

PENGARUH KEPEMIMPINAN KIAI DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA *UMANA'* DI LINGKUNGAN PENDIDIKAN TINGGI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH SYAFI'YAH SUKOREJO SITUBONDO

Oleh:

Nanda Hidayan Sono
Universitas Ibrahimy
nandahidayan@gmail.com

Abstract:

This study aims to analyze the influence of kiai leadership on *umana'* performance and the effect of salary satisfaction on *umana'* performance partially, as well as the influence of kiai leadership and salary satisfaction on *umana'* performance simultaneously. This type of research uses a field research method (Field Research) with a quantitative approach. The sampling technique in this study used the Simple Random Sampling technique to 51 respondents. This study uses statistical analysis consisting of classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the kiai's leadership has a partially significant effect on *umana'* performance with a sig. $t = 0.003 \leq 0.1$. Salary satisfaction has no partial effect on *umana'* performance with a sig value. $t = 0.762 > 0.1$. The kiai's leadership and salary satisfaction have a simultaneous effect on *umana'* performance with a sig. $f = 0.004 \leq 0.1$.

Keywords: Kepemimpinan Kiai, Kepuasan Gaji, Kinerja

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa entitas sosial yang menyatu untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Stephen P. Robbins dalam Wikipedia menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan dari beberapa entitas sosial yang secara sadar berkoordinasi, dengan batasan-batasan yang relatif dapat diidentifikasi serta bekerja berdasarkan kesadaran dan *continue* untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.¹ Organisasi tidak lepas dengan seorang pemimpin yang mengendalikan berjalannya sistem yang ada dalam organisasi. Organisasi

¹ Kontributor Wikipedia, 'Organisasi', <https://id.Wikipedia.Org>, 2020 <<https://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi>> [accessed 31 October 2020].

dan pemimpin merupakan keterkaitan yang wajib ada dalam organisasi. Perkembangan yang terjadi di sebuah organisasi tergantung bagaimana cara pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada bawahan demi suatu tujuan bersama. Hal ini tentunya ditentukan oleh bagaimana sikap pemimpin dalam memberikan solusi dari beberapa masalah yang terjadi di sebuah organisasi.

Selain kepemimpinan yang dapat mengayomi kepada bawahan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu gaji yang diberikan kepada para anggota. Menurut Melayu S.P. Hasibuan gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap dan memiliki jaminan pasti.² Sementara kinerja menurut Prabu Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

Pesantren merupakan salah satu lembaga tertua yang ada di Indonesia dan memiliki sistem pendidikan tersendiri dalam melakukan aktifitas pendidikannya. Hal ini dianggap sebagai produk budaya Indonesia yang *indigenous*. Pesantren memiliki ciri khusus dan kultur khas yang berbeda dengan budaya yang ada disekitar. Pesantren merupakan suatu organisasi yang dipimpin langsung oleh seorang kiai. Posisi kiai merupakan penentu segala kebijakan dalam permasalahan yang ada di pesantren. Hal ini menjadikan kiai untuk mengarahkan segala keputusan yang menjadi kebijakan pesantren untuk dilaksanakan oleh seluruh elemen di bawah demi tercapainya tujuan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo merupakan salah satu pondok tertua yang ada di Indonesia. Pondok tersebut berdiri sejak tahun 1914 M. Sampai saat ini terus mengalami perkembangan dari beberapa bidang. Baik di bidang pendidikan maupun di bidang perekonomian. Santri saat ini berjumlah sekitar 15.000 santri. Hal ini tentunya tidak lepas dari peran seorang kiai sebagai pemimpin pondok. KHR. Ach. Azaim Ibrahimy merupakan pimpinan dan pengasuh keempat setelah KHR. Ach. Fawaid As'ad. Semenjak kepemimpinan beliau pada tahun 2012 jumlah santri semakin tahun naik begitu pesat.

² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). 118.

³ Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2010). 9.

Kiai memiliki peran dan posisi khusus di pondok pesantren. Karena kiai menjadi panutan bagi santri-santrinya serta menjadi pijakan untuk memberikan solusi dari problem yang terjadi di pondok pesantren. Berdasarkan paparan di atas keberadaan seorang kiai sebagai pemimpin yang berkharismatik, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan kiai dan kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan di bawah naungan bidang pendidikan tinggi pondok pesantren salafiyah syafi'iyah sukorejo situbondo.

