

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BINA SAN PRIMA CABANG DENPASAR**



Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

OLEH :

I GEDE SURYA WICAKSANA

2215764042

PRODI RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BINA SAN PRIMA CABANG DENPASAR**



Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

OLEH :

I GEDE SURYA WICAKSANA

2215764042

PRODI RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. Judul Skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bina San Prima Cabang Denpasar”
2. Penulis
 - a. Nama : I Gede Surya Wicaksana
 - b. Nim : 2215764042
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional
- 5.

Badung, 30 Agustus 2023

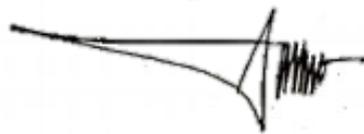
Menyetujui :

Pembimbing I,



Ni Nyoman Supiatni, S.E., M.Si.
NIP.196212311990032003

Pembimbing II,



Gede Pradiva Adiningrat, S.AB.,M.AB.
NIP. 199201312019031011

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

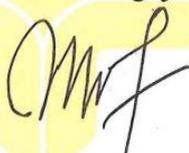
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BINA SAN PRIMA CABANG DENPASAR

Oleh :

I GEDE SURYA WICAKSANA
NIM : 2215764042

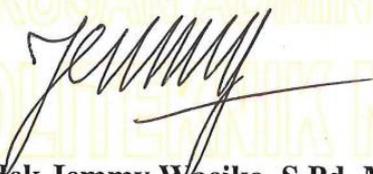
Disahkan:

Ketua Penguji



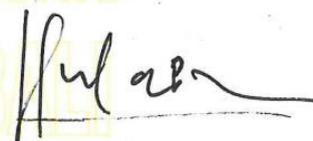
Ni Nyoman Supiatni, S.E., M.Si.
NIP. 196212311990032003

Penguji I



Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc
NIP. 198104122005011001

Penguji II



I Nyoman Sukayasa, SH, M.H
NIP. 196312311992031015

Mengetahui
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D
NIP. 196409291990032003

Badung, 22 Agustus 2023
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,



Ketut Vini Elfarosa, S.E., M.M
NIP. 197612032008122001

MOTTO

“Love the life you live, live the life you love”

PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena atas Asung Kertha Wara Nugraha Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima Cabang Denpasar”**.

Dalam Menyusun skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagi pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga melalui kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE,M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Baliyang telah memberikan segala fasilitas selama penulis mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Ni Nyoman Supiatni, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan, arahan serta dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya skripsi ini.
3. Bapak Gede Pradiva Adiningrat, S.AB.,M.AB.selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan, arahan serta dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya skripsi ini
4. Seluruh karyawan PT. Bina San Prima Cabang Denpasar yang selalu

5. membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapak Nyoman Suarsana dan Ibu Putu Wijani selaku orang tua yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material, mendukung, menyemangati dan mendoakan sampai skripsi ini terselesaikan.
7. Ni Komang Diah Valentina Sintya Dewi, S.H, M.Kn yang telah memberikan motivasi serta semangat selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapatkan masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam skripsi design & innovation ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.

Badung, 22 Agustus 2023

JURUSAN ADMINISTRASIBUSINESS
POLITEKNIK NEGERI BALI


Penulis

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bina San Prima Cabang Denpasar”** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
Badung, 22 Agustus 2023
POLITEKNIK NEGERI BALI

Yang Menyatakan,



I Gede Surya Wicaksana

NIM. 2215764042

ABSTRAK

PT. Bina San Prima merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian farmasi, didalam sebuah perusahaan tentunya perlu adanya hirariki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan maupun bawahan. Biasanya setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinannya tersendiri untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan ini sangat penting untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujua bersama.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengerahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini sebanyak 52 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin, semua respinden merupakan karyawan dari PT. Bina San Prima Cabang Denpasar. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner, wawancara, serta dokumentasi, analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis uji regresi linier berganda dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 24 for Windows*.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), serta gaya kepemimpinan partisipatif (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). maka dari itu, dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan di PT. Bina San Prima juga akan meningkat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Pengaruh.

ABSTRACT

PT. Bina San Prima is a company that engaged in the distribution of pharmaceuticals, there is a hierarchy of leaders and subordinates in every company. Therefore it is necessary to have quality human resources to become leaders and subordinates. Usually each leader has his own leadership style to influence the performance of his subordinates. Than the leadership style is very important for influencing subordinates to achieve common goals.

Based on this background, this research aims to determine whether or not there is a significant influence between leadership styles on employee performance. The population of this study were 52 people calculated using the slovin formula, all respondents were employees of PT. Bina San Prima Denpasar Branch. The data source used is primary data obtained by distributing questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics 24 for Windows.

