

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI1 AMBALDENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Indah Rohyani

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengukur secara langsung pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah, *self efficacy* terhadap kinerja guru dan mengukur secara tidak langsung pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah, *self efficacy* terhadap kinerja guru dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah *self efficacy*.

Sampel dalam penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 1 Ambal Kabupaten Kebumen yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan program statistik SPSS 18 dan smartPLS 2.0.

Hasil analisis penelitian telah menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh sangat positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, tidak adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja adanya pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja guru, dari hasil analisis kepuasan kerja terhadap kinerja guru diketahui bahwa kepuasan kerja tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru 1 dengan variabel intervening kepuasan kerja (Y1) bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening tidak dapat meningkatkan efek pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y2) dibandingkan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y2). Untuk pengaruh tidak langsung pengaruh antara *self efficacy* (X2) terhadap kinerja guru (Y2) dengan variabel intervening kepuasan kerja (Y1) bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening tidak dapat meningkatkan efek pengaruh *self efficacy* (X2) terhadap kinerja guru (Y2) dibandingkan pengaruh langsung *self efficacy* (X2) terhadap kinerja guru (Y2).

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Self Efficacy, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini, Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting. Dengan pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas yang diharapkan akan mendukung keberhasilan pembangunan yang sedang dilaksanakan oleh bangsa dan negara. Pendidikan melibatkan berbagai komponen sehingga pendidikan sebagai proses dapat berlangsung. Komponen utama pendidikan (pembelajaran) di sekolah setelah anak didik adalah pendidik atau guru. Peran guru sangat strategis dan menentukan karena guru adalah *"The man behind the gun"* yang memungkinkan proses pembelajaran dapat berlangsung. Dalam kinerjanya, guru dievaluasi dan diawasi oleh kepala sekolah

Demikian halnya dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Ambal. Dalam Kecenderungan yang terjadi para guru melaksanakan tugas sesuai yang diatur oleh atasannya, namun kurang berdaya dalam berinisiatif, jika dituntut memecahkan masalah yang muncul dengan menentukan cara-cara yang baru dari pikiran sendiri. Guru mengajar hanya sebatas rutinitas, kepedulian guru SMP Negeri 1 Ambal terhadap kualitas pendidikan masih minim. Hal ini terlihat dari kecenderungan sebagian guru yang kurang peduli dengan prestasi belajar siswa, minimnya daya kompetensi diantara guru, sehingga menimbulkan persepsi guru bahwa tidak adanya penghargaan atau perbedaan antara guru yang lain dalam berprestasi, kurangnya kepercayaan diri dari

sebagian guru untuk berbuat sesuatu yang positif agar tujuan sekolah/ organisasi berhasil, dan selalu memperhitungkan materi/gaji apabila mengerjakan lebih untuk keperluan sekolah sehingga kepuasan kinerja guru seolah-olah hanya diukur dari materi/ gaji.

Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self efficacy* (kepercayaan diri) serta kepuasan kerja sebagai mediasi sangat berpengaruh bagi keberhasilan kinerja guru. *Self efficacy* dan kepuasan kerja adalah faktor yang pokok lainnya dalam diri seorang guru dan harus ditumbuh kembangkan pada kinerja guru di SMP Negeri 1 Ambal. Setelah memperhatikan latar belakang peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ambal dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening"**.

Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self efficacy* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ambal dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2010) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Wibowo (2010) Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2010), menyatakan bahwa kebanyakan orang percaya bahwa pekerja yang puas adalah pekerja yang produktif. Alasannya adalah pekerja yang puas cenderung ingin semakin terlibat dalam pekerjaan sehingga lebih produktif. Namun, penelitian empiris tidak mendukung pandangan ini.

Menurut Locke (dalam Luthans, 2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Self Efficacy

Self efficacy diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. *Self efficacy* adalah keyakinan seorang mengenai

peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self efficacy* merupakan karakteristik yang melekat pada diri individu menurut pajares (2002, dalam Janu Tri Parmawati, 2004) *Self efficacy* mempengaruhi pilihan-pilihan dan tindakan – tindakan individu serta berpengaruh juga terhadap tingkat stress dan kegelisahan individu.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menurut Stephen (2006) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Sumber dari pengaruh dapat bersifat formal, seperti yang di sajikan oleh kepemilikan peringkat manajerial dalam organisasi. Karena posisi manajemen muncul bersama sejumlah model Empiris/ Kerangka Teoritis tingkat wewenang yang dirancang secara formal, seseorang dapat menjalankan peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi itu. Tetapi tidak semua pemimpin itu manajer, dan sebaliknya, tidak semua manajer itu pemimpin.