Penelitian ini akan membahas beberapa permasalahan, diantaranya: apakah kepemimpinan kiai berpengaruh terhadap kinerja *umana'*, apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap kinerja *umana'*, serta apakah kepemimpinan kiai dan kepuasan gaji berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *umana'*.

B. Kajian Teori

1. Pengertian dan Indikator Kepemimpinan Kiai

Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.⁴ Hal ini berarti seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada anggotanya agar sebuah visi dapat tercapai dengan bersama-sama. Dalam penelitian ini yaitu kemampuan dan sifat seorang kiai sebagai pemimpin memberikan dorongan kepada anggotanya untuk melaksanakan proses tercapainya visi dan tujuan dari pondok pesantren.

Menurut David G. Bowers dan Stanley E. Seashore dalam Purwanto, Indikator kepemimpinan terdapat empat hal:⁵

- a. Bantuan (*Support*)
Tingkah laku yang dapat memperbesar perasaan berharga dan merasa dianggap penting.
- b. Kemudahan Interaksi
Tingkah laku yang memberanikan anggota saling mengembangkan hubungan yang menyenangkan.
- c. Pengutamaan Tujuan
Tingkah laku yang merangsang *antusiasme* anggota dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok.
- d. Kemudahan Bekerja

⁴ S.P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015). 410.

⁵ Ngalim Purwanto, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004) <[http://digilib.iainkendari.ac.id/628/3/BAB II.pdf](http://digilib.iainkendari.ac.id/628/3/BAB%20II.pdf)>. 29.

Tingkah laku yang membantu dalam pencapaian tujuan melalui kegiatan seperti penetapan waktu, pengoordinasian, perencanaan, dan penyediaan sarana dan prasarana.

2. Pengertian dan Indikator Kepuasan Gaji

Kepuasan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap sesuatu. Seseorang akan merasa puas jika sikapnya menunjukkan positif, begitu juga sebaliknya jika kurang merasa puas maka sikapnya menunjukkan sikap yang tidak positif. Sikap positif ini pada biasanya ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja, serta prestasi kerja yang diperoleh⁶.

Sementara gaji menurut Melayu S.P. Hasibuan mengatakan bahwa gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap dan memiliki jaminan pasti.⁷ Seorang *umana'* pondok diberikan balas jasa yang rentang waktunya setiap awal bulan diberikan. Namun di dalam pondok pesantren yaitu menggunakan istilah *barokah*. Hal ini berdasarkan kepada besarnya balas jasa yang diberikan sesuai dengan kemampuan pondok, yang tentunya jika dibandingkan dengan di luar pondok balas jasanya sangat jauh *value*-nya.

Indikator untuk mengukur kepuasan gaji terdapat 4 sub dimensi menurut Heneman dalam Gede, yaitu:⁸

- a. Tingkat Gaji (*pay level*), yaitu seberapa adil karyawan dalam menerima upah atau gaji;
- b. Kompensasi (*benefit*), yaitu seberapa keuntungan atau manfaat yang diperoleh oleh karyawan;
- c. Kenaikan gaji (*pay raise*), yaitu seberapa besar kenaikan upah yang diterima sesuai dengan kebutuhan;
- d. Struktur dan Administrasi Penggajian (*pay structure and administration*), yaitu sistem besar kecilnya pemberian upah atau gaji yang diterima berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam sebuah organisasi.

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005). 202.

⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 118.

⁸ Ida Putra, 'Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana', *None*, 5.7 (2016), 247606.

3. Pengertian dan Indikator Kinerja

Kinerja menurut Prabu Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹ Artinya setiap *umana'* akan dinilai kinerjanya berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai. Sekaligus tanggung jawab yang diberikan dilaksanakan sesuai dengan tupoksinya atautah tidak. Sehingga baik kualitas maupun kuantitasnya akan dinilai berdasarkan *job description* yang diterima.

Sedangkan indikator kinerja yang menjadi ukuran dalam penelitian ini menurut Veitzal Rivai tiga hal¹⁰:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan untuk menggunakan teknik, pengetahuan, metode dalam menggunakan peralatan untuk mendukung penyelesaian tugas serta pelatihan dan pengalaman yang telah diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami fungsi dan tugas serta tanggung jawab sebagai *umana'*. Sehingga memiliki kemampuan untuk menyesuaikan bidang gerak untuk organisasi secara menyeluruh.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk memberikan dorongan/motivasi kepada anggota lainnya, bekerjasama dalam menyelesaikan tugas serta dapat bernegosiasi jika diperlukan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kepemimpinan Kiai Terhadap Kinerja *Umana'*

Afra mengungkapkan di dalam penelitiannya terhadap kinerja pengurus di Pondok Pesantren An-Nur Bantul Yogyakarta bahwa kepemimpinan kiai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.¹¹ Besar pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pengurus yaitu sebesar 18,2 %, sedangkan 81,8 % dipengaruhi oleh variabel lain. Robbins dan Judge juga berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.¹² Artinya jika pemimpin memiliki

⁹ Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 67.

¹⁰ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010). 564.

¹¹ Afra Indra, 'Pengaruh Kepemimpinan Kyai Terhadap Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren An-Nur Bantul, Yogyakarta' (Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017) <<http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/27841/>>.

¹² Robbins. *Perilaku Organisasi*. 410.

kemampuan untuk mempengaruhi terhadap suatu kelompok dengan baik, maka tujuan yang menjadi visi akan tercapai dengan maksimal.

2. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja *Umana*'

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh putri pada karyawan UD. Bumi Putera Semarang, menjelaskan bahwa kepuasan gaji mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Namun pengaruh yang terjadi tidak dimediasi oleh motivasi kerja. Selain itu, perhatian terhadap tingkat kesejahteraan karyawan memberikan dampak yang lebih signifikan untuk meningkatkan kinerja.¹³ Hasibuan menjelaskan pendapatnya bahwa seseorang akan merasa puas jika sikapnya menunjukkan positif.¹⁴ Artinya kepuasan akan berimplikasi terhadap sikap yang ditunjukkan kepada pimpinan. Begitu juga sebaliknya jika kurang merasa puas maka sikapnya menunjukkan sikap yang kurang baik/positif. Pada biasanya sikap yang positif ini ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja, serta prestasi kerja yang diperoleh.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kiai dan Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja *Umana*'

Menurut Siagian di dalam penelitiannya terhadap karyawan Rumah Sakit Efarina Etaham Purwakarta menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap intensitas karyawan keluar.¹⁵ Hal ini memberikan kesimpulan bahwa ketika kepemimpinan dan kepuasan gaji dalam kategori baik, maka akan mempengaruhi terhadap intensitas karyawan untuk tidak keluar dari tempat kerjanya serta nanti pula akan berimplikasi terhadap kinerja yang baik. Prabu Mangkunegara juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁶ Hal ini memperkuat bahwa kinerja yang baik

¹³ Triya Putri, 'Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi' (Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, 2011).

¹⁴ Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. h. 202

¹⁵ Riduan Siagian, 'Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensitas Karyawan Keluar Pada Rumah Sakit Efarina Etaham, Purwakarta', *Bisnis Indonesia*, 10.1 (2018), 98-111 <<https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/view/45>>.

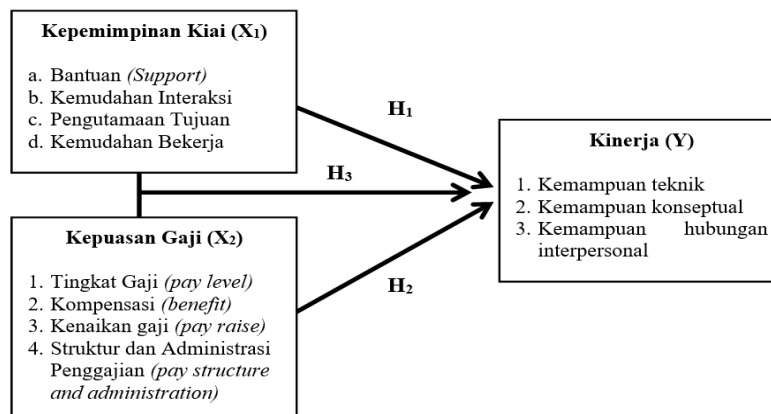
¹⁶ Mangkunegara. 67.

dapat diukur oleh seberapa bagus kualitas dan kuantitas kerjanya yang akan muncul disebabkan oleh kepemimpinan dan kepuasan gaji yang diperoleh.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan rumusan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini terdapat beberapa hipotesis yang muncul:

- a. Pengaruh kepemimpinan kiai terhadap kinerja *umana'*
H_a : ada pengaruh signifikan kepemimpinan kiai terhadap kinerja *umana'*.
H₀ : tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan kiai terhadap kinerja *umana'*.
- b. Pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja *umana'*
H_a : ada pengaruh signifikan kepuasan gaji terhadap kinerja *umana'*.
H₀ : tidak ada pengaruh signifikan kepuasan gaji terhadap kinerja *umana'*.
- c. Pengaruh kepemimpinan kiai dan kepuasan gaji secara simultan terhadap kinerja *umana'*
H_a : ada pengaruh signifikan kepemimpinan kiai dan kepuasan gaji secara simultan terhadap kinerja *umana'*.
H₀ : tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan kiai dan kepuasan gaji secara simultan terhadap kinerja *umana'*.



Sumber: Tinjauan Pustaka, 2020

Gambar 1: Kerangka Berpikir

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan¹⁷.

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo. Populasi dari penelitian ini berjumlah 105 *umana'*. Sampel yang digunakan sebanyak 51 responden dengan menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{105}{1+105(0,1)^2} \\ &= \frac{105}{1+105(0,01)} \\ &= \frac{105}{1+1,05} = \frac{105}{2,05} = 51,219 \text{ dibulatkan menjadi } 51\end{aligned}$$

Namun, karena 9 responden tidak memberikan jawaban terhadap kuesioner maka dengan demikian jumlah sampel yang ada sebanyak 42 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat partisipasi responden adalah sebesar 82%, sehingga keterlibatan responden dalam menjawab pertanyaan penelitian masih dalam kategori tinggi.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di populasi itu.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 2 variabel *independent* atau bebas (kepemimpinan kiai dan kepuasan gaji) dan 1 variabel *dependent* atau terikat (kinerja *umana'*).

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

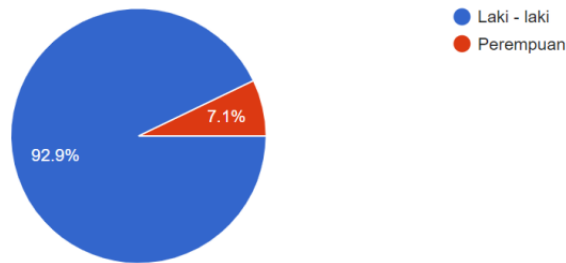
1. Identitas Responden

Berdasarkan data yang telah dianalisis, bahwa responden dapat digolongkan dengan beberapa kelompok:

a. Jenis Kelamin

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2012). 291.

Sejumlah responden yang telah memberikan jawaban dapat digolongkan berdasarkan jenis kelamin, yaitu sebanyak 39 (92,9%) laki-laki dan 3 (7,1%) perempuan.

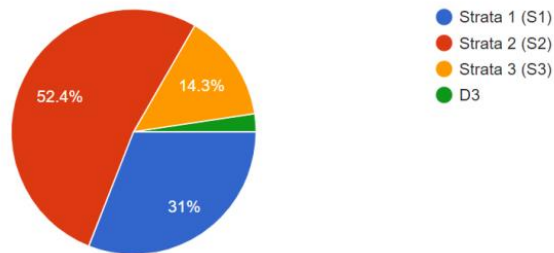


Sumber: Data Primer, 2020

Gambar 2: Identitas Responden (Jenis Kelamin)

b. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, jenjang strata-3 (S3) sebanyak 6 orang (14,3%), strata-2 (S2) sebanyak 22 orang (52,4%), strata-1 (S1) sebanyak 13 orang (31%), serta diploma-3 (D-3) sebanyak 1 orang (2,4%).



Sumber: Data Primer, 2020

Gambar 3: Identitas Responden (Pendidikan Terakhir)

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1: Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.381	7.559		-.447	.657
Kepemimpinan Kiai	.995	.315	.517	3.157	.003
Kepuasan Gaji	-.046	.151	-.050	-.306	.762

a. Dependent Variable: Kinerja Umana'

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 1, dapat dilihat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -3,381 + 0,995 X_1 - 0,046 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

- Konstanta (a) menunjukkan besarnya kinerja *umana'* (Y), jika kepemimpinan kiai (X1) dan kepuasan gaji (X2) = 0, maka kinerja *umana'* -3,381.
- Koefisien regresi kepemimpinan kiai (X1) sebesar 0,995 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan kiai (X1) maka kinerja *umana'* (Y) akan meningkat 0,995 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Jika kepemimpinan kiai meningkat satu satuan, maka kinerja *umana'* akan meningkat sebesar 0,995 satuan. Namun, apabila variabel kepemimpinan kiai menurun satu satuan, maka kinerja *umana'* akan menurun sebesar 0,995 satuan.
- Koefisien regresi kepuasan gaji (X2) sebesar -0,046 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan gaji (X2) maka kinerja *umana'* (Y) akan menurun -0,046 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain

konstan. Tanda negatif menunjukkan perubahan yang berlawanan arah. Jika kepuasan gaji meningkat satu satuan, maka kinerja *umana'* akan menurun sebesar -0,046 satuan. Namun, apabila variabel kepuasan gaji menurun satu satuan, maka kinerja *umana'* akan meningkat sebesar -0,046 satuan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2: Hasil Uji Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.381	7.559		-.447	.657
Kepemimpinan Kiai	.995	.315	.517	3.157	.003
Kepuasan Gaji	-.046	.151	-.050	-.306	.762

a. Dependent Variable: Kinerja *Umana'*

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 2, diperoleh hasil uji-t sebagai berikut:

