

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pondok Pesantren memiliki tujuan untuk mengembangkan dan memperkuat pemahaman, pengakuan, dan pengamalan ajaran agama Islam dalam masyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman, Pondok Pesantren dihadapkan pada tantangan modernisasi yang semakin nyata dalam kehidupan organisasinya. Oleh karena itu, kemampuan Pondok Pesantren dalam merespons dan beradaptasi dengan arus modernisasi menjadi krusial untuk dinilai (Marita, 2018).

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi berperan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas, dan dengan meningkatkan potensi sumber daya manusia, kinerja dan hasil organisasi dapat ditingkatkan. Tujuan dari langkah ini adalah untuk mengembangkan para pengurus organisasi agar memiliki disiplin tinggi dan kinerja yang unggul. Salah satu pendekatan dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi adalah melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi, serta menelaraskan kebutuhannya, termasuk dalam membentuk budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi (Simbolon, 2012).

Menurut pendapat (Tobari, 2016) "Budaya organisasi" merujuk pada sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang berinteraksi dengan struktur sistem formal dalam sebuah organisasi, membentuk norma-norma perilaku organisasi. Akan tetapi, pandangan lain dari (Kurniawan, 2016) menggambarkan "Budaya organisasi" sebagai pandangan bersama yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok, yang menentukan cara kelompok tersebut merasa, berpikir, dan bereaksi terhadap beragam lingkungannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang dimiliki atau dibentuk oleh suatu organisasi dan diadopsi oleh semua anggotanya. Budaya organisasi ini berasal dari visi dan misi organisasi itu sendiri. Dengan adanya budaya

organisasi yang terbangun dengan baik, komunikasi menjadi lebih efektif, etos dan kinerja organisasi meningkat, dan tujuan organisasi dapat lebih tercapai.

Menurut pendapat (Noe, 2000) membagi budaya organisasi menjadi dua tipe. Pertama, budaya organisasi terbuka, ditandai dengan mencapai tujuan yang tinggi dan adanya saling percaya antara anggota organisasi. Budaya ini juga ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang mendukung dan peduli, penyelesaian masalah secara bersama-sama, memberikan otonomi kepada pekerja, serta berbagi informasi. Kedua, budaya organisasi tertutup, ditandai dengan mencapai tujuan yang tinggi, namun kurang didukung oleh saling percaya. Pencapaian tujuan dalam budaya organisasi tertutup ini lebih dipaksakan oleh pemimpin kepada anggota, bahkan cenderung memiliki sifat otoriter.

Budaya organisasi memiliki urgensi yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi juga berperan sebagai ikatan sosial yang menyatukan anggota untuk mencapai visi dan tujuan bersama (Dedik, 2015).

Hessel Nogi (2005: 175) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi, yang mencerminkan realisasi sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Pendapat lain dari (Suryadi, P, 2000) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam kegiatan atau program yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi, dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Pada studi pendahuluan yang dilakukan pada Senin tanggal 2 Januari 2023 di Pondok Pesantren Al-Ihsan, peneliti melakukan observasi awal dengan

wawancara kepada Sekretaris Jenderal Organisasi Pondok Pesantren Al-Ihsan. Dari informasi yang diperoleh, Pondok Pesantren Al-Ihsan adalah pondok pesantren khusus untuk mahasiswa. Organisasi santri di pondok pesantren ini memiliki keunikan, terutama dalam sistem kepemimpinannya yang menganut sistem presidensial. Pemimpin organisasi ini disebut Presiden Santri, dan terdapat divisi-divisi di dalamnya dengan pemimpin yang disebut Menteri, Gubernur untuk Ketua Asrama, dan Bupati untuk Kepala Kamar. Walaupun memiliki sistem yang berbeda, organisasi ini tetap merupakan organisasi santri yang bertanggung jawab kepada Pimpinan Pondok Pesantren Al-Ihsan (Albar, 2023).

Berdasarkan studi pendahuluan tersebut, budaya organisasi di Pondok Pesantren Al-Ihsan tergolong sebagai budaya organisasi terbuka. Misalnya, pemimpin dalam organisasi ini tidak memaksakan kehendak kepada anggotanya dalam membuat program, melainkan memberikan kebebasan sepenuhnya kepada divisi-divisi terkait. Hal ini menyebabkan kinerja dalam organisasi menjadi baik. Komunikasi antar anggota organisasi juga terjalin dengan baik karena adanya rasa saling percaya. Namun, permasalahan utama yang terjadi dalam organisasi ini adalah kurangnya kesadaran akan tugas dan fungsi masing-masing pengurus di kementerian yang mereka pimpin. Hal ini disebabkan oleh kesadaran yang belum merata mengenai budaya organisasi di Pondok Pesantren Al-Ihsan.

Dengan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi terbuka terhadap kinerja pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan. Sehingga penelitian ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terbuka Terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Mahasiswa."

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah Budaya Organisasi Terbuka berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terbuka terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan.

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Untuk memperkuat teori-teori yang sudah ada terkait dengan masalah yang dibahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terbuka terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan, serta untuk menambah wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

#### **b. Manfaat Praktis**

Bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi penulis dan juga dapat berkontribusi bagi instansi terkait untuk menjadi bahan evaluasi dan mentoring terhadap kinerja pengurus mengenai pengaruh Budaya Organisasi Terbuka terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini yaitu meliputi satu variable bebas yaitu Budaya Organisasi Terbuka dan satu variable terikat yaitu Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan. Untuk mengantisipasi terlalu luasnya ruang lingkup pada penelitian ini, maka penulis perlu membatasi ruang lingkup penelitiannya, yaitu sebagai berikut :

- a. Penelitian ini tidak menggunakan variabel lain selain variabel Budaya Organisasi Terbuka dengan Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Al-Ihsan.
- b. Pengaruh Budaya Organisasi Terbuka terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan diukur dengan Angket atau Kuisisioner.
- c. Objek penelitian hanya dilakukan pada Pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan.

## **F. Kerangka Berfikir**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi Terbuka, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan. Berdasarkan pandangan dari (Sweeney, 2022) budaya organisasi mengacu pada cara hidup atau sistem nilai yang berkembang di dalam suatu organisasi. Budaya tersebut menjadi acuan bersama yang mengarahkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama (Badrudin, 2015). (Gibson, 2000) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada dalam setiap organisasi. Kultur organisasi ini dapat memiliki pengaruh yang berbeda terhadap efektivitas organisasi, tergantung pada sifat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut.

Menurut (Noe, 2000), ada dua jenis budaya organisasi kelompok yang dapat dibedakan. Pertama, budaya terbuka dan partisipatif yang ditandai oleh kepercayaan pada bawahan, komunikasi terbuka, kepemimpinan yang mendukung dan peduli, pemecahan masalah secara tim, memberikan otonomi kepada karyawan, berbagi informasi, dan mencapai tujuan output yang tinggi.

Kedua, budaya tertutup dan otoriter yang dicirikan oleh pencapaian tujuan yang tinggi, namun terkadang dicapai dengan tegas dan dipaksakan oleh pemimpin otoriter yang kuat. Semakin kaku budaya ini, semakin terbatas pula ruang lingkup manajemen dan akuntabilitas individu karena ketaatan yang tegas pada rantai komando formal. Selain itu, budaya ini lebih menekankan individu daripada kerja sama tim (Lako, 2019).

Budaya organisasi dapat dianggap sebagai sistem kontrol sosial di dalam organisasi yang menyebabkan anggota organisasi memiliki budaya yang relatif serupa dan berusaha mempengaruhi bagaimana anggota lainnya berperilaku dan berpikir. Dengan menciptakan sistem kontrol sosial melalui budaya organisasi, tujuan organisasi dapat lebih efektif dicapai karena anggota organisasi merasa memiliki kesamaan visi dan nilai-nilai (Simbolon, 2012).