Menurut Martha dan Wulan (2003) “kepemimpinan merupakan suatu perpaduan antara bakat alamiah dan kemampuan yang dapat dipelajari”. Sebagai bakat alamiah, maka jiwa kepemimpinan seseorang adalah suatu karunia yang diperoleh dari Sang Pencipta. Bakat ini harus juga diasah dan dikembangkan melalui berbagai pengalaman. Pengertian pengalaman di sini ditafsirkan sebagai suatu proses pematangan diri yang didapat dengan menjalani sendiri suatu hal atau mempelajarinya dari orang lain. Perpaduan antara bakat dan

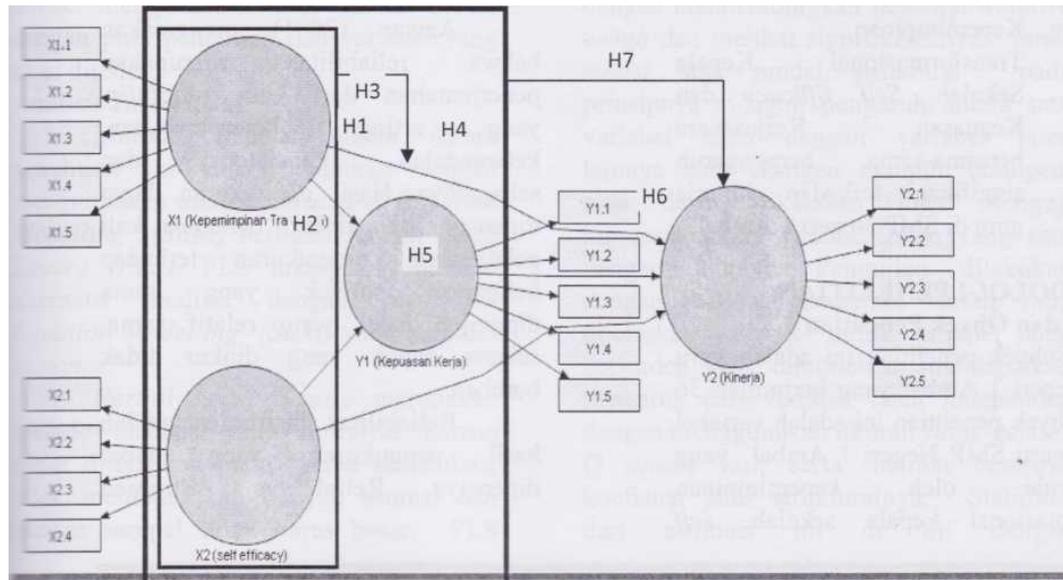
pengalaman ini akan menghasilkan kemampuan yang menonjol yang dapat membedakan sosok dan karakter

pemimpin dari orang-orang lain yang dipimpinnya.

Model Empiris / Kerangka Teoritis

Gambar 1

Model Kerangka Teoritis Penelitian



Hipotesis

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 = Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Ambal.
- H2 = *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Ambal.
- H3 = Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh

di SMP Negeri 1 Ambal.

- H4 = Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ambal.
- H5 = *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ambal.
- H6 = Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ambal.
- H7 = Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ambal.

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Ambal yang berjumlah 36 orang. Obyek penelitian ini adalah variabel kinerja guru SMP Negeri 1 Ambal yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, *self efficacy* dan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberi hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Syarat minimum: Jika korelasi antara indikator variabel dengan variabel mempunyai korelasi yang tinggi dengan tingkat signifikansi $< 0,05 / 5\%$ maka dapat dikatakan butir-butir pertanyaan mempunyai data yang valid dan sebaliknya jika korelasi kecil dengan tingkat signifikansi $> 0,05 / 5\%$ maka butir-butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Sedangkan instrument dinyatakan reliabel apabila instrumen tersebut beberapa kali digunakan untuk mengukur obyek yang sama, meskipun waktu dan tempatnya berbeda akan mendapatkan hasil yang sama. Azwar (2001) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang artinya keterpercayaan, keterandalan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran.

Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode alpha Cronbach diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- c. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable (Triton, 2006).

Metode Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasi untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan Penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Analisis Inferensial

Metode analisis utama dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasis *variance*. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang powerful karena mat diterapkan pada semua skala data, rak membutuhkan banyak asumsi dan . varan sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi (Ghozali, 2006).

Terdapat dua macam indikator dalam pendekatan PLS. Indikator pertama adalah indikator refleksif atau

reflective indicator. Reflective indicator adalah indikator yang dianggap dipengaruhi oleh konstruk laten, atau indikator yang dianggap merefleksikan/merepresentasikan konstruk laten. Reflective indicator mengamati akibat yang ditimbulkan oleh variabel laten. Indikator kedua adalah indikator formatif atau formative indicator. Formative indicator adalah indikator yang dianggap mempengaruhi variabel laten (Wanabakti dan Dwihardo, 2011). Uji model di dalam Partial Least Square (PLS) dilakukan melalui outer model dan inner model. Menurut Wiyono (2011), Outer model atau model pengukuran pada prinsipnya menguji indikator terhadap variabel laten, atau dengan kata lain mengukur seberapa jauh indikator itu dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator reflektif diuji dengan convergen validity, discriminant validity atau dengan average variance extracted (AVE), dan composite reliability. Sedangkan indikator formatif diuji berdasarkan substantive content-nya, yaitu dengan membandingkan besarnya relative weigh dan melihat signifikansinya. Inner model atau model struktural pada prinsipnya menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik eksogen maupun endogen, atau dapat dikatakan juga menguji hipotesis antara variabel laten yang satu dengan lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat persentase varian yang dijelaskan

yaitu R^2 untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapatkan pengaruh dari variabel laten independen dengan menggunakan ukuran stone-geisser Q square test, serta melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini di uji dengan menggunakan uji t-statistik yang diperoleh lewat prosedur bootstrapping.

Analisis Jalur

Analisis jalur pada prinsipnya melakukan analisis terhadap model jalur dari suatu diagram yang menghubungkan antara variable independen (eksogen), intervening (eksogen/endogen), dan dependen (endogen). Pola hubungan di tunjukkan dengan menggunakan anak panah dari variabel eksogen ke variable endogen. Analisis jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (Direct Effect), dan pengaruh tidak langsung (Indirect Effect), dengan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung

a) $X_n \rightarrow Y_1 =$ sebesar koefisien

parameter sesuai output (a)

b) $X_n \rightarrow Y_2 =$ sebesar koefisien parameter sesuai output (b)

c) $Y_1 \rightarrow Y_2 =$ sebesar koefisien parameter sesuai output (c)

2. Pengaruh Tidak Langsung

$X_n \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 =$ sebesar $a \times c$ (d)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas Butir

Uji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian untuk menguji butir-butir pernyataan dengan menggunakan persyaratan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika nilai r diperoleh $> 0,30 / 30\%$ dengan tingkat signifikan $< 0,05 / 5\%$ maka data dapat dianggap valid.
- Jika nilai r diperoleh $< 0,30 / 30\%$ dengan tingkat signifikan $> 0,05 / 5\%$ maka data dianggap tidak valid.
- Dengan keputusan apabila koefisien cronbach alpha positif $> 0,6$ maka faktor tersebut dikatakan reliabel

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji validitas dan Reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS ver 18.00, maka angket tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah yang terdiri dari 10 butir dinyatakan valid dan reliabel dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Jml Butir	Nilai r	Nilai Sig.	Status	Nilai Alpha Cronbach	Status
1	0,648	0,000	Valid	0.888	Reliabel
2	0,815	0,000	Valid	0.868	Reliabel
3	0,839	0,000	Valid	0.865	Reliabel
4	0,815	0,000	Valid	0.868	Reliabel
5	0,638	0,000	Valid	0.891	Reliabel
6	0,815	0,000	Valid	0.868	Reliabel
7	0,617	0,000	Valid	0.886	Reliabel
8	0,559	0,000	Valid	0.932	Reliabel
9	0,584	0,000	Valid	0.887	Reliabel
10	0,815	0,000	Valid	0.868	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2013.

2. Variabel Self Efficacy

Berdasarkan hasil uji validitas dan Reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan gram SPSS ver 18.00, maka angket tentang Self Efficacy yang terdiri dari 8 butir dinyatakan valid dan reliabel dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Self Efficacy

Jml Butir	Nilai r	Nilai Sig.	Status	Nilai Alpha Cronbach	Status
1	0.520	0,001	Valid	0.969	Reliabel
2	0.966	0,000	Valid	0.943	Reliabel
3	0.953	0,000	Valid	0.944	Reliabel
4	0.906	0,000	Valid	0.949	Reliabel
5	0.983	0,000	Valid	0.941	Reliabel
6	0.966	0,000	Valid	0.943	Reliabel
7	0.983	0,000	Valid	0.941	Reliabel
8	0.602	0,000	Valid	0.967	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2013.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas dan Reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan -rogram SPSS ver 18.00, maka angket tentang Kepuasan Kerja

yang terdiri dari 10 butir ::nyatakan valid dan reliabel dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Jml Butir	Nilai r	Nilai Sig.	Status	Nilai Alpha Cronbach	Status
1	0.955	0,000	Valid	0.948	Reliabel
2	0.748	0,000	Valid	0.958	Reliabel
3	0.919	0,000	Valid	0.948	Reliabel
4	0.942	0,000	Valid	0.950	Reliabel
5	0.918	0,000	Valid	0.951	Reliabel
6	0.854	0,000	Valid	0.953	Reliabel
7	0.738	0,000	Valid	0.958	Reliabel
8	0.945	0,000	Valid	0.948	Reliabel
9	0.564	0,000	Valid	0.963	Reliabel
10	0.748	0,000	Valid	0.958	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

4. Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji validitas dan Reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan rrogram SPSS ver 18.00, maka angket tentang Kinerja Guru yang terdiri dari 10 butir dinyatakan valid dan reliabel dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Validasi Variabel Kinerja Guru

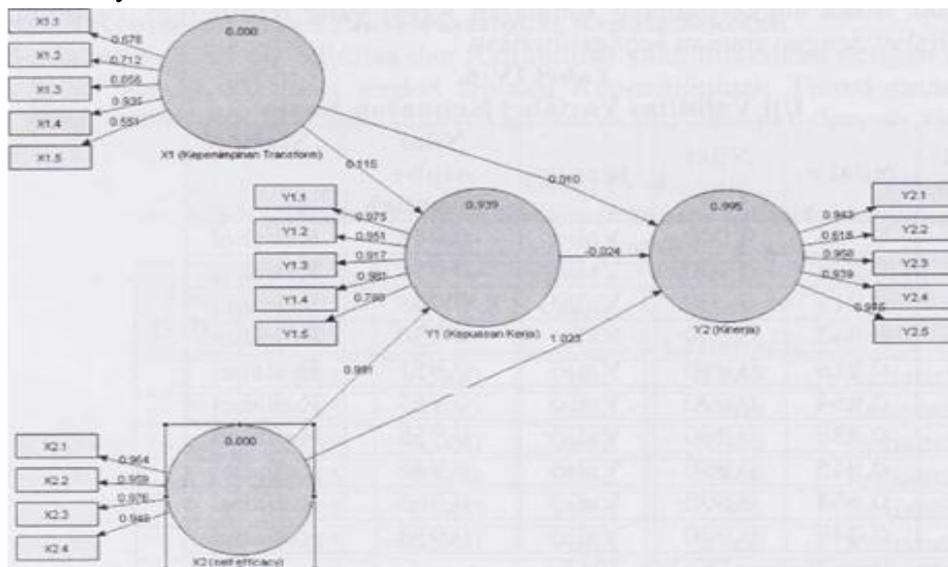
Jml Butir	Nilai r	Nilai Sig.	Status	Nilai Alpha Cronbach	Status
1	0.936	0,000	Valid	0.951	Reliabel
2	0.609	0,000	Valid	0.965	Reliabel
3	0.649	0,000	Valid	0.963	Reliabel
4	0.542	0,000	Valid	0.966	Reliabel
5	0.964	0,000	Valid	0.949	Reliabel
6	0.952	0,000	Valid	0.950	Reliabel
7	0.905	0,000	Valid	0.953	Reliabel
8	0.948	0,000	Valid	0.950	Reliabel
9	0.952	0,000	Valid	0.950	Reliabel
10	0.971	0,000	Valid	0.949	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Uji Indikator

1. Pengujian Measurement Model/Outer Model (Uji Indikator)

Tahap pertama dari analisis PLS adalah menguji validitas dan reliabilitas model yang meliputi: convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.



a. Convergent Validity

Tabel 5
Outer Loading (Convergent Validity)

Validitas & Reliabilitas	Indikator	Variabel Laten				Stat
		Kepm. Transformatif KepSek.	Self Efficacy	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	
Outer Loading (Convergent Validity)	XI.1	0.678216				Valid
	XI.2	0.711907				Valid
	XI.3	0.855706				Valid
	XI.4	0.934523				Valid
	XI.5	0.550861				Valid
	X2.1			0.963555		

X2.2		0.959203			Valid
X2.3		0.975528			Valid
X2.4		0.948352			Valid
Y1.1			0.975285		Valid
Y1.2			0.951369		Valid
Y1.3			0.916806		Valid
Y1.4			0.980730		Valid
Y1.5			0.779508		Valid
Y2.1				0.943099	Valid
Y2.2				0.618281	Valid
Y2.3				0.957999	Valid
Y2.4				0.939177	Valid
Y2.5				0.97415	Valid

Sumber : Calculated Model, Kelompok PLS Output, Tabel Outer Loadings.

