

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
(STUDI PADA PENGURUS PONDOK PESANTREN WISATA AN NUR II PUTRI  
AL MURTADLO BULULAWANG MALANG)**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNRUK MEMENUHI PERSYARATN  
MEMEPROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:  
SITI FATIMAH  
(20612011065)

**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG**

**2024**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA**

**ORGANISASI TERHADAP KINERJA**

**(STUDI PADA PENGURUS PONDOK PESANTREN WISATA AN NUR II PUTRI**

**AL MURTADLO BULULAWANG MALANG)**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN**

**MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

SITI FATIMAH

(20612011065)

**PROGAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG**

**2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

*Inspiring, Excellent, Humble*

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Studi Pada Pengurus Pondok Pesantren Wisata An-Nur II Putri Al-Murtadib Bululawang Malang)

Disusun oleh : Siti Fatimah

NIM : 20612011065

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 17 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi

(Adita Nafisa, S.E., M.M.)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(R.M. Mahrus Abri, S.Sos., M.M)

NIDN. 0721087601

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur  
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65163 Email: [feb@uniramalang.ac.id](mailto:feb@uniramalang.ac.id) Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

## LEMBAR PENGESAHAN

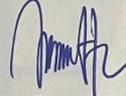
### TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

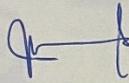
NAMA : Siti Fatimah  
NIM : 20612011065  
HARI : Rabu  
TANGGAL : 12 Juni 2024  
JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pengurus Pondok Pesantren Wisata An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang)

### DINYATAKAN LULUS

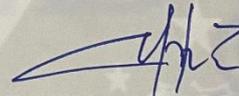
#### MAJELIS PENGUJI



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M  
NIDN. 0721088801



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc  
NIDN. 0715069004



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M  
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Raden Rahmat Malang  
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M  
NIDN. 0713047901

## LEMBAR PERSEMBAHAN

### Proposal Penelitian ini saya persembahkan untuk:

*Kedua orang hebat yang ada dalam hidup saya yakni bapak dan ibu saya yang mana do'a-do'a baiknya selalu mengalir dalam kehidupan saya, adik saya yang bawel dan juga saudara-saudara saya yang senantiasa mendukung serta doa-doa mereka yang tak pernah terputus. Tak luput kepada murobbi ruuhina ibunda nyai Hj. Lathifah yang semoga barokah dan ridhonya mengalir kepada saya, juga kepada teman-teman yang selalu mensupport agar tak pernah menyerah dalam menyusun skripsi ini. Tak ketinggalan, juga kepada shohib-shohib bergelar "calon bu nyai" yang insyaallah memiliki akhlaq seperti bu nyai hehe. Kepada diri saya sendiri, Siti Fatimah yang masih banyak kekurangan namun mampu berjuang. Tak lupa pula laporan ini saya persembahkan kepada jodoh saya yang masih Allah rahasiakan namanya di lauhul mahfudz dan semoga segera dipertemukan dengan saya. Aamiin*



UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## PERNYATAAN ORISINALITAS

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya, bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti merupakan jiplakan, maka akan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakan untuk mendapat gelar akademik, profesi atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000,000 (dua ratus juta rupiah)