From the results of the research that has been done, it can be seen that the directive leadership style (X1), the supportive leadership style (X2), and the participatory leadership style (X3) have an influence on employee performance (Y). therefore, it can be concluded that if the leadership style is improved then the performance of employees at PT. Bina San Prima will also increase.

Keywords: Leadership Style, Performance, Influence.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Ida Sang Hyang Widhi Wasa / Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT, Bina San Prima Cabang Denpasar**” dengan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat kelulusan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Binsis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.

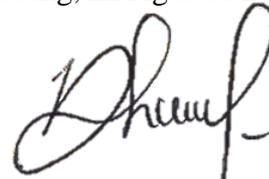
Dalam kesempatan yang baik ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak – pihak yang telah mendukung sehingga penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari semua pihak dalam menyelesaikan laporan ini. Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. **Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom.**, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. **Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang sudah mengizinkan penulis melakukan kegiatan pembelajaran pada kelas RPL MBI 2022

3. **Bapak Drs. Ida Bagus Artha Adnyana, M.Hum.,** selaku Ketua Prodi RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali
4. **Ibu Ni Nyoman Supiatni, S.E., M.Si** selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk, masukan, dan nasehat yang sangat berguna
Bapak Gede Pradiva Adiningrat, S.AB.,M.AB, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, penulisan, format kerapian dan waktunya untuk membimbing selama proses penyusunan skripsi
5. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis yang telah mendidik dan memberikan materi pembelajaran .
6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa D4 RPL Manajemen Bisnis Internasional Denpasar yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan dalam pembuatan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini, baik dari segi materi maupun penyajian laporan ini. Masih memerlukan kritik dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Badung, 22 Agustus 2023



I Gede Surya Wicaksana

Penulis.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian	6
1.5 Sistematika Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8

2.1. Definisi Kepemimpinan	8
2.2 Gaya Kepemimpinan	8
2.3 Kinerja Karyawan.....	12
2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	13
2.5 Penelitian Terdahulu.....	14
2.6 Kerangka Penelitian	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
3.1 Populasi dan Sampling	17
3.2 Data Penelitian	18
3.2.1 Sumber Data.....	18
3.2.2 Jenis Data	18
3.2.3 Metode Pengumpulan Data.....	18
3.3 Teknik Sampling	20
3.4 Formulasi dan Variabel Penelitian	21
3.4.1 Definisi Operasional	21
3.4.2 Variabel Independen (Variabel Bebas).....	22
3.5 Metode Analisis Data	23
3.5.1 Uji Validitas	24
3.5.2 Uji Reabilitas	24
3.5.3 Uji F (Uji Simultan).....	24
3.5.4 Uji T (Uji Parsial)	25
3.5.5 Teknik Analisis Statistik Deskriptif.....	26
3.5.6 Rentang Skala	26
3.5.7 Analisis Korelasi Antar Variabel	28
3.5.8 Analisis Regresi Berganda.....	29

3.5.9 Standar Deviasi	29
3.5.10 Koefisien Determinasi (R^2).....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum Khalayak Sasaran	31
4.1.1 Sejarah Perusahaan	31
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	32
4.1.3 Struktur Organisasi	32
4.2 Hasil dan Pembahasan.....	37
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	37
4.2.2 Analisis Uji Validitas dan Uji Realiabilitas	39
4.2.3 Analisis Data dan Interpretasi	42
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.2.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	65
4.2.6 Uji Hipotesis	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Simpulan.....	79
5.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsepsi.....	16
Gambar 2.2 Model Hipotesis	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	40
Gambar 4.3 Histogram (Grafik Histogram).....	58
Gambar 4.4 Histogram (Grafik Histogram).....	59
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Gambar 4.6 Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Dengan Uji F	69
Gambar 4.7 Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji t Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1)	72
Gambar 4.8 Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji t pada Variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (x_2).....	74
Gambar 4.9 Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji t pada Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3).....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	14
Tabel 2. 2 Model Konsepsi	16
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	22
Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	27
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi	28
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	41
Tabel 4.7 Pimpinan menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan .	42
Tabel 4.8 Pimpinan memberi pengarahan kepada para karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan.....	42
Tabel 4.9 Pimpinan memberikan intruksi yang jelas untuk melakukan pekerjaan kepada para karyawan	43
Tabel 4.10 Pimpinan menetapkan hubungan yang jelas tentang garis-garis untuk komando.....	44
Tabel 4.11 Pimpinan menunjukkan hal hal yang dapat menarik minat karyawan dalam bekerja	44
Tabel 4.12 Pimpinan berusaha mengembangkan sifat bersahabat kepada karyawan ..	45
Tabel 4.13 Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan keinginannya dalam bekerja.....	46
Tabel 4.14 Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan keluhannya dalam bekerja.....	46

Tabel 4.15 Pimpinan memiliki peran dalam menyelesaikan konflik karyawan	47
Tabel 4.16 Pimpinan mengajak anggota kelompok untuk sama-sama merumuskan tujuan pekerjaan	48
Tabel 4.17 Pimpinan bekerjasama dengan anggota kelompok untuk Menyusun tugasnya masing-masing	48
Tabel 4.18 Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah masalah dengan pemimpin	49
Tabel 4.19 Pimpinan menggunakan partisipasi dari anggota kelompok untuk melancarkan komunikasi antar karyawan	50
Tabel 4.20 Karyawan menagani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan	50
Tabel 4.21 Karyawan menagani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan	51
Tabel 4.22 Karyawan menagani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan	51
Tabel 4.23 Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	52
Tabel 4.24 Karyawan sabar dalam menghadapi pekerjaan	53
Tabel 4.25 Karyawan memiliki kecenderungan untuk melaksanakan pekerjaan	53
Tabel 4.26 Karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan	54
Tabel 4.27 Karyawan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan	55
Tabel 4.28 Karyawan memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan	55
Tabel 4.29 Karyawan yang disiplin waktu	56
Tabel 4.30 Karyawan yang dapat mengembangkan kualitas diri dengan mengikuti perkembangan di lingkungan kerja	56
Tabel 4.31 Karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu	57
Tabel 4.32 Karyawan selalu pulang dari kantor tepat waktu	57
Tabel 4.33 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.35 Hasil Uji Gletser Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.36 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.37 Hasil Uji Simultan	68
Tabel 4.38 Hasil Uji T	70
Tabel 4.39 Hasil Uji Determinasi	77

DAFTAR TABEL

- Lampiran I : Form Hasil Bimbingan
- Lampiran II : Surat Keterangan Perusahaan
- Lampiran III : Dokumentasi
- Lampiran IV : Spesimen
- Lampiran V : Instrumen Penelitian
- Lampiran VI : Hasil Tabulasi Kuisisioner
- Lampiran VII : Hasil Pengolahan Data
- Lampiran VIII : Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha bisnis, tidak terkecuali dalam bidang jasa distribusi. Salah satu strategi yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan daya saing perusahaan, pelayanan kualitas terhadap konsumen dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Karena hal tersebut, sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi suatu perusahaan untuk tetap eksis di era globalisasi ini.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya (Suak et al., 2017). Perusahaan merupakan wadah dari sekumpulan orang untuk saling bekerja sama guna mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas jelas sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia

merupakan tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki oleh perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2017:48).

Menurut Suak et al., (2017) rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan

karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan gaya kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Pada prinsipnya, gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Menurut Stoner (Andiwilaga, 2018:66), menjabarkan bahwa “gaya kepemimpinan sendiri merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja”. Sedangkan menurut Thoha (Andiwilaga, 2018:65), “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku lain”. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins and Judge (2016) mengungkapkan bahwa terdapat 4 klasifikasi kepemimpinan *Path Goal*, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Gaya kepemimpinan tadi, dapat digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya. Sehingga secara tak langsung dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berkaitan satu sama lain. Bagi pegawai, dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan akan membuat mereka terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, “pemimpin harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien

“(Siswanto & Hamid, 2017). Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor motivasi dalam diri pegawai terbentuk dari sikap pegawai itu sendiri dan situasi kerja pegawai. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan dan pola kepemimpinan kerja.

PT. Bina San Prima Cabang Denpasar merupakan salah satu dari 44 Cabang PT. Bina San Prima. Perusahaan ini merupakan perusahaan besar farmasi (PBF) yang bergerak dibidang distribusi. PT. Bina San Prima memiliki rata-rata omzet perbulan mencapai Rp. 22,000,000,000.- serta memiliki 108 karyawan yang dipimpin oleh seorang kepala cabang dan wakilnya, serta 13 supervisor yang membawahi 95 orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Selain dibutuhkan sumber daya yang berkuaitas tentunya dibutuhkan peran pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis guna memaksimalkan kinerja staffnya.

Berdasarkan pengamatan penulis, penulis ingin menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta gaya kepemimpinan mana yang paling cocok untuk diterapkan di perusahaan yang penulis teliti guna meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bina San Prima Cabang Denpasar”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Bina San Prima Cabang Denpasar?
2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan di PT.Bina San Prima Cabang Denpasar?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan di PT.Bina San Prima Cabang Denpasar?
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di PT.Bina San Prima Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian diatas, Adapun pokok masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina San Prima Cabang Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan di PT.Bina San Prima Cabang Denpasar?
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan di PT.Bina San Prima Cabang Denpasar?
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di PT.Bina San Prima Cabang Denpasar?

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Adapun kontribusi yang dihasilkan mahasiswa dengan adanya skripsi ini yaitu:

- a. Bagi peneliti, hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan pada pihak PT. Bina San Prima Cabang Denpasar, berupa informasi empiris yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan dasar perencanaan di masa yang akan datang dalam hal kebijakan sumber daya manusia.
- c. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

1.5 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan yang menjabarkan garis besar dalam setiap bagian penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagian Awal

Pada bagian awal skripsi terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan skripsi, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman pernyataan, halaman abstrak, halaman daftar isi, halaman tabel, halaman gambar, serta daftar lampiran.

b. Bagian Isi

Pada bagian isi skripsi terdiri dari 5 bab, diantaranya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Pada penelitian ini penulis membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina San Prima Cabang Denpasar.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai pengertian kepemimpinan, pengertian kinerja karyawan, teori gaya kepemimpinan, literatur yang relevan dengan penelitian serta penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan dasar acuan dalam menyusun skripsi ini

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang keterangan tempat penelitian yang akan dilaksanakan, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum khalayak sasaran, hasil analisis dan pembahasan serta implikasi hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran untuk perusahaan ataupun pengembangan untuk peneliti selanjutnya.

c. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar Pustaka dan lampiran-lampiran

BAB V

Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bina San Prima Cabang Denpasar) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1 Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang, hal ini terbukti dari hasil uji determinasi yang menunjukkan bahwa 62,4 % variasi pada Kinerja dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Suportif (X2), dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) Sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini seperti gaya kepemimpinan lain (otokratis, transformasional), serta reward atau punishment.

5.1.2 Gaya Kepemimpinan Direktif secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dari $t_{hitung} (9,245) > t_{Tabel} (1,67722)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5.1.3 Gaya Kepemimpinan Suportif secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dari $t_{hitung} (-0,397) > t_{Tabel} (1,67722)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak.

5.1.4 Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dari bahwa $t_{hitung} (2,185) > t_{Tabel} (1,67722)$ dengan tingkat signifikansi $0,034 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima .

5.2 Saran

- a. Berdasarkan hasil penelitian hendaknya PT. Bina San Prima memasukan materi dari gaya kepemimpinan pada saat pelatihan karyawan promosi (*upgrading*) agar pemimpin baru yang diciptakan melalui program pelatihan ini memiliki dasar dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat menunjang kinerja bawahannya, dengan ini tujuan perusahaan akan tercapai.
- b. Pemimpin PT. Bina San Prima saat ini hendaknya lebih memperhatikan pembagian tugas yang jelas kepada para karyawannya serta mengajak bawahannya untuk berpartisipasi langsung terhadap keputusan-keputusan yang dibuat. Karena dua hal ini merupakan bagian dari gaya kepemimpinan direktif serta partisipatif, yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Adiwilaga, Rendy 2018, *Kepemimpinan Pemerinthahan Indonesia; Teori dan Prakteknya*. Sleman: Deepublish.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian*. Program Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Choirul Anwar Ai, Istiatin, dan Sudarwati (2021). *Leadership Role To Ipmrove Employee Performance*
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada. Media Group
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah*. Kabupaten Bogor.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2017. *Human Resource Management*
- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama. Publisher.
- R. Suak. 2017. "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang." *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 2, Juni 2017.
- Retnowulan, Julia. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2016. *Organizational Behavior*. 17th Edition, Pearson Education Limited, Upper Saddle River.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter, 2007, Manajemen, Edisi Kedelapan, Jilid 2., PT Macanan Jaya Cemerlang, Klaten.
- Robbins and Hudge .2016. *Path Goal Theory of Leadership*
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siregar, Syofian. 2015. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. 2017. Pengaruh Gaya. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta., CV.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :
Alfabeta,. CV.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :
Alfabeta,. CV.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kombinasi (*mixed methods*). Bandung : Alfabeta,.
CV

Sutarto 2018. Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi. Yogyakarta : Gadjah Mada
University Press.

Sutoyo, 2016. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”.

Trisnowati Josiah 2018, “*The Infuence Of Leadership Style And Work Motivation On
Employee Performance In The Lampung Province Corpri Organizing Agency*”