Menurut (Robbins S. P., 2017), budaya organisasi memiliki lima fungsi penting, yakni:

- a) Budaya berperan sebagai penentu batas-batas dalam organisasi.
- b) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap tujuan yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- d) Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial dalam organisasi.
- e) Budaya berperan sebagai mekanisme dan kendali yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Budaya organisasi dapat bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, namun tetap menunjukkan kualitas, sifat, atau ciri-ciri khas yang berbeda. Terdapat berbagai ciri, karakteristik, dan unsur-unsur yang membentuk budaya organisasi. (Robbins S. P., 2017) juga menyajikan tujuh indikator yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- a) Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk-taking*), yang mencerminkan bagaimana organisasi mendorong anggota untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- b) Perhatian pada detail (*Attention to detail*), di mana anggota organisasi diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c) Orientasi pada manfaat (*Outcome orientation*), yang menandakan fokus manajemen pada hasil dan manfaat, bukan hanya pada teknik dan proses untuk mencapainya.
- d) Orientasi pada orang (*People orientation*), menggambarkan bagaimana keputusan manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota organisasi.
- e) Orientasi pada tim (*Team orientation*), mencerminkan kerja tim sebagai landasan dalam organisasi daripada fokus pada individual.
- f) Agresivitas (*Aggressiveness*), mengacu pada perilaku anggota organisasi yang agresif dan kompetitif dibandingkan dengan perilaku yang tenang.
- g) Stabilitas (*Stability*), menunjukkan bagaimana aktivitas organisasi cenderung menjaga status quo daripada berubah atau berkembang.

Menurut (Sulistiawan, 2017), kinerja pengurus/karyawan adalah istilah yang umum digunakan dalam bidang sumber daya manusia, yang mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Dalam konteks pengurus, kinerja pengurus diukur berdasarkan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif, yang menjadi tanggung jawab setiap pengurus untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

(Dharma, 2003) menjelaskan bahwa ada tiga kriteria pengukuran kinerja:

- a) Beban kerja: Mengukur kinerja karyawan ketika mereka menyelesaikan pekerjaan dalam waktu dan kecepatan tertentu.
- b) Kualitas pekerjaan: Mengukur kualitas karyawan berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- c) Waktu: Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang dijadwalkan.

Dengan memahami konsep kinerja pengurus tersebut, penelitian ini memungkinkan penulis untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi terbuka terhadap kinerja pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan. Sebagaimana telah dijelaskan, penelitian ini mencakup dua variabel, yaitu Budaya Organisasi Terbuka sebagai variabel independen yang berpotensi mempengaruhi atau memunculkan perubahan, serta variabel terikatnya, yaitu kinerja pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan.

Berikut kerangka berfikir pengaruh budaya organisasi terbuka terhadap kinerja pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan :

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir



### G. Hipotesis

Hipotesis adalah prediksi atau perkiraan yang dibuat oleh penulis mengenai hubungan antara variabel-variabel. Dalam konteks ini, hipotesis berbentuk perkiraan numerik terhadap seluruh populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (Creswell J. W., 2018). Uji hipotesis merupakan salah satu metode yang digunakan untuk secara statistik menguji kebenaran suatu pernyataan dan kemudian membuat kesimpulan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang telah dianalisis (Gangga Anuraga, 2021). Dalam penelitian ini, digunakan hipotesis untuk menguji data yang telah dikumpulkan, yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis Nihil ( $H_0$ )

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Terbuka terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan.

2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Terbuka terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Al-Ihsan.

## H. Hasil Penelitian Terdahulu

- a. Lalu Nasarudin dan Agus Frianto melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Roudlotul Qur’an Darul Falah III Cukir Jombang”, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara bersama-sama, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Nasarudin & Frianto, 2021).
- b. Ika Celsie Agustin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka”, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka, dengan 58,6% dipengaruhi oleh variabel bebas dan 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (Agustin, 2021).
- c. Muhammad Yoga Rifki Fanani dan Setiani melakukan penelitian tentang “Pengaruh Islamic Leadership, Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Pengurus Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto”, untuk mengetahui pengaruh Islamic Leadership, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja, serta peran Motivasi sebagai mediator antara Islamic Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dan Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Fanani & Setiani, 2022).

- d. Agus Suprayogi, Hesti Apriyanti, Hafid Bahar, dan Casilam melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok”, untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, quality of work life, dan kinerja pegawai (Suprayogi, Apriyanti, Bahar, & Casilam, 2022).
- e. Siti Khodijah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Pesantren Terhadap Pembentukan Karakter Santri Di Pondok Pesantren Madinatunnajah Jombang Ciputat”, untuk mengetahui pengaruh Budaya Pesantren terhadap pembentukan karakter santri di Pondok Pesantren Madinatunnajah Jombang Ciputat. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara pengaruh budaya pesantren dan pembentukan karakter santri di Pondok Pesantren Madinatunnajah Jombang Ciputat (Khodijah, 2017).

Berdasarkan kelima penelitian yang telah disebutkan, perbedaannya terletak pada:

- a. Konteks penelitian yang berbeda: penelitian dilakukan di pondok pesantren yang berbeda, dengan konteks budaya, lingkungan, dan karakteristik organisasi yang mungkin berbeda.
- b. Objek penelitian yang berbeda: setiap penelitian memiliki objek penelitian yang berbeda, seperti pengurus organisasi di Pondok Pesantren Al-Ihsan, pengurus pondok pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang, pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka, pengurus pondok pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto, dan santri di Pondok Pesantren Madinatunnajah Jombang Ciputat.
- c. Variabel tambahan: beberapa penelitian juga melibatkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja, yang tidak ada dalam penelitian "Pengaruh Budaya

Organisasi Terbuka Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi di Pondok Pesantren Al-Ihsan".

Meskipun ada persamaan dalam topik dan fokus penelitian, perbedaan dalam objek penelitian, konteks, dan variabel tambahan dapat menghasilkan temuan dan implikasi penelitian yang berbeda dalam setiap penelitian tersebut.

Tabel 1. 1 Orsinilitas Penelitian

| No | Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian   | Persamaan  | Perbedaan   | Orsinilitas Penelitian   |
|----|---|--|---|--|
| 1  | Lalu Nasarudin dan Agus Frianto, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang". Journal of Bussines and Innovation | <p>a. Kedua penelitian menggunakan Jenis pendekatan penelitian yang sama yaitu kuantitatif.</p> <p>b. Kedua penelitian mengambil subjek penelitian dari lingkungan pondok pesantren.</p> | <p>a. Menggunakan pendekatan penelitian sebab-akibat (kasualitas) sedangkan peneliti menggunakan korelasional</p> <p>b. Menggunakan dua variabel yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi</p> | <p>a. Objek penelitian yang berbeda, yaitu pengurus organisasi di pondok pesantren, sedangkan penelitian lainnya meneliti pengurus, pegawai, atau santri di lingkungan pondok pesantren atau lembaga lain.</p> <p>b. Fokus variabel yang berbeda, yaitu budaya organisasi terbuka, sedangkan penelitian lainnya meneliti variabel lain</p> |

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
|   | Management (2021).   |   | c. Lokasi Penelitian   | seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, Islamic leadership, quality of work life (QWL), atau budaya pesantren.  |
| 2 | Ika Celsie Agustin, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka". Skripsi Jurusan Manajemen FISIP (2021). | <p>a. Kedua penelitian menggunakan Jenis pendekatan penelitian yang sama yaitu kuantitatif.</p> <p>b. Kedua penelitian menggunakan Metode Deskriptif</p> <p>c. Variabel X yaitu Budaya Organisasi</p> | <p>a. Menggunakan dua variabel X yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel X yaitu Budaya organisasi</p> <p>b. Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai Kemenag sedangkan Variabel Y peneliti yaitu Kinerja Pengurus Organisasi Santri</p> <p>c. Lokasi Penelitian</p> | c. Lokasi penelitian yang berbeda, yaitu dilakukan di Pondok Pesantren Al-Ihsan, sedangkan penelitian lainnya dilakukan di lokasi yang berbeda seperti Kementerian Agama Kabupaten Majalengka, Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang, Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto, atau Pondok Pesantren Madinatunnaj |
| 3 | Muhammad Yoga Rifki Fanani dan Setiani, "Pengaruh <i>Islamic Leadership</i> , Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui   | <p>a. Kedua penelitian menggunakan Jenis pendekatan penelitian kuantitatif.</p> <p>b. Kedua penelitian sama-sama mengevaluasi pengaruh budaya organisasi</p>  | <p>a. Menggunakan dua variabel yang mempengaruhi yaitu <i>Islaic Leadership</i> dan Budaya Organisasi sedangkan peneliti hanya menggunakan</p>   |  |

|   |  |  |   |                            |
|---|--|--|---|----------------------------|
|   | <p>Motivasi pada Pengurus Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto”.<br/>Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo (2022).</p>   | <p>terhadap kinerja pegawai/pengurus di lingkungan pondok pesantren.<br/>c. Kedua penelitian mengambil subjek penelitian dari lingkungan pondok pesantren.</p>   | <p>satu variabel yang mempengaruhi yaitu Budaya Organisasi.<br/>b. Menggunakan pendekatan penelitian <i>Explanatory Research</i> sedangkan peneliti menggunakan korelasional<br/>c. Lokasi Penelitian</p>   | <p>ah Jombang Ciputat.</p> |
| 4 | <p>Agus Suprayogi, Hesti Apriyanti, Hafid Bahar dan Casilam, “Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Quality Of Work Life</i> (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok”,<br/>Jurnal Ekonomi Efektif (2022).</p> | <p>a. Kedua penelitian menggunakan Jenis pendekatan penelitian kuantitatif.<br/>b. Kedua penelitian sama-sama mengevaluasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai/pengurus di lingkungan pondok pesantren.<br/>c. Kedua penelitian mengambil subjek</p> | <p>a. Menggunakan dua variabel X yaitu budaya organisasi dan <i>Quality of Work Life</i> (QWL) sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel X yaitu budaya organisasi<br/>b. Objek penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu meneliti kinerja pegawai sedangkan peneliti meneliti</p> |                            |

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
|   |   | penelitian dari lingkungan pondok pesantren.   | kinerja pengurus organisasi.<br>c. Lokasi Penelitian  |  |
| 5 | Siti Khodijah, “Pengaruh Budaya Pesantren Terhadap Pembentukan Karakter Santri Di Pondok Pesantren Madinatunnajah Jombang Ciputat”, Skripsi Jurusan PAI (2016). | <p>a. Kedua penelitian membahas tentang pengaruh budaya terhadap subjek penelitian yang berada di lingkungan pondok pesantren.</p> <p>b. Kedua penelitian mengukur pengaruh budaya terhadap kinerja, baik kinerja santri maupun kinerja pengurus organisasi di pondok pesantren.</p> <p>c. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.</p> | <p>a. Objek penelitian pada penelitian pertama adalah santri, sedangkan pada penelitian kedua adalah pengurus organisasi.</p> <p>b. Variabel yang diamati dalam penelitian pertama adalah pembentukan karakter santri, sedangkan pada penelitian kedua adalah kinerja pengurus organisasi.</p> <p>c. Lokasi Penelitian.</p> |  |