Dari semua indikator mempunyai nilai yang valid karena nilai loadingnya > 0,50, (Ghozali, 2008).

b. Discriminant Validity

Tabel 6
Cross Loadings (Discriminant Validity/

Validitas & Reliabilitas	Variabel Laten					Status
	Indikator	Kepm. Transformatifional KepSek.	Self Efficacy	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	
<i>Cross Loadings</i>	XI.1	0.678216	0.018608	0.064481	0.010799	Valid

<i>(Discriminant Validity)</i>	XI.2	0.711907	0.088616	0.017419	0.082737	Valid
	X1.3	0.855706	0.182645	0.064059	0.171517	Valid
	X1.4	0.934523	0.246524	0.149292	0.243632	Valid
	X1.5	0.550861	0.009828	0.083824	0.012448	Valid
	X2.1	-0.263455	0.963555	0.927004	0.966739	Valid
	X2.2	-0.311618	0.959203	0.869005	0.958550	Valid
	X2.3	-0.263957	0.975528	0.914973	0.964869	Valid
	X2.4	-0.119961	0.948352	0.988072	0.946457	Valid
	Y1.1	-0.072204	0.908299	0.975285	0.906731	Valid
	Y1.2	-0.211208	0.973134	0.951369	0.964706	Valid
	Y1.3	-0.200020	0.951038	0.916806	0.941252	Valid
	Y1.4	-0.065228	0.912841	0.980730	0.910663	Valid
	Y1.5	-0.020139	0.654638	0.779508	0.666290	Valid
	Y2.1	-0.103543	0.939956	0.975882	0.943099	Valid
	Y2.2	-0.170872	0.604304	0.671337	0.618281	Valid
	Y2.3	-0.216751	0.960626	0.879780	0.957999	Valid
	Y2.4	-0.359158	0.933323	0.843114	0.939177	Valid
	Y2.5	-0.226685	0.978457	0.912489	0.974515	Valid

Sumber : Calculated Model, Kelompok Goodness Of Fit, Tabel Cross Loading
 Semua indikator valid karena nilai loading dengan variabel induknya semuanya loyal terhadap variabel laten sedangkan yang tidak valid karena nilai loadingnya tidak loyal (Gendro,2011).

c. Average Variant Extract (A VE)

Tabel 7
Average Variance Extracted

	AVE	Ket.
XI (Kepemimpinan Transform)	0.575160	Valid
X2 (<i>self efficacy</i>)	0.924884	Valid
Y1 (Kepuasan Kerja)	0.853257	Valid
Y2 (Kinerja)	0.804240	Valid

Sumber : *Calculated Model, Kelompok Goodness Of Fit, Tabel A VE*
Berdasarkan penjelasan diatas bahwa korelasi antara variabel dengan indikatornya yang telah memenuhi discriminant validity dengan nilai A VE lebih besar dari 0,50 adalah semua variable..

d. Composite Realibility

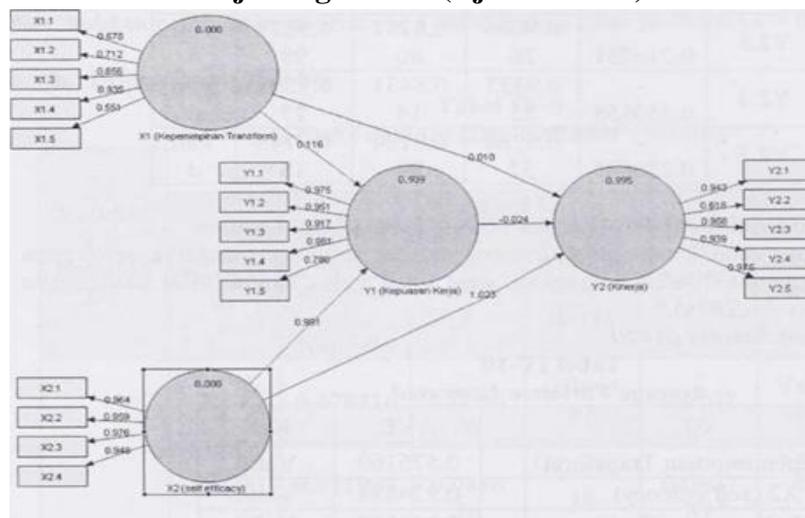
Tabel 8
Composite Realibility

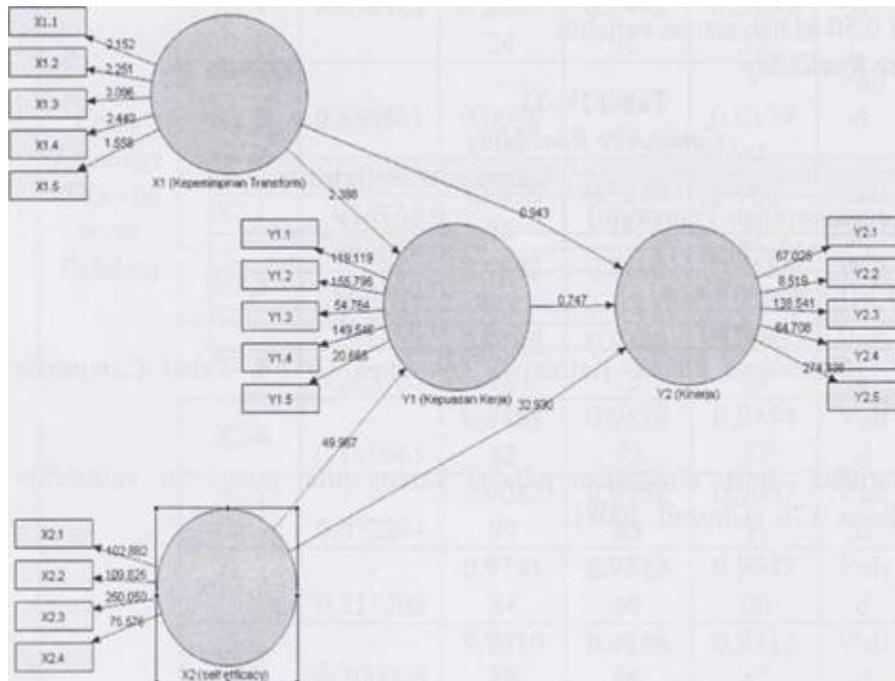
	Composite Reliability
X1 (Kepemimpinan Transform)	0.867619
X2 (<i>self efficacy</i>)	0.980098
Y1 (Kepuasan Kerja)	0.966539
Y2 (Kinerja)	0.952557

Sumber : *Calculated Model, Kelompok Goodness Of Fit, Tabel Composite realibility*

Semua variabel laten dinyatakan reliabel karena nilai composite reliability bemilai diatas 0,70. (Ghozali, 2008).

a. Model Setelah Uji Pengukuran (Uji Indikator)





Setelah dilakukan uji pengukuran (measurement model), ternyata semua indikator valid dan reliabel, sehingga modelnya bisa digunakan untuk menganalisis hipotesis.

Analisis Data

Tabel 9
Hasil Tabulasi Variabel Kepemimpinan
Tranformasional Kepala Sekolah

Interval	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
10-18	Sangat Rendah	0	0
>18-26	Rendah	0	0
>26-34	Cukup	0	0
>34-42	Tinggi	13	36,1%
>42-50	Sangat Tinggi	23	63,9%
	Jumlah	36	100

Sumber : Data Primer Diolah

Dari 36 guru di SMP Negeri 1 Ambal yang mempersepsikan tingkat kepemimpinan transformasional Kepala Sekolahnya tinggi sebanyak 13 (36,1%) dan yang mempersepsikannya sangat tinggi ada 23 (63,9%).

1. Analisis Deskripsi Variabel Self Efficacy (X2)

Tabel 10
. Hasil Tabulasi Variabel Self Efficacy

Interval	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
8-14,4	Sangat Rendah	0	0
>14,4-20,8	Rendah	0	0
>20,8 - 27,2	Sedang	8	22,2%
>27,2-33,6	Tinggi	19	52,8%
>33,6 - 40	Sangat Tinggi	9	25%
Jumlah		36	100

Sumber : Data Primer Diolah

Dari 36 guru di SMP Negeri 1 Ambal yang mempersepsikan tingkat Self Efficacy cukup sebanyak 8 (22,2%), yang mempersepsikan nya tinggi sebanyak 19 (52,8%) dan yang mempersepsikan self efficacy sangat tinggi ada 9 (25%).

2. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Tabel 11
Hasil Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
10-18	Sangat Rendah	0	0
>18-26	Rendah	2	5,5%
>26-34	Sedang	7	19,5%
>34-42	Tinggi	20	55,5%
>42-50	Sangat Tinggi	7	19,5%
Jumlah		36	100

Sumber : Data Primer Diolah

Dari 36 guru di SMP Negeri 1 Ambal yang mempersepsikan tingkat kepuasan kerjanya rendah sebanyak 2 (5,5%), yang mempersepsikannya sedang sebanyak 7 (19,5%), yang mempersepsikan nya tinggi sebanyak 20 (55,5%) dan yang mempersepsikan kepuasan kerjanya sangat tinggi ada 7 (19,5%).

3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y2)

Tabel 12
Hasil Tabulasi Variabel Kinerja Guru

Interval	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
10-18	Sangat Rendah	0	0

>18-26	Rendah	0	0
>26-34	Sedang	8	22,2%
>34-42	Tinggi	18	50%
>42-50	Sangat Tinggi	10	27,8%
Jumlah		36	100

Sumber : Data Primer Diolah

Dari 36 guru di SMP Negeri 1 Ambal yang mempersepsikan tingkat kinerjanya sedang sebanyak 8 (22,2%), yang mempersepsikan kinerjanya tinggi sebanyak 18 (50%), yang mempersepsikan kinerjanya sangat tinggi sebanyak 10 (27,8%).

