

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Manajemen Waktu
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan)**

Oleh :

**M. Risqi Roynaldi *)
Abd. Kodir Djaelani **)
Khalikussabir ***)**

E-mail : roynaldy.rizki123@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at CV. Lamongan Sub-Contractor Development. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation and time management on employee performance. The independent variables used are leadership style, work motivation and time management, while the dependent variable is employee performance. The sample used in this study were 49 respondents who were employees of CV. Lamongan Sub-Contractor Development. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is instrument test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, determination test, f test and t test using SPSS 16.0 computer software for data processing. The results of this study indicate that leadership style affects employee performance, work motivation affects employee performance, time management affects purchasing decisions. Leadership style, work motivation and time management simultaneously affect employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Time Management And Employee Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada dasarnya adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan sendiri banyak jenisnya ada yang bergerak dibidang jasa maupun produksi, dalam suatu perusahaan sendiri terdiri dari berbagai elemen mulai dari kepemimpinan sampai yang bertugas di lapangan dan ada juga yang bagian mengontrol aktivitas suatu pekerjaan itu sendiri supaya bisa mencapai misi yang ditentukan atau diharapkan oleh sebuah perusahaan itu sendiri.

Mulyadi (2015:150) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan pemimpin sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena maju mundurnya perusahaan tergantung bagaimana pemimpin dapat memainkan perannya agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang. Untuk itu pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Dalam proses mempengaruhi, mengarahkan aktivitas ke seluruh elemen

dan mengkoordinasikan tujuan dan sasaran perusahaan mereka sehingga keduanya dapat dicapai.

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individual menuju pencapaian tujuan, Wibowo (2016:322). Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, penyaluran, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer atau pimpinan membagikan pekerjaan pada karyawan untuk dikerjakan dengan baik dan reintegritas kepada tujuan yang diinginkan perusahaan tidak akan menuntut karyawan untuk terampil dan memiliki kemampuan yang melebihi pekerjaan yang telah di tugaskan, tetapi perusahaan mengharapkan karyawan bekerja dengan giat dan tanggung jawab melakukan pekerjaan yang telah di berikan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perhatian manajer terhadap peraturan perusahaan secara rasional dan adil sangat di perlukan. Dan perusahaan harus memberikan jaminan atau kompensasi yang layak bila karyawan bekerja dengan baik dan efektif selain itu bila karyawan melakukan suatu kesalahan harus diingatkan dengan memberi motivasi. Dengan demikian apabila karyawan kurang mendapatkan motivasi maka kinerja karyawan akan kurang efektif dan menurun.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pemimpin yang ideal harus memiliki kemampuan mengelola manajemen waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut macan dalam (Yossy putri novianti, 2017) Sebagai pengaturan diri dalam menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin, dengan melakukan perencanaan, penjadwalan, mempunyai kontrol atas waktu, selalu membuat prioritas menurut kepentingan, serta keinginan untuk terorganisasi, manajemen waktu adalah suatu proses pribadi dengan memanfaatkan analisis dan perencanaan dalam menggunakan waktu untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi. Penyusunan prioritas perlu dilakukan mengingat waktu yang tersedia terbatas dan tidak semua pekerjaan memiliki nilai yang sama, selain itu penyusunan jadwal merupakan daftar kegiatan yang akan dilaksanakan beserta urutan waktu di tahap tertentu, fungsi pembuatan jadwal sendiri adalah untuk menghindari bentrokan kegiatan yang akan dilaksanakan dan mengurangi ketergesaan.

Bagi karyawan perusahaan CV. Bina Reka sendiri juga diberi pelatihan atau di berikan arahan dan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri sesuai dengan arahan pemimpin perusahaan tersebut, sehingga karyawan sudah terbiasa melakukan suatu pekerjaan di perusahaan tersebut dengan waktu yang efisien dan hasil yang memuaskan.

Pemimpin perusahaan tersebut tidaklah sangat mudah. Pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan agar mampu mempengaruhi dan mengelola pengurus atau anggotanya. Akan tetapi dalam suatu organisasi perusahaan pasti mempunyai kendala atau masalah yang harus dihadapi, kinerja karyawan yang kurang maksimal dan menurunnya semangat kerja karyawan merupakan suatu kendala yang harus dihadapi. Bisa jadi menurunnya kinerja karyawan disebabkan terlalu lamanya jam kerja dan tidak sesuai dengan upah yang mereka terima atau bisa jadi perlakuan seorang pemimpin kurang baik terhadap karyawan itu sendiri dan kurang adanya motivasi kerja yang di lakukan oleh seorang pemimpin

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- d. Bagaimana pengaruh Manajemen waktu secara parsial terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu secara simultan terhadap Kinerja karyawan CV. BINA REKA
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. BINA REKA
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. BINA REKA
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Manajemen waktu secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. BINA REKA