Malang, 4 Oktober 2023

Yang menyatakan

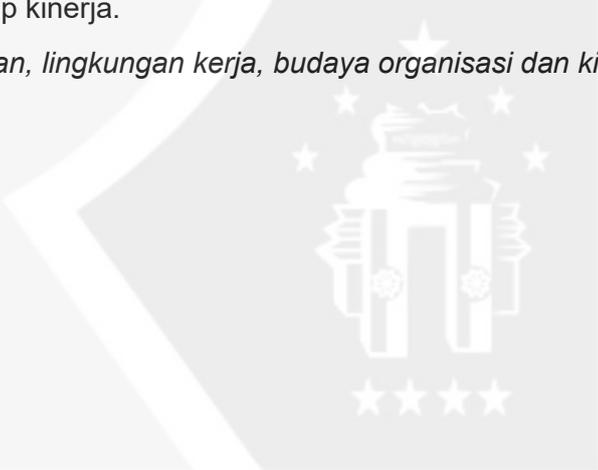
  
*Siti Fatimah*  
**Siti Fatimah**

**ABSTRAK**

**Fatimah Siti. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pengurus Pondok Pesantren Wisata An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang). Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. (Pembimbing: R.M Mahrus Alie, S. Sos., M.M )**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pengurus Pondok Pesantren Wisata An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus. Penelitian ini dilakukan pada pengurus Pondok Pesantren Wisata An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang. Populasi dari penelitian ini berjumlah 200 orang dengan pengambilan sampel sebanyak 134 responden. Dalam teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan angket atau pengambilan data secara langsung kepada responden melalui pengisian angket. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t, uji F. dan uji koefisien determinasi), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) uji sobel. Untuk pengujian ini menggunakan bantuan alat analisis berupa SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** *gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja*



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

**ABSTRACT**

**Fatimah Siti. 2024. The Influence of Leadership Style, Work Environment and Organizational Culture on Performance (Study of the Management of the An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang Tourism Islamic Boarding School). Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Raden Rahmat Islamic University, Malang. (Supervisor: R.M Mahrus Alie, S. Sos., M.M)**

This research aims to determine the influence of leadership style, work environment and organizational culture on performance (Study of the Management of the An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang Tourism Islamic Boarding School). The formulation of the problem in this research is whether leadership style, work environment and organizational culture influence management performance. This research was conducted on the administrators of the An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang Tourism Islamic Boarding School. The population of this study was 200 people with a sample of 134 respondents. The sampling technique uses random sampling technique. The research methods used are quantitative methods and questionnaires or collecting data directly from respondents through filling out questionnaires. The analysis techniques in this research are using validity tests, reliability tests, multiple linear regression, hypothesis tests (t test, F test and coefficient of determination test), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test) Sobel test. For this test, we used an analysis tool in the form of SPSS 26. The results of this research show that partially leadership style has a significant effect on performance, the work environment partially has no significant effect on performance, organizational culture partially has no significant effect on performance and simultaneously leadership style, work environment and organizational culture have a significant effect on performance.

**Keywords:** leadership style, work environment, organizational culture and performance



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmatnya penulis dapat menyusun serta menyelesaikan laporan skripsi yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pengurus Pondok Pesantren Wisata An Nur 2 Putri Al-Murtadlo Bululawang Malang). Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW karena tanpa beliau agama ini tak akan tersampaikan kepada kita semua.

Tujuan penulisan laporan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana. Selain itu, penulis juga menulis laporan skripsi ini agar bisa bermanfaat bagi pembaca dan khususnya penulis. Dalam penulisan ini penulis menyampaikan banyak penghargaan dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Orang tua penulis, karena dan doa beliau-beliau lah penulis bisa mengenyam pendidikan di Universitas Islam Raden Rahmat ini. Sujud dan terimakasih penulis haturkan untuk ke 2 orang terkasih yang ada dalam hidup penulis ini.
2. Murobbi ruhina, jajaran pengasuh Pondok Pesantren Wisata An Nur 2 Al Murtadlo Bululawang, Malang yang mana tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang semoga barokah dan ridhonya mengalir kepada saya,
3. Bapak KH. Imron Rosyadi Hamid, SE, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis. Sehingga penulis bisa termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
4. Bapak Dr. Yusuf Azwar Anas, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi dukungan penuh atas terselenggaranya aktivitas penyusunan laporan skripsi ini mulai awal hingga akhir.

5. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang memberikan arahan dan dukungan penuh atas terselesainya penyusunan tugas akhir skripsi.
6. Bapak R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan ilmu-ilmunya dan bimbingannya mulai dari awal penyusunan laporan skripsi hingga terselesainya penyusunan laporan skripsi ini.
7. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, tapi tidak mengurangi rasa ta'dhim saya kepada Beliau-beliau, yang telah memberikan seluruh ilmu yang didapat kepada penulis.
8. Ibu Imalatul Hidayah selaku staff TU fakultas yang telah membantu menyelesaikan administrasi mulai dari persiapan penyusunan laporan skripsi ini hingga pelaksanaan ujian dan yang selalu mengingatkan dan mengarahkan untuk segera melengkapi administrasi perkuliahan.
9. Teman-teman saya yang berjudul "*calon bunyai*" yang mana telah membantu, mendukung dan mensupport saya dalam menulis laporan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan kelas Manajemen 20 A2, serta para sahabat yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyusun laporan skripsi ini
11. Teman-teman satu dosen pembimbing yang mana telah banyak membantu dan mendukung penulis agar tidak menyerah untuk menulis laporan skripsi ini.
12. Teman-teman Pondok Pesantren Wisata An Nur 2 Putri Al-Murtadlo Bululawang Malang yang selalu mendukung dan mendoakan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan skripsi ini.
13. Diri saya sendiri. Terimakasih telah berjuang sejauh ini dan semoga semakin menjadi lebih baik lagi kedepannya.

Serta tidak lupa penulis mengucapkanterimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang belum sempat penulis cantumkan nama dalam laporan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan laporan ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar lebih baik lagi. Semoga laporan ini dapat bermanfaat dan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca. Mohom maaf bila ada kekurangan.

Malang, 9 Januari 2024

Siti Fatimah



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>2</b>
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Kajian Empiris.....	10
2.2 Kajian Teoritis.....	17
2.2.1 Gaya Kepemimpinan.....	17
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	20
2.2.3 Budaya Organisasi.....	25
2.2.4 Kinerja.....	27
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.4 Model Hipotesis.....	35
2.5 Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	<b>37</b>
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.3 Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
3.4 Pengukuran Variabel.....	43
3.5 Populasi dan Sampel.....	43
3.6 Sumber Data.....	45
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	46

3.8 Teknik Analisis Data .....	48
<b>BAB IV HASIL PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Teknisi Penelitian.....	52
4.2 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	52
4.2.1 Lokasi Penelitian .....	52
4.2.2 Visi dan Misi .....	53
4.3 Hasil Penelitian .....	53
4.3.1 Karastertitik Responden .....	53
4.3.2 Distribusi Jawaban Responden .....	55
4.3.3 Hasil Analisis Data .....	62
4.3.4 Uji Hipotesis .....	70
4.3.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal
1	Perbandingan penelitian terdahulu .....	14
2	Variabel, indicator dan item penelitian .....	39
3	Pengukuran skala likert .....	40
4	Data kepengurusan instansi .....	41
5	Usia responden .....	54
6	Jabatan responden .....	54
7	Masa bakti responden .....	55
8	Jawaban instrumen gaya kepemimpinan (X1) .....	55
9	Jawaban instrumen lingkungan kerja (X2) .....	57
10	Jawaban instrument budaya organisasi (X3) .....	58
11	Jawaban instrument kinerja (Y) .....	60
12	Hasil analisis deskriptif .....	62
13	Hasil uji validitas .....	64
14	Hasil uji reabilitas .....	66
15	Uji statistik kolmogrof smirnov (K-S) .....	68
16	Hasil uji multikolinieritas .....	68
17	Hasil uji regresi linear berganda .....	70
18	Hasil uji T .....	72
19	Hasil uji F .....	73
20	Uji koefisien determinasi .....	74



UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Hal
1	Model hipotesis .....	35
2	Pondok Pesantren An Nur II Al Murtadlo .....	52
3	P-plot .....	67
4	Scatter plot .....	69



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Hal
1	Curriculum vitae .....	86
2	Lembar kuesioner .....	87
3	Skor variabel X1 .....	90
4	Skor variabel X2 .....	94
5	Skor variabel X3 .....	98
6	Skor variabel Y .....	102
7	Uji validitas X1 .....	106
8	Uji validitas X2 .....	107
9	Uji validitas X3 .....	108
10	Uji validitas Y .....	110
11	Uji reabilitas (X1, X2, X3, Y) .....	111
12	Uji asumsi klasik .....	112
13	Transkrip wawancara .....	113
14	Kartu bimbingan .....	117
15	Surat izin penelitian .....	119
16	Dokumentasi .....	120



UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi strategis dari manajemen yang fokus pada unsur sumber daya manusia Sutrisno (2012: 6), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Simamora (2015: 4) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengatur dan mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal dan produktif Supit (2019). Hasibuan (2019 :10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang pengetahuan dan praktik yang mengatur dinamika serta kontribusi tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan komunitas secara holistik.

Kinerja karyawan menurut Sabit et al (2012) dalam Hendriawan (2014), merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Perombakan untuk perbaikan kinerja sangat diperlukan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja menurut Sisdyani (2012), adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pemimpin suatu lembaga menjadi unsur utama dalam pencapaian kinerja dan profitabilitas lembaga/institusi. Kartono dalam Harahap et al. (2019) menyatakan "kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kurniawan (2020) menjelaskan kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi individu atau kelompok lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan kemampuan untuk memberikan arahan, memotivasi, dan memiliki keahlian khusus yang diakui oleh anggota kelompok sehingga dapat menggerakkan mereka menuju pencapaian tujuan organisasi atau institusi. Pemimpin sebagai nahkoda sebuah organisasi tentunya harus memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik dalam organisasinya, melalui peran, tugas dan fungsi yang menjadi tugas pokok seorang pemimpin. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan diantaranya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin dan kesiapan serta kematangan bawahan dalam menjalankan arahan dan instruksi pemimpin.

Setiap pemimpin pasti memiliki ciri khas atau gaya tersendiri dalam memimpin sebuah organisasi. Gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Menurut Stoner (Andiwilaga, 2016:64), gaya kepemimpinan sendiri merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Thoha dalam Andiwilaga (2016:65) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku lain.

Rivai (2012:42) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan hal di atas maka dapat dilihat bahwasanya sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain atau menjadi contoh bawahannya dengan gaya kepemimpinan yang ia miliki agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Menurut Jusuf, Mallongi, & Latief (2016) gaya pemimpin atau manajer dalam organisasi adalah penggambaran tindakan ketenagakerjaan bagi karyawan yang berada di bawahnya. Gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan pemimpin dalam interaksinya dengan bawahan untuk mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Nidadhavolu, 2018). Jadi gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan seorang pemimpin atau atasan dalam mempengaruhi, mendorong, serta memotivasi bawahannya demi meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Fadlilah & Perdhana, 2019).

Widodo (2015: 95) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu menurut Sutrisno (2009 : 118) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Adapun menurut Saydam dalam Rahmawanti (2014:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana pra-sarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Lumenta, Sepang, & Tawas (2019), lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan, termasuk tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan interpersonal antar individu di lingkungan tersebut. Jika lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik pula, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka kinerja akan menurun atau bahkan tidak baik.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi panduan bagi perilaku sehari-hari dan pengambilan keputusan bagi karyawan, serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kotimah (2015) menjelaskan budaya organisasi adalah seperangkat pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang mengakar dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor ini mempengaruhi cara individu-individu di dalam organisasi berperilaku dan bertindak. Dalam konteks ini, budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan memengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi mencakup pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku di dalam perusahaan. Pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai ini dapat memengaruhi tindakan atau perilaku karyawan dalam organisasi atau perusahaan, dan hal ini memiliki implikasi langsung terhadap kinerja mereka (Fahmi, Agung, & Rachmatullaily, 2018).

