



Analisis Kepemimpinan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Sma Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah

J Fuji Inzani SL¹, Riska Ameria² Ramli S

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.

¹Email: fujiinzani1@gmail.com

²Email: Riskaame222@gmail.com

³Email: irvanramli@gmail.com

Abstrak

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Faktor penting yang sangat berpengaruh secara langsung dalam proses pendidikan adalah faktor sumber daya manusia, lebih khususnya lagi adalah tenaga pendidik atau guru. Guru memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat satuan pendidikan, sehingga diarahkan menjadi tenaga profesional bertumpu pada tujuan meningkatnya kualitas output pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah sejumlah 34 orang. Oleh karena populasi relative kecil, maka penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kompensasi Kerja; Kinerja Guru

Analysis of Leadership and Work Compensation on Teacher Work Productivity at SMA Negeri 1 Budong-Budong, Budong-Budong District, Central Mamuju Regency

Abstract

Education has a very strategic role in educating the life of the nation and is needed to improve the quality of the nation as a whole. An important factor that directly influences the educational process is the human resource factor, more specifically the educators or teachers. Teachers have an important role in the implementation of education at the education unit level, therefore, they are directed to become professionals based on the goal of increasing the quality of educational output. The purpose of this study was to determine the effect of Leadership and Work Compensation on Teacher Work Productivity at SMA Negeri 1 Budong-Budong, Budong-Budong District, Central Mamuju Regency. The population in this study were all 34 teachers at SMA Negeri 1 Budong-Budong, Budong-Budong District, Central Mamuju Regency. Because the population is relatively small, the sampling technique uses saturation sampling, in which all members of the population are used as respondents. The data collection technique uses a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results showed that leadership and work compensation had a significant effect on teacher work productivity at SMA Negeri 1 Budong-Budong, Budong-Budong District, Central Mamuju Regency.

Keywords: Leadership; Work Compensation; Work Productivity



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 mengatakan jika pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Faktor penting yang sangat berpengaruh secara langsung dalam proses pendidikan adalah faktor sumber daya manusia, lebih khususnya lagi adalah tenaga pendidik atau guru. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di suatu negara seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2015:9) bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh guru karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus pusat inisiatif pembelajaran. Oleh karena itu guru harus senantiasa mengembangkan dirinya. Supriyadi (2013:7) bahwa mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar peserta didik sangat ditentukan oleh guru. Sebagaimana yang dimuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat satuan pendidikan, sehingga diarahkan menjadi tenaga profesional bertumpu pada tujuan meningkatnya kualitas output pendidikan. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan diperoleh fakta bahwa produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah menunjukkan indikasi dimana sebagian guru belum dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu, sebagian guru belum mampu bekerja dengan efektif dan efisien, sebagian guru belum mampu mencapai target standar kerja yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah belum maksimal.

Menurut Sutrisno (2016:213) kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pimpinan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada anggotanya yang berdampak pada produktivitas kerja dan peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang baik akan mendorong atau memberi motivasi kepada organisasi untuk lebih hidup dalam bekerja dan mampu memberikan penghargaan kepada anggotanya seperti memberikan kompensasi atas prestasi yang dihasilkan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja, salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Sutrisno (2016:192) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dimana kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh tenaga kerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah ?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah ?

3. Apakah Kepemimpinan dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah ?
4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah ?

1.3. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Dapat memberikan sumbangan konsep teoritis tentang Kepemimpinan, Kompensasi Kerja dan Produktivitas Kerja.
2. Menjadi rekomendasi bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, karena produktivitas kerja yang menentukan dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi.
3. Dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suparyadi (2015:2) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja seseorang agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi. Prasadja (2018:15) juga mengemukakan jika manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat dipergunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama organisasi, tenaga kerja dan masyarakat dapat maksimal.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:21), yaitu :

1. Fungsi Manajerial, yang terdiri dari :
 - a. Fungsi Perencanaan, yaitu perencanaan mengenai tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 - b. Fungsi Pengorganisasian, yaitu kegiatan dalam mengorganisasikan tenaga kerja dengan menetapkan tugas dan tanggung jawab, pendelegasian wewenang, hubungan kerja, penggabungan didalam bagan struktur organisasi.
 - c. Fungsi Pengarahan, yaitu bentuk kegiatan dalam rangka mengarahkan tenaga kerja untuk bekerja sama secara efektif dan efisien dalam rangka membantu organisasi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.
 - d. Fungsi Pengendalian, yaitu bentuk kegiatan dalam mengendalikan tenaga kerja agar dapat mematuhi segala peraturan yang ada dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
2. Fungsi Operasional
 - a. Fungsi Pengadaan, yaitu proses perekrutan, penyeleksian, penempatan dan proses orientasi untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 - b. Fungsi Pengembangan, yaitu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, keterampilan teoritis, konseptual dan moral para tenaga kerja melalui kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan.
 - c. Fungsi Kompensasi, yaitu tindakan pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung kepada tenaga kerja, baik itu dalam bentuk uang atau barang sebagai bentuk imbalan atas jasa atau kinerja yang telah diberikan kepada organisasi.
 - d. Fungsi Pengintegrasian, yaitu kegiatan dalam rangka menyalurkan kepentingan organisasi dan kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja demi terciptanya kerja sama yang serasi, hubungan yang harmonis dan situasi saling menguntungkan satu sama lain.
 - e. Fungsi Pemeliharaan, yaitu sebuah kegiatan untuk memelihara kondisi mental, fisik dan sikap loyal tenaga kerja dengan harapan mereka tetap ingin bekerja dalam organisasi sampai mereka pensiun.