Manfaat Penelitian

a. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat memberi pengalaman dan menambah wawasan tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja pada karyawan

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi CV.BINA REKA Lamongan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai keinginan yang diharapkan

3. Bagi mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk memotivasi belajar dan untuk memanfaatkan sumber pembelajaran sehingga mampu memotivasi kedepanya.

b. Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan kajian ilmu ekonomi dan bisnis khususnya manajemen.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti yang akan dilakukan di masa mendatang dalam konteks persoalan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai sumber dan motivasi pembelajaran.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Susanto (2015) “ pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di divis penjualan PT. rembaka Surabaya. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fernanda (2016) “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.(3) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (5) Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Muhrizal halim, solohimattalata, junaidi (2019) “pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten

pangkep” hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten pangkep.

Faizal mubarak (2021) “Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja di kepengurusan organisasi ikatan mahasiswa lamongan (IKAMALA) malang raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus IKAMALA malang raya, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus IKAMALA malang raya, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengurus IKAMALA malang raya.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:127). Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Mangkunegara (2017:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Menurut (Kasmir, 2017:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerjayang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Tohardi (2013:222) berpendapat bahwa, “kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi individu dan kelompok melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Hal tersebut menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah proses membuat orang melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan”.

Motivasi Kerja

Sedangkan menurut Terry dalam Sedarmayanti (2017:257) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu pasti mempunyai keinginan, dari keinginan inilah yang mendorong individu tersebut melakukan kegiatan guna untuk mewujudkan keinginannya tersebut.

Manajemen Waktu

Menurut Dewi (2011:7) Mengatakan bahwa manajemen waktu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu menjadi salah satu sumber daya untuk kerja. Sumber daya yang mesti dikelola agar sebuah tugas dapat dikerjakan secara efektif dan efisien

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi tentu memiliki pemimpinnya masing-masing, namun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Menurut Sutikno (2014:19), “fungsi dari gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai Teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.”

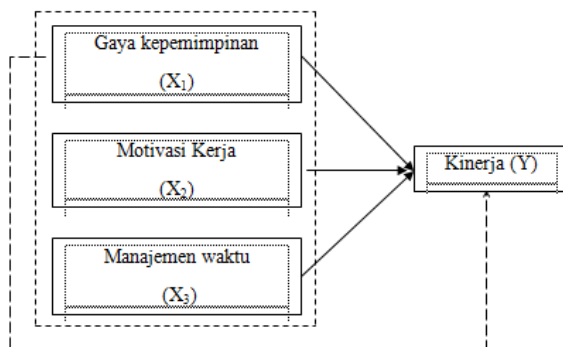
Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan, motivasi merupakan dorongan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. menurut Terry dalam Sedarmayanti (2017:257) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu pasti mempunyai keinginan, dari keinginan inilah yang mendorong individu tersebut melakukan kegiatan guna untuk mewujudkan keinginannya tersebut. Motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang tidak mendapatkan motivasi atau dorongan untuk bekerja maka tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan.

Hubungan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan

Didalam organisasi atau perusahaan juga mempunyai kebijakan yang harus di patuhi oleh semua pengurus organisas/perusahaani agar tercapai tujuan organisasi tersebut menurut Akram (2010:19) mendefinisikan manajemen waktu adalah memanfaatkan waktu yang anda miliki untuk melakukan hal-hal yang dianggap penting yang telah tercatat dalam table kerja. .Oleh karena itu, dengan terciptanya suatu manajemen waktu yang baik dalam sebuah perusahaan hal tersebut diharapkan dapat berimplikasi pada peningkatan prestasi kerja (kinerja) secara stabil secara signifikan yang pada ahirnya akan membantu perusahaan pihak yang ada didalamnya dalam mencapai dan mewujudkannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan motivasi kerja, dan manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja.
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
- H4 : Manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian explanatory research. Menurut (Sugiyono, 2014) penelitian ini dilakukan dengan Cara menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

Penelitian ini dilaksanakan di CV. BINA REKA yang terletak di jalan Raya Jetak Paciran (sebelah selatan panti asuhan) Kec. Paciran, Kab Lamongan, Jawa Timur 62264. Waktu penelitian ini di mulai pada bulan November 2021 sampai Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan totalitas semua nilai-nilai yang ada pada karakteristik tertentu dari sejumlah objek yang ingin dipelajari sifat-sifatnya, wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Barlian, 2016 : 30).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Menurut Suharsimi (2006:131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, sedangkan untuk mengambil sampel menurut Arikunto (2006:116) “dalam mengambil sampel jika pupulasi responden kurang dari 100 maka lebih baik di ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.”

Berdasarkan pendapat Arikunto (2006:116) maka jumplah sampel yang ada di CV BINA REKA adalah 49 pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Kasmir (2016:208), yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi kinerja karyawan atau gaya untuk mempengaruhi perilaku seseorang, kinerja karyawan sendiri bisa di pengaruhi oleh gaya pemimpin itu sendiri. Menurut Busro (2018:251) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indicator: penyusunan bagian kerja, hubungan kerja dan tujuan.
- b. Pertimbangan diri dari beberapa indikator: Kepercayaan, pengambilan gagasan dan tingkat kepedulian

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya semangat atau gerak terhada karyawan agar memiliki gairah untuk bekerja agar mampu bekerja secara optimal dan terintegasi dengan tujuan untuk melakukan pencapaian atau tujuan bersama. Indikator yang digunakan untuk motivasi kerja menurut syahyuti (2010:56) yaitu:

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah adalah cara seorang pemimpin sebuah perusahaan untuk mengatur waktu menjadi terkendali untuk menciptakan sebuah pekerjaan yang efektif, dengan merencanakan pengorganisasian waktu maka pekerjaan akan bisa di laksanakan dengan sebaik mungkin dan seorang pemimpin juga harus mampu memprioritaskan waktu dan menjadwalkan dengan sebaik mungkin. Indikator manajemen waktu menurut (Madura, 2007) yaitu:

- a. Menyusun tujuan
- b. Menyusun prioritas dengan tepat
- c. Membuat jadwal
- d. Meminimalisasi gangguan
- e. Mendelegasikan

Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner (angket) adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2015:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat

kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang diterapkan. Dengan ini jenis uji statistik yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,772	0.2816	Valid
		Y.2	0,792	0.2816	Valid
		Y.3	0,721	0.2816	Valid
		Y.4	0,772	0.2816	Valid
2	Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	0,573	0.2816	Valid
		X1.2	0,909	0.2816	Valid
		X1.3	0,729	0.2816	Valid
		X1.4	0,909	0.2816	Valid
3	Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,818	0.2816	Valid
		X2.2	0,809	0.2816	Valid
		X2.3	0,693	0.2816	Valid
		X2.4	0,714	0.2816	Valid
4	Manajemen waktu (X3)	X3.1	0,555	0.2816	Valid
		X3.2	0,788	0.2816	Valid
		X3.3	0,749	0.2816	Valid
		X3.4	0,652	0.2816	Valid
		X3.5	0,737	0.2816	Valid

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bisa dikatakan valid dikarenakan mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang sudah ditetapkan sebesar 0.2816.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	0,787	>0.6	Reliabel
2	Gaya kepemimpinan (X1)	0,800	>0.6	Reliabel
3	Motivasi kerja (X2)	0,749	>0.6	Reliabel
4	Manajemen waktu (X3)	0,734	>0.6	Reliabel

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui dari hasil uji reliabilitas masing-masing variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel didalam penelitian ini bisa dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		GAYA KEPEMIMPINAN	MOTIVASI KERJA	MANAJEMEN WAKTU	KINERJA KARYAWAN
N		49	49	49	49
Normal Parameters ^a	Mean	14.04	14.94	18.84	10.90
	Std. Deviation	2.415	2.221	2.536	1.674
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.153	.146	.153
	Positive	.107	.092	.078	.133
	Negative	-.126	-.153	-.146	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.881	1.071	1.023	1.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.419	.202	.246	.201
a. Test distribution is Normal.					

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih dari 0.05 maka dari itu maka masing-masing variabel bisa dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.870	.426		-2.040	.047		
GAYA KEPEMIMPINAN	.168	.038	.243	4.389	.000	.282	3.544
MOTIVASI KERJA	.547	.043	.726	12.819	.000	.269	3.714
MANAJEMEN WAKTU	.065	.021	.099	3.131	.003	.870	1.150

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dikatakan seluruh variabel dengan nilai VIF 1-10 maka dari itu seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.210	.936		-1.293	.211
GAYA KEPEMIMPINAN	.061	.096	.338	.630	.536
MOTIVASI KERJA	-.001	.114	-.005	-.009	.993
MANAJEMEN WAKTU	-.023	.050	-.108	-.460	.651

a. Dependent Variable: abs_res

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan variabel mendapatkan hasil signifikan korelasi >0,05 sehingga bisa dirumuskan model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskesiditas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.870	.426		-2.040	.047
GAYA KEPEMIMPINAN	.168	.038	.243	4.389	.000
MOTIVASI KERJA	.547	.043	.726	12.819	.000
MANAJEMEN WAKTU	.065	.021	.099	3.131	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.14 hasil yang diperoleh bisa disimpulkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan dibawah ini :

$$Y = -0.870 + 0.168 X_1 + 0.547 X_2 + 0.065 X_3$$

Persamaan ini memiliki makna :

- α = Nilai konstanta sebesar -0.870 memiliki arti bahwa jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu bernilai 0 sehingga kinerja karyawan CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan adalah sebesar -0.870.
- β_1 = Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.168 (positif) menyatakan apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan akan meningkat sebesar 0.168 dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel manajemen waktu dianggap konstan.
- β_2 = Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.547 (positif) menyatakan apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan akan meningkat sebesar 0.547 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan variabel manajemen waktu dianggap konstan.
- β_3 = Nilai koefisien regresi manajemen waktu sebesar 0.065 (positif) menyatakan apabila manajemen waktu meningkat maka kinerja karyawan CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan akan meningkat sebesar 0.065 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja dianggap konstan.

