

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:
PRAYOGO AHMAD HIDAYAT
(20612011038)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MALANG
SKRIPSI**

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:
PRAYOGO AHMAD HIDAYAT
(20612011038)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2024



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN
SIPIL KABUPATEN MALANG

Disusun oleh : PRAYOGO AHMAD HIDAYAT

NIM : 20612011038

Prodi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

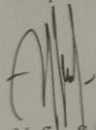
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 04 Juli 2024

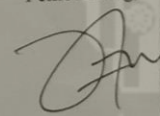
Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,


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

NIDN. 0724048802

Pembimbing,


(Sinollah, S. sos., M.AB.)

NIDN. 07200057401

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojokari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp (0341) 359050 – Kode POS. 65163 Email: lib@uniramalang.ac.id Website: <http://www.lib.uniramalang.ac.id>

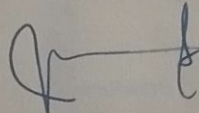
TANDA PENGESAHAN

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

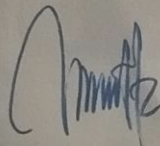
NAMA : Prayogo Ahmad Hidayat
NIM : 20612011038
HARI : Selasa
TANGGAL : 16 Juli 2023
JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas
Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang

DINYATAKAN LULUS

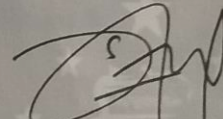
MAJELIS PENGUJI



Erna Resmianti, M.B.A., M.Sc
NIDN. 0715069004



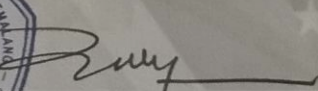
Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



Sinollah, S.Sos., M.I.B
NIDN. 0720057401

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




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

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 ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di 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 dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan 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 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 7 Juli 2024

Yang menyatakan



PRAYOGO AHMAD HIDAYAT

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABTRAKSI

Prayogo Ahmad Hidayat. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang (Pembimbing: Sinollah, S.Sos., M.AB)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Prayogo Ahmad Hidayat. 2024. *The Influence Of Leadership Style, Organizational Culture, And Work Discipline On Employee Performance At The Office Of Population And Civil Registration Of Malang District* (Supervisor: Sinollah, S.Sos., M.AB)

This research aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational culture and work discipline on employee performance at the Malang Regency Population and Civil Registration Office. To achieve this goal, this research uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The research results show that partially leadership style has a significant effect on employee performance, partially organizational culture has a significant effect on employee performance, partially work discipline has no significant effect on employee performance, leadership style, organizational culture and work discipline have a simultaneous effect on employee performance. employee at the Malang Regency Population and Civil Registration Service.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline, and Employee Performance.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang”** ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak H. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang;
2. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, SE., M.M Selaku Dosen Wali sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang;
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang;
4. Bapak Sinollah, S.Sos., M.AB, selaku Dosen Pembimbing Skripsi di Universitas Islam Raden Rahmat Malang;
5. Keluarga dan para sahabat yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun spiritual;
6. Teman-teman angkatan 20-A2 Program Studi Manajemen yang telah berjuang bersama dalam penyusunan Skripsi;

Malang, 10 Juli 2024



Prayogo Ahmad Hidayat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
ABTRAKSI.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.2 Kajian Teoritis	18
A. Gaya Kepemimpinan.....	18
B. Budaya Organisasi	28
C. Disiplin kerja	34
D. Kinerja karyawan.....	40
2.3 Kerangka Pemikiran	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	52
3.2 Rancangan Penelitian	52
3.3 Variable penelitian dan pengukuran	53
3.4 Populasi dan sampel	57
3.6 Sumber data.....	59
3.6 Metode pengumpulan data.....	59
3.7 Teknik analisis data.....	60
3.8 Uji Hipotesis	63
3.9 Uji asumsi klasik.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
4.2 Hasil Penelitian	66
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
4.3 Pembahasan Hipotesis Penelitian	87
BAB V PENUTUP	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
DAFTAR LAMPIRAN	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran	50
Gambar 2 Hasil Uji Grafik Normality Probability Plot.....	78
Gambar 3 Scaterplot.....	82



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2 Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 3 Populasi Penelitian.....	57
Tabel 4 Deskripsi Profil Responden (Jenis Kelamin)	67
Tabel 5 Deskripsi Profil Responden (Status Kepegawaian)	67
Tabel 6 Deskripsi Data Demografi Dominan	68
Tabel 7 Frekuensi Item Gaya Kepemimpinan	68
Tabel 8 Frekuensi Item Budaya Organisasi	69
Tabel 9 Frekuensi Item Disiplin Kerja.....	70
Tabel 10 Frekuensi Item Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 11 Analisis Statistik Deskriptif.....	72
Tabel 12 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	74
Tabel 13 Uji Validitas Budaya Organisasi	74
Tabel 14 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	75
Tabel 15 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 16 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 17 Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov Smirnov.....	77
Tabel 18 Hasil Uji Multikoleniaritas	79
Tabel 19 Hasil Regresi Linear Berganda.....	82
Tabel 20 Hasil Uji F Simultan	86
Tabel 21 Hasil Koefisien Determinasi R^2	86



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	100
Lampiran 2 Skor Variabel	102
Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden	109
Lampiran 4 Hasil Uji SPSS	111
Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	117
Lampiran 6 Kartu Bimbingan	118
Lampiran 7 Curriculum Vitae	120



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah pengawasan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, proses perencanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengintegrasian, pengembangan, pemeliharaan, pemberian balas jasa, dan penggolongan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan. Definisi lain dari manajemen sumber daya manusia yakni pendayagunaan dan pengelolaan sumber daya individu. Pendayagunaan tersebut dapat dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk pengembangan individu maupun untuk dapat mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2017).

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja pada organisasi. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik tentunya membutuhkan proses dan waktu yang lama misalnya dilakukan penilaian terhadap kinerja, pengawasan, serta pembinaan. Untuk mencapai hal tersebut tentunya juga membutuhkan peran pemimpin dalam sebuah organisasi. Menurut Veithzal & Mulyadi (2009) Kepemimpinan ialah suatu cara untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan. Selain mempengaruhi pemimpin juga memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai target, serta mempengaruhi untuk perbaikan kelompok dan budaya. Untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian-penelitian telah banyak dilakukan seperti halnya pada penelitian Rachmadani

(2018), dengan fokus pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi dan kondisi di lapangan, maka karyawan cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu, keputusan yang diambil pemimpin akan berdampak besar terhadap pengembangan dan kegiatan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2007) Terbentuknya kinerja karyawan yang unggul sangatlah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat timbul bilamana factor-faktor lain misalnya, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dapat berjalan dengan serasi, selaras serta seimbang hal ini dapat berkontribusi positif bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi dapat menjadi identitas dari suatu organisasi dengan organisasi lain sesuai karakteristik yang dimilikinya. Budaya organisasi ialah cara belajar orang-orang pada suatu organisasi, budaya organisasi juga berarti nilai atau dasar organisasi pada suatu keyakinan atau norma merupakan perekat dan cirikhas yang membedakan satu organisasi dengan yang lainnya (Triatna, 2015). Budaya ini berorientasi pada pengawasan kontrol sehingga dapat menghasilkan efisiensi dalam melakukan pekerjaan, sedikit waktu yang dibutuhkan, konsisten serta berusaha untuk mencapai target Bersama (Rijanto, 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja merupakan modal yang sangat penting bagi seorang karyawan dan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Disiplin ialah manajemen pelaksanaan untuk memperkuat pedoman-pedoman yang ada pada organisasi. Diterapkannya kedisiplinan pada karyawan akan mendorong untuk berperilaku baik, memiliki mental yang baik,

serta dapat bertanggung jawab pada tugas yang diberikan dan pada akhirnya juga akan memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kinerja pegawai dalam instansi merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan instansi. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Salah satu instansi pemerintahan adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil), merupakan lembaga pemerintah yang bertugas untuk mengelola data kependudukan dan menyediakan pelayanan administrasi kependudukan. Melalui Dukcapil, warga negara dapat mengurus segala keperluan surat-surat administrasi seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, dan akta kematian. Dukcapil memiliki peran penting dalam menjaga keakuratan dan keamanan data kependudukan di Indonesia.

Kabupaten Malang memiliki Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang bertanggung jawab atas berbagai aspek administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di wilayah tersebut. Kantor ini merupakan salah satu entitas yang sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas administratif terkait dengan penduduk dan kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki peran vital dalam mengelola berbagai aspek administrasi kependudukan, seperti pencatatan kelahiran, kematian, hingga penerbitan dokumen kependudukan. Sebagai lembaga pemerintah di tingkat kabupaten, kinerja dari karyawan di kantor ini memiliki dampak langsung pada pelayanan publik kepada masyarakat. Mengelola data dan dokumen kependudukan membutuhkan tingkat akurasi, ketelitian, dan kepatuhan yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk

memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membentuk budaya organisasi dan memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dampak dari berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan juga memotivasi. Disiplin kerja yang tinggi merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Tingkat disiplin yang baik akan membantu mengurangi gangguan-gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan, seperti absensi tidak terencana dan kurangnya ketaatan terhadap prosedur kerja. Dengan memperhatikan kompleksitas tugas, tantangan kinerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti terkait pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Prasada (2020) dan Abidin & Budiono (2023) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Sepdiana (2021) bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Nurjaya (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya pada penelitian Lestari & Afifah (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian karena masih terdapat beberapa ketidakkonsistenan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang menjadi dasar motivasi peneliti untuk memasukan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan serta menambahkan variable budaya organisasi dan disiplin kerja sehingga menjadikan kebaruan pada penelitian ini, oleh karena itu peneliti tertarik mengambil judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan adanya manfaat baik bagi penulis maupun pembaca, adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis serta memperluas wawasan guna mempelajari secara langsung dan menganalisis antara pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada ilmu manajemen sumberdaya manusia yang dalam kaitanya pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan,

3. Bagi instansi

Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang untuk memperhatikan beberapa factor penting yang dapat meningkatkan kinerja dan sebagai bahan evaluasi kinerja pada pegawainya.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT