

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 1981 yang telah direvisi dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 4 Tahun 2001 Pasal 4, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali dibentuk sebagai bagian dari Badan Pelaksana Teknis Daerah. Fungsinya sebagai unsur penyiapan dan pelaksanaan kegiatan di bidang Perindustrian dan Perdagangan dalam upaya mendukung pembangunan pemerintahan daerah. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat kembali melalui Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 8 Tahun 2014 yang mengatur tentang perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan. Sesuai dengan Pasal 20 Huruf P, Disperindag mempunyai tugas melaksanakan tanggung jawab pemerintahan yang berkaitan dengan perencanaan pembangunan. Perannya meliputi pelaksanaan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan perdagangan, penyediaan pelayanan publik, pembinaan dan pelaksanaan tugas dalam parameter yang ditentukan, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai bidang keahliannya. Lebih lanjut, dituangkan dalam Peraturan Bupati Tabanan Nomor 41 Tahun 2014 tentang Penjelasan Tugas Pokok dan Fungsi Kabupaten Tabanan, dijabarkan fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang meliputi aspek perencanaan, koordinasi, pengorganisasian, pengawasan, dan perencanaan. mengevaluasi rencana pembangunan daerah.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Provinsi Bali merupakan suatu badan atau lembaga pemerintahan yang bertugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan. Departemen Perindustrian dan Perdagangan sendiri mempunyai beberapa tugas dan fungsi, antara lain melakukan pengawasan dan pendataan terkait urusan pemerintahan yang difokuskan pada penjabaran rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja untuk tujuan strategis. Sasaran dan indikator kinerja tersebut dituangkan dalam Revisi Rencana Strategis Sektor Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali. Dalam bidang ini fungsi teknisnya terutama menangani berbagai permasalahan strategis yang berkaitan dengan proses perencanaan pembangunan daerah. Dengan tersedianya Renstra ini diharapkan proses

perencanaan pembangunan daerah dapat berjalan lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan rencana program dan kegiatan pembangunan yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan. Fungsi lainnya meliputi perumusan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan perdagangan, pengembangan perencanaan, koordinasi, pembinaan, dan pengendalian pelaksanaan tugas, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan publik di bidang perindustrian dan perdagangan, penyelenggaraan urusan administrasi kesekretariatan, pengelolaan urusan di bidang perindustrian, pembinaan dan pengembangan usaha kecil dan menengah (UKM), pengelolaan urusan perdagangan luar negeri, pengelolaan urusan perdagangan dalam negeri, dan pengelolaan unit pelaksana teknis departemen. Dinas Perindustrian dan Perdagangan memiliki harapan yakni Mewujudkan pertumbuhan serta perkembangan Industri Kecil Dan Menengah (IKM) berbasis hasil pertanian, Meningkatkan daya saing produk daerah di pasaran regional, Mengembangkan ekspor komoditi produk-produk daerah, Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya perlindungan konsumen.

1.1.2 Logo Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Provinsi Bali

Pada Gambar 1.1 terdapat logo dari Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Provinsi Bali.



Gambar 1. 1 Logo Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tabanan

Sumber : Data Internal Perusahaan

Simbol Tugu dimaknai sebagai upaya untuk menciptakan suasana yang penuh hikmat serta mampu memberikan perlindungan dan kemakmuran bagi masyarakat di wilayah pesisir. Sedangkan, makna Padi sebagai sumber pangan utama, dan kapas sebagai bahan baku sandang, mencerminkan harapan seluruh rakyat Indonesia untuk terwujudnya

ketersediaan pangan dan sandang yang terjangkau. Warna hijau melambangkan kesuburan, sementara warna kuning melambangkan kemakmuran.

1.1.3 Visi dan Misi

a. Visi

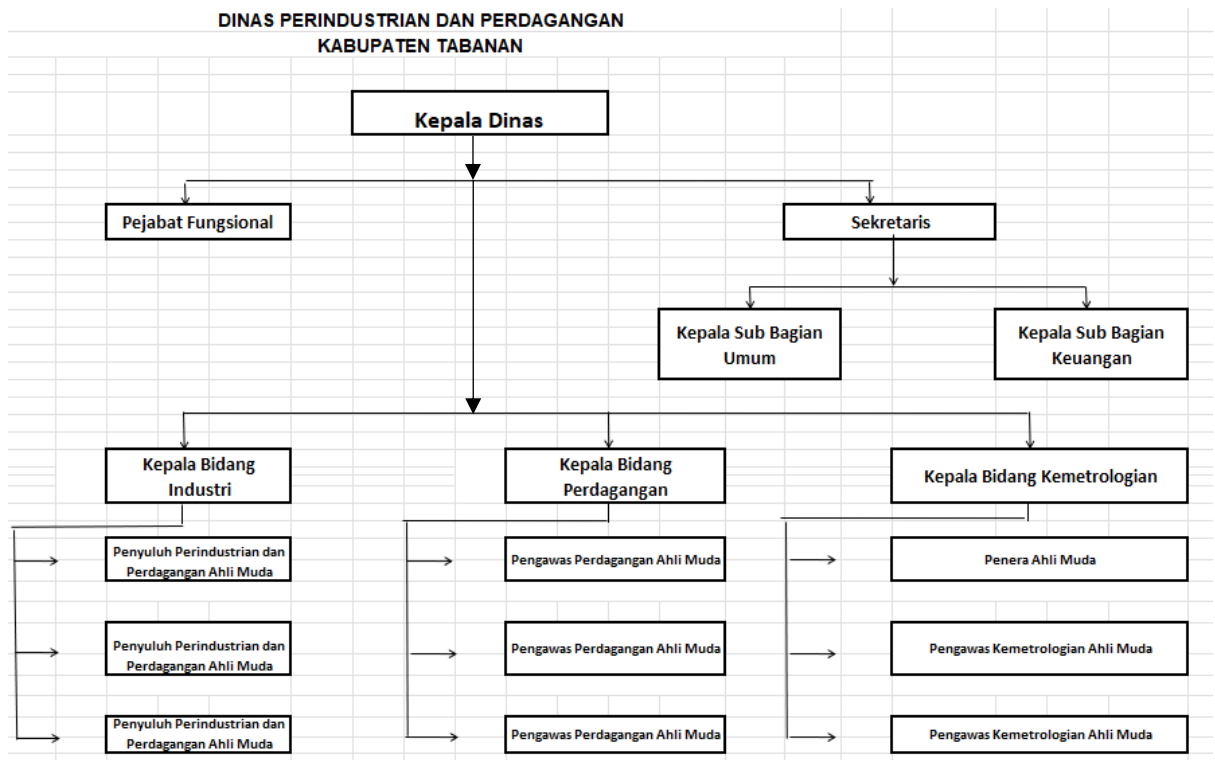
Terwujudnya Tabanan yang serasi (sejahtera, aman, dan berprestasi) sebagai daerah agro industri dan masyarakat niaga yang tanggu.

b. Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan perkembangan industri kecil dan menengah (IKM) berbasis hasil pertanian
- 2) Meningkatkan daya saing produk daerah di pasaran regional
- 3) Mengembangkan ekspor komoditi produk-produk daerah
- 4) Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya perlindungan konsumen

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu hierarki yang menggambarkan berbagai elemen yang membentuk perusahaan, di mana setiap individu atau Sumber Daya Manusia dalam lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan tugasnya sendiri. Struktur organisasi dibentuk untuk kepentingan perusahaan dengan mempertimbangkan penempatan individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Dengan adanya struktur organisasi, peran dan tanggung jawab karyawan dapat dipahami dengan jelas. Berikut adalah gambaran struktur organisasi:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi

Sumber : Data Internal Perusahaan

Pada struktur organisasi yang disebutkan sebelumnya, Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Provinsi Bali memiliki empat Bidang, yaitu Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan, Bidang Metrologi Legal, dan Bidang Pengawasan.

1.1.5 Uraian Tugas Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 23 Tahun 2010 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Kabupaten Tabanan, yang menetapkan tugas pokok Disperindag Kabupaten Tabanan, berikut adalah rincian uraian tugas pokok Kepala Disperindag Kabupaten Tabanan: Kepala Disperindag mempunyai tugas :

- a) Merumuskan kebijakan pemerintah dalam bidang perindustrian dan perdagangan.
- b) Mengawasi pelaksanaan kegiatan di bidang perindustrian, perdagangan, metrologi legal, dan pengawasan.
- c) Mengarahkan program dan kegiatan di bidang perindustrian, perdagangan, metrologi legal, dan pengawasan.

A. Sekretaris Dinas mempunyai tugas :

- a) Menyelaraskan kegiatan di berbagai unit Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- b) Menyusun program dan rencana kegiatan dalam bidang administrasi.

- c) Memandu pelaksanaan program dan kegiatan administrasi oleh staf.
- B. Sub.Bagian Keuangan dan Perencanaan mempunyai tugas :
- a) Melaksanakan pencatatan keuangan, perencanaan anggaran, verifikasi, dan pengelolaan administrasi keuangan.
 - b) Menyiapkan materi untuk penyusunan rencana anggaran.
 - c) Menyusun laporan keuangan unit kerja secara rutin.
- C. Sub.Bagian Umum dan Kekaryawanan mempunyai tugas :
- a) Menjalankan tugas-tugas administrasi umum.
 - b) Menangani urusan rumah tangga dan pemeliharaan barang di unit kerja.
 - c) Mengurus administrasi kekaryawanan, hukum, serta memberikan pembinaan dan meningkatkan disiplin karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- D. Bidang Kemetrolagian mempunyai tugas :
- a) Menyusun program kerja dan rencana kegiatan yang berkaitan dengan metrologi.
 - b) Mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan di bidang metrologi.
 - c) Mengawasi dan mengelola sumber daya manusia yang terlibat di bidang metrologi.
- E. Bidang Perindustrian mempunyai tugas :
- a) Menyusun rencana kegiatan sektor industri.
 - b) Mengkoordinasikan dan mengarahkan pelaksanaan program dan kegiatan industri kepada bawahan.
 - c) Memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan untuk menjamin pembagian tanggung jawab yang adil.
- F. Bidang Perdagangan mempunyai tugas :
- a) Menyusun rencana kegiatan di bidang perdagangan.
 - b) Menyusun pedoman teknis pengendalian dan pengawasan sektor perdagangan.
 - c) Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan di bidang perdagangan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Salah satu kekayaan inti suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yang juga dianggap sebagai salah satu kekayaan perusahaan. Setiap entitas usaha memerlukan SDM agar dapat menjalankan operasionalnya. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu dan seni yang bertujuan mengatur hubungan antara tenaga kerja agar dapat beroperasi secara efisien dan efektif sesuai dengan visi serta misi perusahaan. Menurut Ermaya (2005:14-15), SDM merupakan

faktor yang krusial dalam proses pembangunan, baik pada tingkat nasional, perusahaan, maupun organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, namun nilainya akan berkurang jika tidak mendapatkan pelatihan. Setiap anggota SDM perlu terus mengembangkan diri dan mengikuti perkembangan zaman agar tetap relevan. Selain itu, pengendalian juga diperlukan untuk memastikan bahwa SDM mencapai tujuan perusahaan. Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Alefari, Almanei, & Salonitis (2020), beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Karyawan dan kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting. Hakikatnya manusia berhak diperlakukan sesuai dengan haknya sehingga dapat menunjukkan perilaku yang positif dalam kehidupan berorganisasi.

TABEL 1. 1
KINERJA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN TABANAN BALI TAHUN 2020-2022

No	Kategori	2020				2021				2022			
		Target		Realisasi		Target		Realisasi		Target		Realisasi	
		Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
1	Istimewa	2	4%	1	2%	3	7%	1	2%	4	9%	1	2%
2	Sangat Baik	14	29%	10	21%	19	41%	9	20%	18	41%	8	18%
3	Baik	32	67%	33	69%	24	52%	32	70%	22	50%	32	73%
4	Cukup Baik	0	0%	4	8%	0	0%	4	9%	0	0%	3	7%
5	Tidak Baik	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	48	100%	48	100%	46	100%	46	100%	44	100%	44	100%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Dari tabel 1.1. Kinerja Karyawan, kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali menunjukkan peningkatan pada kategori baik selama tiga tahun terakhir, yaitu 69%, 70% dan 73%, dimana masing – masing melampaui target kinerja yang ditetapkan. Sedangkan untuk kategori cukup baik mengalami peningkatan setiap tahunnya, dimana hal ini tentunya tidak diharapkan pihak dinas. Selanjutnya, untuk kategori sangat baik selama tiga tahun berturut – turut mengalami penurunan. Sehingga dapat dikatakan dalam tiga tahun terakhir, mayoritas kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Tabanan Bali berada pada kategori baik.

