupun prestasi siswa di tingkat nasional maupun internasional, terlihat juga pada penilaian Akreditasi pada tingkat SD rata-rata masih banyak di posisi Akreditasi C sebagai peringkat pertama dan peringkat ke 2 Akreditasi B, peringkat ke 3 Akreditasi A masih sangat minim tercatat pada tahun 2019 baru 9%, dan yang belum terakreditasi hingga tahun 2019 sebesar 21,5 %.

Melihat pemaparan diatas tentu menjadi perhatian bersama mengenai sebuah komitmen pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dan

yang paling penting adalah bagaimana seorang kepala sekolah sebagai penanggungjawab seluruh kegiatan proses Pendidikan di sekolah, sehingga peranannya sangat dominan bagi terselenggaranya seluruh kegiatan di Sekolah, segala permasalahan yang dihadapi oleh seluruh komponen yang terlibat di sekolah harus bisa dipecahkan dan diatasi oleh kepala sekolah, sehingga situasi tetap kondusif bagi pengembangan seluruh potensi sumber daya yang terkait ditengah keterbatasan berbahagai hal di internal sekolah, komitmen menjadi penting dan kesetiaan dalam tugas yang diembankan dalam karir dunia Pendidikan yang menuntut setiap individu kepala sekolah bahu membahu untuk mewujudkan Pendidikan yang mampu bersaing dalam era globalisasi.

Selanjutnya ada 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 et al., 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.

Stajkovic (2006) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan membuat lebih mungkin melakukan tindakan, mengejanya, dan mempertahankan kegigihan karena mereka merasa yakin bahwa mereka dapat menangani apa yang mereka ingin lakukan atau perlu dilakukan (1209). Selain itu, karena mereka menetapkan tujuan pribadi yang sulit dan menantang, individu dengan efikasi diri yang tinggi lebih cenderung menjadi

pegawai yang sukses (Bandura dan Locke, 2003; Stajkovic, 2006). Untuk mendukung teori pengaruh efikasi diri terhadap kinerja, banyak penelitian yang berkembang, termasuk banyak penelitian dengan metode eksperimental, longitudinal, dan meta-analitik, mendukung pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dalam berbagai organisasi seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Bandura dan Locke, 2003; Chen, Casper, & Cortina, 2001; Walumbwa, Avolio, & Zhu, 2008; Walumbwa, Cropanzano, & Hartnell, 2009; in press). Salah satu contoh hasil penelitian yang relevan terhadap pengaruh efikasi diri terhadap kinerja adalah meta analisis dari hasil penelitian sebanyak 114 penelitian yang dilakukan oleh Stajkovic, dan Luthans (1998) membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja.

Efikasi diri berperan sebagai mekanisme motivasi yang memungkinkan seseorang untuk memobilisasi upaya, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk kinerja (Gist, dan Mitchell, 1992; Kanfer, 1987). Efikasi diri terhadap tugas mengacu pada niat individu untuk mengalokasikan upaya untuk mencapai tingkat kinerja yang ditargetkan (Kanfer, 1987).

Teori kognitif sosial berpendapat bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang sukses, sedangkan individu dengan efikasi diri kurang cenderung berhenti melakukan upayanya sebelum waktunya dan gagal dalam tugasnya (Bandura, 1977; 1997). Bahkan banyak meta analisis terbaru menunjukkan pengaruh yang kuat efikasi diri terhadap kinerja pada semua pengaturan kerja (Stajkovic, dan Luthans, 1998). Penelitian dalam bidang penjualan membuktikan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap penjualan adaptif, penyusunan target dan kinerja.

Hasil temuan beberapa penelitian di atas yang banyak dilakukan pada bidang organisasi bisnis dan belum pernah dilakukan penelitian pada bidang pendidikan, terlebih dengan obyek penelitian kepala sekolah, menunjukkan adanya *gap* hasil temuan penelitian efikasi diri terhadap kinerja yang peneliti harus buktikan bagaimanakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat apakah mempunyai pengaruh yang tinggi atau rendah maupun pengaruh langsung atau tidak langsung, permasalahan tersebut menjadi sebuah *gap* atau peluang yang harus peneliti teliti.

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. Selanjutnya penelitian pada industri perhotelan yang dilakukan oleh Abu Khalifeh, dan Ahmad, (2013) membuktikan bahwa *engagement* pegawai hotel sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan dan kinerja pegawainya.

Penelitian selanjutnya dengan obyek pegawai pemadam kebakaran sebanyak 245 sampel membuktikan bahwa keterikatan memediasi pengaruh persepsi tentang dukungan organisasi, kongruensi nilai, dan *self evaluation* terhadap kinerja (Rich et al., 2010). Penelitian selanjutnya menyatakan bahwa

keterikatan meunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Demerouti, dan Cropanzano, 2010). Seperti penelitian Halbesleben dan Wheeler (2008) yang dilakukan pada pegawai Amerika di berbagai industri dan pekerjaan, dalam penelitiannya membuktikan bahwa keterikatan kerja memberikan kontribusi yang unik terhadap peningkatan kinerja. Salanova, Agut, dan Peiró (2005) melakukan penelitian pada pegawai restoran dan hotel di Spanyol sebanyak 342 pegawai yang dijadikan obyek penelitian dari 58 hotel, membuktikan bahwa keterikatan dan iklim melayani memberikan pengaruh positif terhadap kesetiaan pelanggan dan kinerja pegawai.

Hasil temuan dari beberapa penelitian di atas yang banyak dilakukan pada bidang organisasi bisnis, restaurant, hotel, dan pemadam kebakaran, dan belum pernah dilakukan penelitian pada bidang pendidikan, terlebih dengan obyek penelitian kepala sekolah, menunjukkan adanya *research gap* hasil temuan penelitian keterikatan (*engagement*) terhadap kinerja yang peneliti harus buktikan bagaimanakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat apakah mempunyai pengaruh yang tinggi atau rendah maupun pengaruh langsung atau tidak langsung, permasalahan tersebut menjadi sebuah *gap* atau peluang yang harus peneliti teliti.

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).

Teimouri et al. (2015: 21) menjelaskan bahwa komitmen afektif yaitu keterikatan afektif seseorang terhadap organisasi, komitmen afektif merupakan konsep penting untuk memahami loyalitas seseorang untuk mengorbankan diri untuk organisasi. Shore, dan Barksdale (1995) telah meneliti kepada 339 pegawai dan 231 manajer pada perusahaan multinasional di Amerika Serikat, membuktikan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, sedangkan dimensi lain dari komitmen organisasi yakni komitmen normatif tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan pada pegawai bank di Lahore, penelitian Haviz (2017) menemukan bahwa tiga dimensi komitmen organisasi merupakan faktor penting menuju peningkatan kinerja di antara karyawan perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasi secara independen dan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di bank. Ini berarti bahwa karyawan bersedia untuk mengabdikan dan tinggal di bank untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki tujuan dan nilai yang sama di dalam organisasi.

Hasil temuan dari beberapa penelitian di atas yang banyak dilakukan pada bidang organisasi bisnis, dan bank, dan belum pernah dilakukan penelitian pada bidang pendidikan, terlebih dengan obyek penelitian kepala sekolah, menunjukkan adanya *research gap* hasil temuan penelitian komitmen afektif terhadap kinerja yang peneliti harus buktikan bagaimanakah pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan

Barat apakah mempunyai pengaruh yang tinggi atau rendah maupun pengaruh langsung atau tidak langsung, permasalahan tersebut menjadi sebuah *gap* atau peluang yang harus peneliti teliti.

Dari pernyataan di atas maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja, pengaruh langsung keterikatan terhadap kinerja, dan pengaruh langsung komitmen afektif terhadap kinerja, dengan subjek penelitian kepala sekolah pada SD Negeri Kabupaten Kapuas Hulu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut: kurangnya profesionalisme kepala sekolah, kurang keyakinan diri dalam menjalankan tugas dan fungsi kepala sekolah, kurangnya komitmen kepala sekolah terhadap kesuksesan sekolah yang dipimpinnya, Kurangnya pengetahuan akan teknologi, kurangnya pemahaman terhadap masalah kebutuhan kerja, kurangnya rasa tanggung jawab kepala sekolah akan tugas profesinya, kurangnya integritas kepala sekolah terhadap profesi yang diembannya, kurangnya sportifitas kepala sekolah di lingkungan organisasinya, adanya hubungan antara kepala sekolah dan atasan yang kurang harmonis, kurangnya dukungan organisasi, adanya kondisi kerja yang kurang nyaman, adanya komunikasi dan hubungan antara kepala sekolah dan guru yang tidak harmonis, kurang bersinergi dengan orang tua murid.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, menggambarkan bahwa terdapat banyak masalah yang mungkin timbul berkaitan dengan kinerja, hal tersebut tidak memungkinkan untuk diteliti seluruhnya dalam satu kegiatan penelitian. Atas dasar itu diperlukan adanya pembatasan masalah penelitian yaitu dengan cara menentukan sejumlah faktor yang mungkin ada pengaruhnya dengan kinerja kepala sekolah. Dalam penelitian ini penulis menetapkan tiga faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Ketiga faktor tersebut adalah efikasi diri, keterikatan, dan komitmen afektif.

D. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan pembatasan masalah yang ditetapkan, beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung keterikatan kepala sekolah terhadap kinerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung koimitmen afektif terhadap kinerja ?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja melalui komitmen afektif ?
5. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung keterikatan kepala sekolah terhadap kinerja melalui komitmen afektif ?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja melalui keterikatan kepala sekolah?

E. Tujuan Penelitian

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

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian secara khusus ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja kepala sekolah.
2. Pengaruh langsung keterikatan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah.
3. Pengaruh langsung komitmen afektif terhadap kinerja kepala sekolah.
4. Pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja kepala sekolah yang dimediasi oleh komitmen afektif kepala sekolah.
5. Pengaruh tidak langsung keterikatan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah yang dimediasi oleh komitmen afektif kepala sekolah.
6. Pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterikatan kepala sekolah.

F. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

- 1) Manfaat Teoritis bagi peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti memperoleh gambaran umum tentang kinerja sesuai teori dan aplikasi dari elemen efikasi diri, keterikatan kepala sekolah dan komitmen afektif.

2) Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dan masukan bagi pembelajar yang mengembangkan penelitian yang sejenis.

3) Pemerintahan Daerah Khususnya Dinas Pendidikan Kalimantan Barat

Melalui penelitian ini manajemen pendidikan tingkat Sekolah Dasar (SD) dapat melihat gambaran dari kinerja kepala sekolah dan memperbaiki kembali dari sisi manajerial kinerja dalam diri kepala sekolah SD dengan elemen efikasi diri, keterikatan kepala sekolah akan sekolahnya dan komitmen afektif kepala sekolah terhadap organisasinya. Sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi para pengelola organisasi sekolah dalam mengembangkan mutu pendidikan.

G. State Of the Art (SOTA)

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai pedoman atau alat ukur di pembahasan dalam penulisan disertasi ini.

Tabel 1.1 State of the Art

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sivrikaya (2019) 2019	<i>The Role of Self- efficacy on Performance of Sports Skills of Football Players.</i>	Variabel X1 <i>(self-efficacy)</i> , X2 (<i>Sport Skill</i>), X3 <i>(Performance)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh langsung <i>sport skill</i> terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama

				<p>membahas permasalahan kinerja dengan prediktor yakni <i>self-efficacy</i>. Perbedaan dengan penelitian ini adalah unit analisis dan <i>locus</i> penelitian yang berbeda dan juga model analisis yang berbeda.</p>
2	<p>Hur, Mun & Lee (2019)</p> <p>2019</p>	<p><i>The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts</i></p>	<p>Variabel X1 (<i>self-efficacy</i>), X2 (<i>creativity</i>), X3 (<i>Job Performance</i>).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh tidak langsung <i>self efficacy</i> terhadap kinerja melalui <i>creativity</i>. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas permasalahan kinerja dengan prediktor yakni <i>self-efficacy</i>. Perbedaan dengan penelitian ini adalah unit analisis dan <i>locus</i> penelitian yang berbeda dan juga</p>

				model analisis yang berbeda.
3	Wu, Inoue, Filo, & Sato, M. (2020). 2020	<i>Creating shared value and sport employees' job performance: the mediating effect of work engagement.</i>	Variabel X1 (<i>Creating Shared Value</i>), X2 (<i>Work Engagement</i>), X3 (<i>Job Performance</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa CSV berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, dan juga berpengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh keterikatan kerjaadap. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas permasalahan kinerja dengan prediktor yakni <i>engagement</i> . Perbedaan dengan penelitian ini adalah unit analisis dan <i>locus</i> penelitian yang berbeda dan juga model analisis yang berbeda.
4	Jia-jun & Hua-ming (2022) 2022	<i>The Impact of Career Growth on Knowledge-Based Employee Engagement: The Mediating Role of</i>	Variabel X1 (<i>Career Growth</i>), X2 (<i>Perceived Organizational Support</i>) X3 (<i>Employee</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, terdapat

		<i>Affective Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support.</i>	<i>Engagement) Y (Affective Commitment).</i>	<p>pengaruh <i>Career Growth, Perceived Organizational Support</i> terhadap komitmen afektif melalui <i>employee engagement</i>.</p> <p>Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji permasalahan <i>employee engagement</i>.</p> <p>Perbedaan signifikan dengan penelitian ini adalah perbedaan dua variabel yang mempengaruhi <i>employee engagement</i>. <i>Locus</i> penelitian serta unit analisis yang berbeda.</p>
5	Alqudah, Carballo-Penela, & Ruzo-Sanmartín ((2022). 2022	<i>High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective</i>	Variabel X1 (<i>Affective Commitment</i>), X2 (<i>Hierarchy Culture</i>) X3 (<i>Performance</i>).	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>affective commitment</i> berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh tidak langsung <i>affective commitment</i> terhadap kinerja</p>

		<p><i>commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture.</i></p>	<p>yang dimediasi oleh <i>hierarchy culture</i>. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji permasalahan kinerja. Perbedaan signifikan dengan penelitian ini adalah perbedaan variabel mediator yakni <i>hierarchy culture</i>. <i>Locus</i> penelitian serta unit analisis yang berbeda.</p>
--	--	---	--

Dari hasil telaah semua teori maka peneliti dapat menemukan bahwa Penelitian tentang efikasi diri, *employee engagement*, komitmen afektif, dan kinerja lebih sering dilakukan dalam organisasi bisnis, dan sedikit penelitian yang dilakukan di lembaga pendidikan khususnya sekolah dasar terlebih dengan unit analisis guru, kepala sekolah ataupun dosen. Selain itu pada variabel self efficacy, *employee engagement*, dan komitmen afektif pernah ditemukan dalam penelitian terdahulu namun secara terpisah dan objek penelitian yang berbeda serta penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan analisis regresi sederhana ataupun regresi berganda, namun untuk menyoroti seluruh variabel ini secara bersamaan belum pernah dilakukan sebelumnya.

Penelitian tentang efikasi diri, keterikatan pegawai, dan komitmen afektif adalah penting untuk diteliti karena terkait dengan kinerja kepala sekolah, terlebih lokus penelitian dilakukan di SD Negeri Kabupaten Kapuas Hulu yang notabene

terletak di pelosok yang akses transfortasinya sulit, sarana dan prasarana yang jauh dari kata memadai. Kepala sekolah sebagai seorang guru yang mempunyai tugas tambahan mempunyai tugas yang sangat berat untuk memajukan kualitas pendidikan terlebih dimasa Pandemi Covid-19 sekarang ini.

Oleh karena itu kebaharuan dari penelitian ini Peneliti melakukan penelitian dengan mengelaborasi keempat variabel yakni efikasi diri, *employee engagement*, komitmen afektif dan kinerja dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