- f. Fungsi Kedisiplinan, yaitu fungsi ini yang sangat penting karena merupakan kunci dari terwujudnya tujuan-tujuan organisasi, karena tanpa kedisiplinan yang baik akan sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.
- g. Fungsi Pemberhentian, yaitu suatu kondisi dimana terputusnya hubungan kerja seseorang dengan organisasi tempat ia bekerja, adapun penyebabnya antara lain karena keinginan pribadi, keinginan organisasi atau berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan lain sebagainya

C. Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014:16) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Taryaman (2016:7) bahwa secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator dari gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Kartono (2014:34), adalah :

1. Kemampuan mengambil keputusan, pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi, daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi, kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik

D. Kompensasi Kerja

Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan kondisi dimana seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai beban pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Notoadmodjo (2015:142) juga berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang sebagai balas jasa untuk pekerjaan dan pengabdian mereka. indikator kompensasi menurut Simamora (2014:445), yaitu :

1. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai.

E. Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016:94) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja merupakan kemampuan tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat disebut produktif apabila mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang tepat. Selain itu Sutrisno (2016:102) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam menggunakan sumber daya dengan efektif dan efisien persatuan waktu. Berdasarkan uraian

diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Menurut Sulistiani (2017:84) terdapat empat faktor yang dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah faktor yang lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
2. Keterampilan (*skills*) yaitu suatu faktor yang menekankan pada kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknik, seperti keterampilan kopter, keterampilan bengkel, dsb.
3. Kemampuan (*abilities*) yaitu suatu faktor yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk dari kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.
4. Kebiasaan dan sikap (*attitude*) yaitu suatu faktor yang berkaitan erat dengan kebiasaan dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, begitu pula dengan sebaliknya.

Adapun indikator dari produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016:76) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang tenaga kerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang tenaga kerja. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
4. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi tenaga kerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dengan melakukan observasi dan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala pengukuran likert. Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah area yang akan menjadi fokus penelitian. Populasi bukan hanya orang, tetapi objek serta benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru-guru SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah. Menurut Sugiyono (2018:130) sampel adalah perwakilan populasi yang diteliti dan harus dapat representatif atau mewakili sebuah populasi tersebut. Karena populasi yang ≤ 100 , maka teknik sampling yang digunakan adalah total sampling yakni teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Guru-guru SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan

Analisis Kepemimpinan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Sma Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah

Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah sejumlah 34 responden yang terdiri dari 17 guru bersatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), 13 guru berstatus GTT (Guru Tidak Tetap) dan 4 guru berstatus PTT (Pegawai Tidak Tetap).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi Kerja

e = *error term*

Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian digunakan pengujian berikut ini :

1. Uji F statisti

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas (X₁) dan (X₂) memberikan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan dengan dasar pengambilan keputusan ditentukan dengan cara sebagai berikut :

a. Jika nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} dengan nilai signifikansi < 0,05 (5%), maka variabel bebas (X₁) dan (X₂) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

b. Jika nilai F_{hitung} < nilai F_{tabel} dengan nilai signifikansi > 0,05 (5%), maka variabel bebas (X₁) dan (X₂) tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah setiap variabel bebas (X₁) dan (X₂) memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan dengan dasar pengambilan keputusan ditentukan dengan cara sebagai berikut :

a. Jika nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} dengan nilai signifikansi < 0,05 (5%), maka variabel bebas (X₁) dan (X₂) memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

b. Jika nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel} dengan nilai signifikansi > 0,05 (5%), maka variabel bebas (X₁) dan (X₂) tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Instrumen

a. Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

Tabel 4. Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.704	0.3388	Valid
Pernyataan 2	0.484	0.3388	Valid
Pernyataan 3	0.846	0.3388	Valid
Pernyataan 4	0.692	0.3388	Valid
Pernyataan 5	0.539	0.3388	Valid
Pernyataan 6	0.710	0.3388	Valid
Pernyataan 7	0.648	0.3388	Valid
Pernyataan 8	0.648	0.3388	Valid
Pernyataan 9	0.753	0.3388	Valid
Pernyataan 10	0.565	0.3388	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk pernyataan 1 sebesar 0.704 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 2 sebesar 0.484 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 3 sebesar 0.846 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 4 sebesar 0.692 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 5 sebesar 0.539 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 6 sebesar 0.710 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 7 sebesar 0.648 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 8 sebesar 0.648 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 9 sebesar 0.753 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, dan nilai r_{hitung} untuk pernyataan 10 sebesar 0.565 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel kepemimpinan (X_1) valid.