- a. Hasil uji-t antara variabel Kepemimpinan Kiai (X_1) dengan variabel Kinerja *Umana'* (Y) ditunjukkan dengan nilai sig. = 0,003. Karena nilai sig. = 0,003 < α = 0,1 maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Kiai (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja *Umana'* (Y). Dari hasil uji tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan meningkatkan keta'atan dan kepatuhan terhadap kepemimpinan kiai, maka kinerja *umana'* akan meningkat secara langsung.
- b. Hasil uji-t antara variabel Kepuasan Gaji (X_2) dengan variabel Kinerja *Umana'* (Y) ditunjukkan dengan nilai sig. = 0,762. Karena nilai sig. = 0,762 > α = 0,1 maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Gaji (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja *Umana'* (Y).

**Tabel 3: Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.952	2	81.976	6.254	.004 ^a
	Residual	511.191	39	13.107		
	Total	675.143	41			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Gaji, Kepemimpinan Kiai

b. Dependent Variable: Kinerja Umana'

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai sig. F sebesar 0,004. Karena nilai sig. F sebesar $(0,004) < \alpha = 0,1$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil analisis tersebut bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Kepemimpinan Kiai (X_1) dan Kepuasan Gaji (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Umana' (Y).

Koefisien Determinasi

**Tabel 4: Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.204	3.620

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Gaji, Kepemimpinan Kiai

b. Dependent Variable: Kinerja Umana'

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4, koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,493. Nilai korelasi ini menjelaskan tentang hubungan antara Kepemimpinan Kiai dan Kepuasan Gaji terhadap Kinerja Umana' sebesar 0,493. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat

mempunyai hubungan korelasi dalam kategori yang cukup kuat.

Sedangkan koefisien determinasi dapat dilihat dengan besarnya nilai Adjusted R *Square* sebesar 0,204. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kiai dan Kepuasan Gaji berpengaruh sebesar 20,4% terhadap Kinerja *Umana'*. Sedangkan sisanya 79,6%, variabel Kinerja *Umana'* akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kiai terhadap Kinerja *Umana'*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) pada penelitian ini dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 10% diperoleh bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Kiai (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja *Umana'* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. = 0,003. Karena nilai sig. = 0,003 < α = 0,1 maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Dari hasil uji tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan meningkatkan keta'atan dan kepatuhan terhadap kepemimpinan kiai, maka kinerja *umana'* akan meningkat secara langsung.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Afra mengungkapkan kepemimpinan kiai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus di Pondok Pesantren An-Nur Bantul Yogyakarta.¹⁸ Besar pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pengurus yaitu sebesar 18,2 %, sedangkan 81,8 % dipengaruhi oleh variabel lain. Robbins dan Judge juga berpendapat bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja.¹⁹ Hal ini diperkuat dengan pemahaman tentang kepemimpinan yaitu kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Artinya jika pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi terhadap suatu kelompok dengan baik, maka kinerja akan tercapai dengan maksimal.

Hal ini sesuai dengan pernyataan tersebut bahwa *Umana'* yang memiliki tingkat keta'atan dan kepatuhan terhadap kepemimpinan kiai maka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sehingga pengaruh kepemimpinan kiai terhadap kinerja *umana'* dapat diterima.

¹⁸ Afra Indra, 'Pengaruh Kepemimpinan Kyai Terhadap Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren An-Nur Bantul, Yogyakarta' (Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017) <<http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/27841/>>.

¹⁹ Robbins. *Perilaku Organisasi*. 410.

2. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Kinerja *Umana'*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) pada penelitian ini dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 10% diperoleh bahwa secara parsial variabel Kepuasan Gaji (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja *Umana'* (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,762. Karena nilai $\text{sig.} = 0,762 > \alpha = 0,1$ maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini tidak senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh putri pada karyawan UD. Bumi Putera Semarang, menjelaskan bahwa kepuasan gaji mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.²⁰ Namun pengaruh yang terjadi tidak dimediasi oleh motivasi kerja. Selain itu, perhatian terhadap tingkat kesejahteraan karyawan memberikan dampak yang lebih signifikan untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan menjelaskan pendapatnya bahwa seseorang akan merasa puas jika sikapnya menunjukkan positif.²¹ Artinya kepuasan akan berimplikasi terhadap sikap yang ditunjukkan kepada pimpinan. Pada biasanya sikap yang positif ini ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja, serta prestasi kerja yang diperoleh.

Namun, dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *umana'*. Salah satu yang menjadi pembuktian dari hasil analisis tersebut bahwa gaji yang diterima oleh para *umana'* jauh di bawah gaji yang diterima oleh pegawai bahkan aparatur Negara. Sehingga variabel kepuasan gaji tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja *umana'*. Artinya, meskipun gaji yang diterima oleh *umana'* dalam kategori cukup, namun tidak mempengaruhi terhadap penurunan kinerja *umana'*.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kiai dan Kepuasan Gaji secara Simultan terhadap Kinerja *Umana'*

Berdasarkan hasil uji simultan (uji-f) pada penelitian ini dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 10% diperoleh bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Kepemimpinan Kiai (X_1) dan Kepuasan Gaji (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja *Umana'* (Y). hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai sig. F sebesar 0,004.

²⁰ Triya Putri, 'Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi' (Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, 2011).

²¹ Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. 202.

Karena nilai sig. F sebesar $(0,004) < \alpha = 0,1$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Siagian di dalam penelitiannya terhadap karyawan Rumah Sakit Efarina Etaham Purwakarta menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap intensitas karyawan keluar.²² Hal ini memberikan kesimpulan bahwa ketika kepemimpinan dan kepuasan gaji dalam kategori baik, maka akan mempengaruhi terhadap intensitas karyawan untuk tidak keluar dari tempat kerjanya serta nanti pula akan berimplikasi terhadap kinerja yang baik. Prabu Mangkunegara juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²³ Hal ini memperkuat bahwa kinerja yang baik dapat diukur oleh seberapa bagus kualitas dan kuantitas kerjanya yang akan muncul disebabkan oleh kepemimpinan dan kepuasan gaji yang diperoleh.

H. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini beberapa kesimpulan diantaranya: *Pertama*, Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) pada penelitian ini dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 10% diperoleh bahwa variabel kepemimpinan kiai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja *umana'* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. = 0,003. Karena nilai sig. = $0,003 < \alpha = 0,1$ maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. *Kedua*, Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) pada penelitian ini dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 10% diperoleh bahwa secara parsial variabel Kepuasan Gaji (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja *Umana'* (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,762. Karena nilai sig. = $0,762 > \alpha = 0,1$ maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak. *Ketiga*, Berdasarkan hasil uji simultan (uji-f) pada penelitian ini dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 10% diperoleh bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Kepemimpinan Kiai (X_1) dan Kepuasan Gaji (X_2)

²² Riduan Siagian, 'PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSITAS KARYAWAN KELUAR PADA RUMAH SAKIT EFARINA ETAHAM, PURWAKARTA', *Bisnis Indonesia*, 10.1 (2018), 98-111 <<https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/view/45>>.

²³ Mangkunegara. 67.

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja *Umana'* (Y). hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai sig. F sebesar 0,004. Karena nilai sig. F sebesar $(0,004) < \alpha = 0,1$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. 2005.
- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksa. 2007.
- Indra, A. *Pengaruh Kepemimpinan Kyai Terhadap Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren An-Nur Bantul, Yogyakarta* [Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta]. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/27841/2017>.
- Mangkunegara, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. 2007.
- Matsuki dkk. *Manajemen Pondok Pesantren*. Diva Pustaka. 2003.
- Purwanto, N. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Rosdakarya. 2008.
- Putri, T. *Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Pemediasi* [Universitas Katolik Soegijapranata Semarang]. Robbins dan Judge (Robbins, 2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. 2011.
- Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. 2010.
- Robbins, S. P. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. 2015.
- Siagian, R. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensitas Karyawan Keluar Pada Rumah Sakit Efarina Etaham, Purwakarta*. *Bisnis Indonesia*, 10(1), 98–111. <https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/view/45>. 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta. 2012.
- Wikipedia, K. *Organisasi*. <https://Id.Wikipedia.Org>. <https://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi>. 2020.