Dapat disimpulkan bahwa pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali terdapat masalah pencapaian kinerja karyawan yang kurang pada kategori Istimewa, Sangat Baik, & Cukup Baik, sehingga peneliti meninjau internal kinerja karyawan pada kategori Kualitas, Kuantitas, Tanggu Jawab, Kerja Sama, dan Inisiatif yang diharapkan dapat diikuti oleh seluruh karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil fenomena dan observasi maka penulis mendapatkan hasil kesimpulan. Bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, oleh karena itu penulis ingin meneliti **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Provinsi Bali.”** Karena pemimpin sangat memiliki dampak yang besar terhadap karyawan oleh karena itu sangat diperlukanya keselarasan yang baik antara pemimpin dan karyawan, agar perusahaan selalu dapat, terkoordinasi dengan baik sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dan mendapatkan hasil pekerjaan yang efektif dan efisien.

Terkait dengan fenomena tersebut, peneliti melakukan pra survey pada 7 orang karyawan di dinas tersebut terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap terkait kondisi saat ini untuk kinerja karyawan. Berikut terlampir tabel hasil pra survey:

TABEL 1. 2
KUESIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Skor				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
A. Target						
1.	Saya meyelesaikan sesuai target.	-	-	-	4	3
2.	Saya dapat melewati tantangan untuk mencapai target.	-	-	-	5	2
B. Kualitas						
1.	Saya dapat memenuhi standart kerja yang telah ditetapkan.	-	-	-	5	2

2.	Saya memiliki komitmen untuk mempertahankan kinerja.	-	-	-	4	3
C. Waktu						
1.	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan dengan penuh tanggung jawab.	-	-	-	6	1
2.	Saya jarang menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.	-	-	1	3	3
D. Taat Asas						
1.	Saya jujur baik secara lisan maupun perbuatan.	-	-	-	2	5
2.	Saya menghargai perbedaan pendapat dalam bekerja.	-	-	-	4	3

Berdasarkan temuan dari pra survey, diketahui bahwa mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan yang diajukan. Namun ada satu orang yang tidak memberikan jawaban atas pernyataan jarang menunda pekerjaan yang harus diselesaikan.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi timnya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hidayat (2018), gaya kepemimpinan menunjukkan pola perilaku yang telah ditentukan sebelumnya yang dirancang untuk mempengaruhi tindakan orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Kehadiran seorang pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai arti yang sangat penting, karena tidak adanya kepemimpinan akan mengakibatkan karyawan tidak melaksanakan tugasnya secara efektif. Merupakan tanggung jawab pemimpin untuk membimbing bawahan menuju pencapaian tujuan organisasi, sekaligus mengartikulasikan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk mencapainya. Mengingat bahwa setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya. Kesenjangan antara gaya kepemimpinan dan bawahan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam organisasi.

Peneliti juga melakukan pra survey pada 7 orang karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali tentang Gaya Kepemimpinan.

Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap terkait kondisi saat ini untuk kinerja karyawan. Berikut terlampir table hasil pra survey.

TABEL 1. 3
KUESIONER VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pertanyaan	Skor				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
A. Kepemimpinan Otoriter						
1.	Pimpinan selalu mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan.	2	2	1	1	1
2.	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.	-	1	1	3	2
B. Kepemimpinan Delegatif						
1.	Pimpinan memberikan wewenang penuh kepada bawahan dalam mengambil keputusan.	1	3	2	1	-
2.	Pimpinan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan.	-	-	-	-	7
C. Kepemimpinan Partisipatif						
1.	Pimpinan selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.	1	1	1	2	2
2.	Pimpinan selalu mendengarkan ide dan saran dari bawahan.	-	1	1	4	1

Terkait kepemimpinan, peneliti ingin mengetahui tipe kepemimpinan apa yang menonjol pada dinas tersebut. Lalu, dari hasil pra survey diketahui bahwa keseluruhan karyawan yang disertakan dalam tahapan ini memberikan jawaban atas setiap pernyataan yang diberikan, artinya kepemimpinan di dinas tersebut tidak spesifik mengarah pada satu tipe kepemimpinan saja. Diketahui bahwa, sebanyak 3 orang setuju dengan pernyataan pimpinan mereka selalu mengawasi pekerjaan dengan ketat. Selain itu, sebanyak 4 orang setuju dengan pernyataan pimpinan selalu mendengarkan ide dan saran dari bawahan. Namun di lain pihak, 3 orang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pimpinan memberikan wewenang penuh kepada bawahan dalam mengambil keputusan. Yang menarik, 2 orang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan “Pimpinan selalu

mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan”, sehingga dapat diartikan pada dinas tersebut kepemimpinan otoriter tidak terlalu dominan.

Gaya kepemimpinan campuran ini memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Kelebihannya adalah dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang berbeda. Kekurangannya adalah perlu berhati-hati agar tidak terlalu kaku atau terlalu longgar dalam memimpin.

Selain keseimbangan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, motivasi juga merupakan faktor penting lainnya yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian Mardanov (2020), kepuasan karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka, dengan elemen dari Survei Kepuasan Kerja (MSQ) menjadi kontributor utama terhadap kepuasan tersebut. Karyawan memerlukan dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugas mereka dengan tekun, tetap fokus pada pencapaian target, dan mencapai efektivitas, bahkan mungkin menumbuhkan antusiasme untuk mendorong perubahan. Jika seorang karyawan memiliki keterampilan operasional yang baik namun kurang motivasi, hasil akhirnya kemungkinan besar adalah kualitas kerja di bawah standar.

Berdasarkan penelitian Al-Mussadieq (2018), desain pekerjaan berdampak langsung pada kinerja karyawan dan motivasi kerja. Selanjutnya budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga menumbuhkan kinerja karyawan yang baik. Rasa tanggung jawab dapat dipupuk dengan berbagai cara, disesuaikan dengan motivasi individu karyawan.

Peneliti melakukan pra survey pada 7 orang karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali tentang kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap terkait kondisi saat ini untuk motivasi kerja. Berikut terlampir table hasil pra survey:

TABEL 1. 4
KUESIONER VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	Skor				
		1	2	3	4	5
A. Kebutuhan Aktualisasi Diri						

1.	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan bakat saya di pekerjaan ini.	-	-	2	3	2
2.	Saya merasa pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi diri saya.	-	-	2	2	3
B. Kebutuhan Pengakuan						
1.	Saya merasa dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan.	-	1	1	3	2
2.	Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi dan pencapaian saya di pekerjaan ini.	-	1	1	3	2
C. Kebutuhan Hubungan Sosial						
1.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	-	-	3	3	1
2.	Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja saya.	-	-	2	3	2
D. Kebutuhan Rasa Aman						
1.	Saya merasa aman dan terlindungi dari bahaya emosional di tempat kerja.	-	-	1	4	2
2.	Saya merasa aman dan terlindungi dari bahaya fisik di tempat kerja.	-	-	1	4	2

Berdasarkan tabel penilaian di atas, berikut adalah kesimpulan kebutuhan motivasi karyawan. Karyawan memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang cukup tinggi. Karyawan cenderung merasa termotivasi ketika memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan bakat di pekerjaan ini, dan ketika merasa bahwa pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi diri. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban dari 7 orang karyawan yang cenderung setuju dengan kedua pernyataan tersebut. Selain itu, dari sisi pengakuan, sebanyak 5 karyawan menjawab setuju dan sangat setuju terkait perasaan mereka tentang motivasi ketika dihargai atas pekerjaan yang dilakukan, dan ketika mendapatkan pengakuan atas prestasi dan pencapaian di pekerjaan ini. Terkait dengan hubungan sosial, terdapat 5 orang yang memilih tidak berpendapat terkait dengan hubungan baik dengan rekan kerja dan perasaan diterima dan dihargai oleh rekan kerja. Terakhir, sebanyak 4 orang

menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan terkait dengan kebutuhan rasa aman.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali dilihat dari faktor gaya kepemimpinan serta motivasi kerja karyawan, sehingga peneliti menggunakan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali?
3. Bagaimana kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali?
6. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaya kepemimpinan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali;
2. Motivasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali;
3. Kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali;

4. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali;
5. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali;
6. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali;

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Sebagai sumbangan bagi kajian dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kegiatan bisnis sehingga dapat dijadikan rujukan penelitian di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya peningkatan peran kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja karyawan, kepemimpinan, dan motivasi kerja di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali dalam menyelenggarakan tugas secara profesional.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi yang dibahas dalam tiap bab. Sistematika penulisan dari penelitian ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka ini diuraikan landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini diuraikan tentang jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil pengujian, hasil analisa, dan pembahasan analisis data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah dijelaskan pada bab-bab yang sebelumnya.