Pesantren, jika disandingkan dengan lembaga pendidikan yang pernah muncul di Indonesia, merupakan sistem pendidikan tertua saat ini dan dianggap sebagai produk budaya Indonesia yang indigenous. Pendidikan ini semula

merupakan pendidikan agama Islam yang dimulai sejak munculnya masyarakat Islam di Nusantara pada abad ke-13. Beberapa abad kemudian penyelenggaraan pendidikan ini semakin teratur dengan munculnya tempat-tempat pengajian ("nggon ngaji"). Bentuk ini kemudian berkembang dengan pendirian tempat-tempat menginap bagi para pelajar (santri), yang kemudian disebut pesantren. Meskipun bentuknya masih sangat sederhana, pada waktu itu pendidikan pesantren merupakan satu-satunya lembaga pendidikan yang terstruktur, sehingga pendidikan ini dianggap sangat bergengsi. Di lembaga inilah kaum muslimin Indonesia mendalami doktrin dasar Islam, khususnya menyangkut praktek kehidupan keagamaan.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua yang ada di Indonesia. Pesantren didirikan oleh ulama' terdahulu guna menjadi tempat dan akses belajar bagi para penuntut ilmu. Pondok pesantren An Nur 2 Al Murtadlo Bululawang Malang salah satu contohnya. Berjudul Pesantren Wisata, Pondok Pesantren An-Nur II tengah berkembang pesat dengan lebih dari tujuh ribu santri yang menimba ilmu di dalamnya. Di balik pendidikan para santri, terdapat lembaga formal dan non-formal yang berada dalam naungan pondok pesantren sebagai pendorong kemajuan para santri.

Sebuah pondok pesantren pada dasarnya adalah sebuah asrama pendidikan Islam tradisional dimana siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan seorang atau lebih dari seorang guru yang dikenal dengan sebutan seorang Kyai. Asrama untuk para santri berada dalam lingkungan kompleks pesantren dimana Kyai bertempat tinggal yang juga menyediakan sebuah masjid untuk beribadah, ruangan untuk belajar dan kegiatan-kegiatan keagamaan yang lain. Dalam hal ini pastilah seorang kyai/bu nyai menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan. Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin pesantren

akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis asatidz asatidzah, yang mana mereka akan melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin pesantren yang ditampilkan oleh beliau-beliau dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja pengurus. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja pengurus tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin- pemimpin pesantren agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik.

Gaya Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus. Pondok Pesantren Wisata An Nur 2 Putri Al-Murtadlo dipimpin oleh bu nyai Lathifah. Salah satu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh beliau adalah, beliau dapat menjadi motivator bagi para pengurus juga santri-santrinya. Tidak hanya itu beliau juga memberikan kebebasan berekspresi terhadap para santrinya untuk menunjukkan kreatifitasnya.

Tak hanya itu Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus Pondok Pesantren Wisata An Nur 2 Putri Al-Murtadlo Bululawang Malang. Pondok Pesantren Wisata An Nur 2 Putri Al-Murtadlo Bululawang Malang menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai dan menunjang. Berjudul pesantren wisata, pesantren An Nur II menyediakan kenyamanan bagi para pengurus dan santrinya. Seperti adanya café dan swalayan di dalam pondok yang mana itu dapat dijadikan sebuah alternatif bagi para pengurus untuk merehatkan pikiran dari hiruk pikuk kegiatan.

Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus pondok pesantren An Nur II Al Murtadlo. Dengan menjadikan musyawarah sebagai sarana untuk mengambil keputusan dan kebijakan, diharapkan semua pengurus dapat menyampaikan semua pendapat

baik pendapat yang bersifat masalah atau keluh kesah maupaun pendapat yang bersifat solusi. Kegiatan musyawarah ini biasanya dilakukan satu minggu sekali yang mana langsung berhadapan dengan pengasuh.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Hasniaty (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sriekaningsih (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara budaya organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Wisata An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Wisata An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Wisata An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Wisata An Nur II Putri Al Murtadlo Bululawang Malang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, maka disapat tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisai terhadap kinerja
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, lebih khususnya mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

#### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti yang tertarik dengan penelitian sejenis dan bahan perbandingan untuk penelitian lenih lanjut terkait fenomena sejenis.