Analisis Inferensial

Analisis inferensial dilakukan berdasarkan hasil uji model struktural (inner model) yang meliputi output R², koefisien parameter dan t-statistik sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13
Koefisien Determinasi

Pengujian	Hasil Uji	Ket.
Y1 (Kepuasan Kerja)	0.939139	Kuat
Y2 (Kinerja)	0.994878	Kuat

Sumber : *Calculated Model, Kelompok Goodness Of Fit, Tabel R-Square*

Dari hasil analisis pada uji Koefisien Determinasi (R²) diketahui bahwa:

- Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan self efficacy sebesar 93,9% selebihnya 6,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam model.
- Kinerja Guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, self efficacy dan kepuasan kerja sebesar 99%, selebihnya 1% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

2. Pengujian Inner Model

Hipotesis statistik untuk inner model yakni variabel laten eksogen terhadap endogen.

Tabel. 14
Result for InnerWeight pada Output PLS

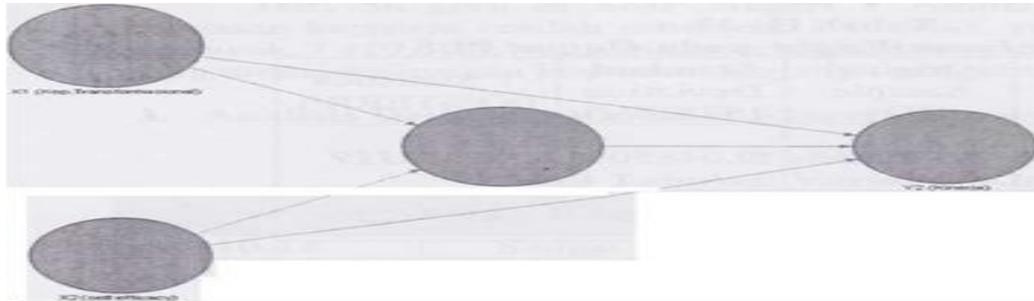
	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)
XI (Kepemimpinan Transform) -> Y1 (Kepuasan Kerja)	0.115851	0.048507	2.388319
X2 (self efficacy) -> Y1 (Kepuasan Kerja)	0.9913	0.019831	49.98736
XI (Kepemimpinan Transform) -> Y2 (Kinerja)	0.009677	0.010261	0.943108
X2 (self efficacy) -> Y2 (Kinerja)	1.022516	0.031051	32.930402
Y1 (Kepuasan Kerja) -> Y2 (Kinerja)	-0.023603	0.031611	0.746675

Sumber : Hasil PLS dari pengolahan data primer (2013)

Berdasarkan pada Tabel 14, diperoleh :

1. Bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ini diketahui dari nilai T-statistic > t table, yaitu untuk t statistic sebesar 2,388319 sedangkan t tabel sebesar 1,692.
2. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ini diketahui dari nilai T-statistic > t table, yaitu untuk t statistic sebesar 49.98736 sedangkan t tabel sebesar 1,692.
3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru, ini diketahui dari nilai T-statistic < t table, yaitu untuk t statistic sebesar 0.943108 sedangkan t tabel sebesar 1,692.
4. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, ini diketahui dari nilai T-statistic > t table, yaitu untuk t statistic sebesar 32.930402 sedangkan t tabel sebesar 1,692.
5. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, ini diketahui karena nilai T-statistic tidak lebih besar dari t table, yaitu untuk t statistic sebesar 0.746675 sedangkan t tabel sebesar 1,692.

Analisis Jalur (Path Analysis)



Gambar
Gambar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 15
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
XI-> Y1	0.115851	XI -> Y1 -> Y2 $0,1158 \times -0,0236 = -0.002734$	Pengaruh Xi terhadap Y2 melalui Y1
X2 Y1	0.9913	X2 Y1 -> Y2 $0,9913 \times -0,0236 = -0.023397$	Pengaruh X? terhadap Y2 melalui Y1
XI Y2	0.009677		
X2 -> Y2	1.022516		
Y1 -> Y2	-0.023603		

Sumber : Data Primer diolah 2013

Dari tabel I5 di atas dapat dijabarkan hasil analisis jalur sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung

- Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja $X14 > Y1 = 0.1158$
- Pengaruh langsung self efficacy terhadap kepuasan kerja $X2 -> Y1 = 0.9913$
- Pengaruh Langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru $XI Y2 = 0.0096$

- Pengaruh langsung self efficacy terhadap kinerja guru $X2 -> Y2 = 1.0225$
- Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru Y 2 pengaruh Tidak Langsung

2. Pengaruh tidak langsung

- Pengaruh tidak langsung kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. $XI -> Y1 ->$

$Y_2 = (\rho_{X_1 Y_1}) \times \rho_{Y_1 Y_2} = 0,1158 \times -0,0236 = -1.002734$ Pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (XI) terhadap Kinerja Guru (Y2) dengan variabel intervening Kepuasan Kerja (Y1) adalah : $0,1158 \times -0,0236 = 0.002734$, dengan adanya variabel kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening belum dapat meningkatkan efek pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (XI) terhadap Kinerja Guru (Y2) dibandingkan pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (XI) terhadap Kinerja Guru (Y2) sebesar 0.0096.

- b) Pengaruh tidak langsung Self Efficacy terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\rho_{X_2 Y_1}) \times (\rho_{Y_1 Y_2}) = 0,9913 \times -0,0236 = -0.023397$ Pengaruh antara Self Efficacy (X2) terhadap kinerja guru (Y2) dengan variabel intervening kepuasan kerja (Y1) adalah : $0,9913 \times -0,0236 = -0.023397$, sehingga dengan adanya variabel kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening tidak dapat meningkatkan efek pengaruh self efficacy (X2) terhadap kinerja guru (Y2) dibandingkan pengaruh langsung self efficacy

(X2) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 1.0225.1 $\rightarrow Y_2 = -0.0236$

Analisis Jalur

1. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan pengaruh langsung diketahui bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari pada terhadap kinerja guru, terhadap kepuasan kerja sebesar 0,115851 (Tstatistik = 2,388319 sedang terhadap kinerja guru sebesar 0,009677 (Tstatistik=0,943108). Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (XI) terhadap kinerja guru (Y2) dengan variabel intervening kepuasan kerja (Y1) adalah : $0,1158 \times -0,0236 = -0,002734$, sehingga dengan adanya variabel kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening tidak dapat meningkatkan efek pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (XI) terhadap kinerja guru (Y2) dibandingkan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah (XI) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,0096.

2. Pengaruh tidak langsung Self efficacy terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan pengaruh langsung diketahui bahwa self efficacy lebih berpengaruh terhadap kinerja guru dari pada terhadap kepuasan kerja, sebesar 1,022516 (Tstatisti) $k = 32,930402$, sedangkan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,9913 (Tstatistik - 49,98736).

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung pengaruh antara self efficacy (X2) terhadap kinerja guru (Y2) dengan variabel intervening kepuasan kerja (Y1) adalah : $0,9913 \times -0,0236 = -0,023397$, sehingga dengan adanya variabel kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel

3. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan self efficacy secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dari hasil nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 93,9%

4. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dilihat dari hasil nilai T-Statistic < t table yaitu T-Statistic sebesar 0,943 sedangkan t table sebesar 1,692.

5. Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dilihat dari hasil nilai T-Statistic > t table yaitu T-Statistic sebesar 32,930 sedangkan t table sebesar 1,692. intervening tidak dapat meningkatkan efek pengaruh self efficacy (X2) terhadap kinerja guru (Y2) dibandingkan pengaruh langsung self efficacy (X2) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,0096.

6. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dilihat dari hasil nilai T-Statistic < t table yaitu T-Statistic sebesar 0,7466 sedangkan t table sebesar 1,692.

7. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, self efficacy dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dibuktikan dari hasil nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 99%.

8. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening belum dapat meningkatkan efek pengaruh

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dilihat dari hasil nilai T-Statistic > t table yaitu T-Statistic sebesar 2,388 sedangkan t table sebesar 1,692.
2. Self Efficacy mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dilihat dari hasil nilai T-Statistic > t table yaitu T-Statistic sebesar 49,987 sedangkan t table sebesar 1,692.

- kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dibandingkan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,0096.
9. Variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak dapat meningkatkan efek pengaruh self efficacy terhadap kinerja guru dibandingkan pengaruh langsung self efficacy terhadap kinerja guru sebesar 1,0225.

DAFTAR PUSTAKA

- Destynatza KA. Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Greentex Indonesia Utama. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Jakarta : Universitas Bina Nusantara.
- Istijanto. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kilapong, SN. 2013. Kepemimpinan Transformasional. Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Manado : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- LatanH., dan Ghozali, I. 2012. Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3. Semarang. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. Penerbit : Universitas Indonesia.
- Subiyanto. I. 2000. Metodologi Penelitian Manajemen dan Akuntansi. Edisi 3. Yogyakarta. Penerbit: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta, cv. . 2010. _____Statistika Untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta, cv..2010. Metode Penelitian _____Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta, cv.
- Srinadi, NME dan Netra, IGSK. Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Bali : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unud.
- Victoria E. 2012. Studi Kasus mengenai Self-Efficacy untuk Menguasai Mata Kuliah Psikodiagnostika Urnum pada Mahasiswa Magister Profesi Psikolog di Universitas "X". Tesis Magister Profesi Psikologi (Tidak dipublikasikan). Bandung : Fakultas Psikologi UK Maranatha.
- Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja. Edisi 3-3. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.