b. Uji Validitas Kompensasi Kerja (X_2)

Tabel 5. Uji Validitas Kompensasi Kerja (X_2)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.697	0.3388	Valid
Pernyataan 2	0.362	0.3388	Valid
Pernyataan 3	0.704	0.3388	Valid
Pernyataan 4	0.697	0.3388	Valid
Pernyataan 5	0.614	0.3388	Valid
Pernyataan 6	0.837	0.3388	Valid
Pernyataan 7	0.400	0.3388	Valid
Pernyataan 8	0.523	0.3388	Valid
Pernyataan 9	0.556	0.3388	Valid
Pernyataan 10	0.512	0.3388	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk pernyataan 1 sebesar 0.697 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 2 sebesar 0.362 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 3 sebesar 0.704 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 4 sebesar 0.697 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 5 sebesar 0.614 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 6 sebesar 0.837 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 7 sebesar 0.400 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 8 sebesar 0.6523 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 9 sebesar 0.556 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, dan nilai r_{hitung} untuk pernyataan 10 sebesar 0.512 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel kompensasi kerja (X_2) valid.

c. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 6. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.367	0.3388	Valid
Pernyataan 2	0.378	0.3388	Valid
Pernyataan 3	0.369	0.3388	Valid
Pernyataan 4	0.465	0.3388	Valid
Pernyataan 5	0.596	0.3388	Valid
Pernyataan 6	0.582	0.3388	Valid
Pernyataan 7	0.448	0.3388	Valid
Pernyataan 8	0.485	0.3388	Valid
Pernyataan 9	0.757	0.3388	Valid
Pernyataan 10	0.768	0.3388	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk pernyataan 1 sebesar 0.367 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 2 sebesar 0.378 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 3 sebesar 0.369 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 4 sebesar 0.465 lebih besar dari

nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 5 sebesar 0.596 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 6 sebesar 0.681 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 7 sebesar 0.448 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 8 sebesar 0.6485 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, nilai r_{hitung} untuk pernyataan 9 sebesar 0.757 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388, dan nilai r_{hitung} untuk pernyataan 10 sebesar 0.768 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3388. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel produktivitas kerja (Y) valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 7. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha hasil olah data SPSS	Nilai Koefisien Alpha Cronbach (AC)	Ket
Kepemimpinan (X_1)	0.760	0.60	Reliabilitas
Kompensasi Kerja (X_2)	0.734	0.60	Reliabilitas
Produktivitas Kerja (Y)	0.709	0.60	Reliabilitas

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* hasil olah data SPSS untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0.760 lebih besar dari nilai koefisien *cronbach alpha* 0.60, nilai *cronbach alpha* hasil olah data SPSS untuk variabel kompensasi kerja (X_2) sebesar 0.734 lebih besar dari nilai koefisien *cronbach alpha* 0.60 dan nilai *cronbach alpha* hasil olah data SPSS untuk variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0.709 lebih besar dari nilai koefisien *cronbach alpha* 0.60. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dapat memberikan jawaban yang reliable/konsisten.

3. Uji T

Tabel 13. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.814	4.295		3.914	.000
	KEPEMIMPINAN	.316	.106	.453	2.964	.006
	KOMPENSASI KERJA	.322	.130	.379	2.479	.019

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t diperoleh kesimpulan berikut :

- Berdasarkan tabel diatas diketahui jika nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 2.964 dengan nilai signifikansi sebesar 0.006. Sehingga nilai t_{hitung} 2.964 > nilai t_{tabel} 2.0395 dan nilai signifikansinya $0.006 < 0.05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y). Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah, diterima.

2. Berdasarkan tabel diatas diketahui jika nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi kerja (X_2) sebesar 2.479 dengan nilai signifikansi sebesar 0.019. Sehingga nilai t_{hitung} 2.479 > nilai t_{tabel} 2.0395 dan nilai signifikansinya $0.019 < 0.05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan jika Diduga Kompensasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah, diterima.
3. Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1) yang memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar dari nilai t_{tabel} , dan memiliki nilai signifikansi yang paling lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah. Maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis keempat yang menyatakan jika variabel Kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah, diterima.

4. Uji F

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.466	2	43.733	20.057	.000^b
	Residual	67.593	31	2.180		
	Total	155.059	33			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI KERJA, KEPEMIMPINAN						

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 2022

Berdasarkan hasil olah data diatas, dilihat nilai F_{hitung} sebesar 20.057 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Diketahui jika nilai F_{hitung} sebesar $20.057 > F_{tabel}$ 3.29 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah, diterima.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh informasi jika kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja para guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah. Dimana guru merasa bahwa pimpinan mereka telah mampu membuat alternatif pilihan dalam pengambilan keputusan, guru juga merasa bahwa pimpinan mampu membuat perhitungan yang baik dalam mengambil keputusan dan tindakan yang tepat, selain itu guru juga merasa bahwa pimpinan sering memberikan motivasi serta dorongan kepada guru-guru agar menampilkan produktivitas kerja yang tinggi, guru juga merasa bahwa pimpinan mampu memberikan motivasi kepada guru, kemudian pimpinan mampu memberikan informasi yang jelas kepada guru, pimpinan juga mampu berkomunikasi dengan baik kepada guru dan dengan senang hati menerima ide atau pendapat para guru, guru juga merasa bahwa pimpinan mampu membuat guru mengikuti keinginannya dan mampu mengendalikan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian tersebut menggambarkan jika kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah sudah dapat dikatakan baik sebab telah memenuhi indikator dari kepemimpinan yang baik yang dikemukakan oleh Kartono (2014:34) yaitu pemimpin mampu mengambil keputusan, pemimpin mampu memotivasi, pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik, dan pemimpin

mampu mengendalikan bawahannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggit Rahmadi Triatmojo (2016) bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru Pns Sman 32 Jakarta.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh informasi jika kompensasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja para guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah dimana kompensasi kerja yang ada di SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah telah mampu mendukung para guru sehingga mampu produktif dalam bekerja, dimana guru merasa bahwa guru telah mendapatkan haknya yaitu berupa gaji yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, guru merasa bahwa gaji yang diterima membuat guru merasa termotivasi untuk lebih produktif dalam bekerja. Selain gaji, guru juga menerima insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan guru kepada organisasi. Kemudian guru juga menerima tunjangan dan telah sesuai dengan harapan para guru. Selain itu, guru juga merasa bahwa mereka telah mendapatkan fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung guru untuk bekerja lebih produktif. Berdasarkan uraian tersebut menggambarkan jika kompensasi kerja yang diterima oleh para guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah sudah dapat dikatakan sesuai dan mampu mendukung para guru untuk produktif dalam bekerja, sebab telah memenuhi indikator dari kompensasi kerja yang dikemukakan oleh Simamora (2014:445) yaitu gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan dan fasilitas yang memadai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jublina Oktora (2021) bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis uji T yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.964 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.0395 dan memiliki nilai signifikansi 0.006 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan jika diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah, diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis uji T yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.479 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.0395 dan nilai signifikansi 0.019 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan jika diduga kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah, diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis uji F yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 20.057 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.29 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan jika diduga kepemimpinan dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah, diterima.

Berdasarkan hasil analisis uji T yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar dari nilai t_{tabel} , dan memiliki nilai signifikansi yang paling lebih kecil dari 0.05. dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan jika diduga kepemimpinan yang lebih dominan berpengaruh pada Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah, diterima

5.2. Saran

Analisis Kepemimpinan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Sma Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti memberikan sejumlah saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah utamanya kepala sekolah selaku pimpinan SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah, agar senantiasa memberikan dorongan dan motivasi kepada para guru baik itu guru yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) atau guru yang berstatus GTT (Guru Tidak Tetap) maupun guru yang berstatus PTT (Pegawai Tidak Tetap) agar para guru merasa bahwa pimpinan mereka bersikap adil dan mampu mendorong para guru untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga memberikan kinerja yang tinggi.
2. Disarankan kepada pihak SMA Negeri 1 Budong-Budong Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah agar lebih memperhatikan kebutuhan para guru utamanya kompensasi sebagai bentuk balas jasa terhadap kinerja yang dihasilkan para guru, sebab dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan para guru akan berdampak terhadap motivasi para guru agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kimsean, Yin, 2011, *Memahami Good Governance dalam persepektif Sumber Daya Manusia*, Gava Media, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Mulyasa, 2015, Menjadi *Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, PT Remaja Rosdakary, Bandung.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prasadja, Ricardianto, 2018, *Human Capital Management*, IN MEDIA, Bogor.
- Rivai, Veithzal, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiani, Rosidah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang, 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Andi, Jakarta.
- Supriyadi, 2013, *Strategi Belajar Mengajar*, Jaya Ilmu, Yogyakarta.
- Sutikno, sobry M, 2014, *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Holistica, Lombok.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Taryaman, E, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV BudiUtama, Yogyakarta
- Thoha, Miftah, 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rajawali Pers. Jakarta.