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.259	3	43.086	370.678	.000 ^a
	Residual	5.231	45	.116		
	Total	134.490	48			

a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN WAKTU, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil Uji F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), variabel manajemen waktu (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.870	.426		-2.040	.047
GAYA KEPEMIMPINAN	.168	.038	.243	4.389	.000
MOTIVASI KERJA	.547	.043	.726	12.819	.000
MANAJEMEN WAKTU	.065	.021	.099	3.131	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji dapat diketahui bahwa :

- Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Variabel manajemen waktu (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0,05$ maka manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.959	.341

a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN WAKTU, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R*² sebesar 0,959 atau 95,9% yang artinya variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu) sebesar 95,9% dan sisanya 4,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Manajemen Waktu Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil perhitungan uji F yang telah didapat maka dapat di nyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan dapat melaksanakan sebuah kinerja karyawan yang dapat membuat perusahaan semakin maju karena dari segi gaya kepemimpinan mempunyai tanggung jawab penuh dalam menjalankan tugasnya serta pemimpin CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan juga memberikan dorongan motivasi terhadap bawahannya agar mendapat hasil yang memuaskan dan agar tidak terjadi kelalaian dalam kerja pemimpin CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan juga mengatur jadwal pekerjaan yang nantinya untuk dikerjakan supaya tidak menimbulkan kelalaian, tentunya ketiga hal tersebut untuk membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan baik untuk perusahaan untuk masa mendatang..

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil perhitungan uji t yang telah didapat maka dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut dapat berarti bahwa seorang pemimpin tentunya harus menjadi contoh bawahannya agar dapat ditiru dalam hal kebaikan salah satunya pada CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan mempunyai pemimpin yang bertanggung jawab kepada pekerjaannya karena tanggung jawab merupakan hal utama dalam berbagai hal khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil perhitungan uji t yang telah didapat maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan selalu memotivasi dan mengarahkan bawahannya agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik dan karyawan agar selalu merasa lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil perhitungan uji t yang telah didapat maka dapat dinyatakan bahwa variabel manajemen waktu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan mempunyai manajemen waktu yang baik dalam melakukan pekerjaannya yaitu dengan membuat sebuah jadwal mengenai pekerjaan yang harus dilakukan agar tidak terjadi kesalahan atau lupa dalam melakukannya hal ini juga salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan dapat lebih maju nantinya.

Simpulan

- a. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan.
- b. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan.
- c. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan.
- d. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan.

Keterbatasan

- a. Penelitian ini hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, manajemen waktu dan kinerja karyawan.
- b. Jumlah responden yang didapat hanya 49 responden.

Saran

Beberapa keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

- a. Bagi perusahaan
CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan agar terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat terus bersaing dengan kompetitornya, khususnya pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja seorang pemimpin dan manajemen waktu sebuah pekerjaan.
- b. Bagi penelitian selanjutnya
 1. Melakukan penambahan variabel disiplin kerja.
 2. Dapat dilakukan penambahan responden agar penelitian didapatkan hasil yang memuaskan.

Daftar Pustaka

- Mubarak, Faizal.2021. “Pengaruh motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan disimplin kerja terhadap kinerja (Di kepengurusan organisasi ikatan mahasiswa lamongan IKAMALA- MALANG RAYA”
- Susanto. 2015 “pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di devisi penjualan PT. rembaka Surabaya.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. 2016. “Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”. Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen, 5, 81-95.
- Muhrizal halim, solohimattalata, junaidi. 2019 “pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten pangkep.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Novianti, Yossy Putri.2017. “Pengaruh manajemen waktu terhadap hasil belajar siswa kelas XII IPS mata pelajaran ekonomi MAN kota blitar”
- Fahmi, Irham. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi”. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Barlian. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Sukabumi : Jejak.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok; Holistica Lombok.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Madura, jeff 2007, *introduction to business*, Jakarta: selemba empat.
- Syahyuti. 2010. Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwara, Jakarta

Nuraini T.2013.“Manajemen Sumber Daya Manusia”, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfbeta.

M. Risqi Roynaldi *) Alumni Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abd. Kodir Djaelani **) Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Khalikussabir *)** Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang