



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**M.RISQI ROYNALDY**

**NPM. 21801081200**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**MALANG**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 49 responden yang merupakan karyawan CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji determinasi, uji f dan uji t menggunakan bantuan perangkat lunak komputer SPSS 16.0 pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, manajemen waktu berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Manajemen Waktu Dan Kinerja Karyawan.**

## 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.*



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

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.

Tujuan suatu perusahaan merupakan tujuan dari masing-masing pengurus, yang dapat menjadi tolak ukur kesuksesan perusahaan yaitu kinerja, menurut, Ivancevich dalam Kasmir (2015:183) Mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang telah diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Terwujudnya tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut, mulai dari pemimpin dan pengurus dalam organisasi/perusahaan tersebut.

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

Sebaik seorang pemimpin harus memahami sifat dan cara memotivasi karyawan, agar karyawan mau melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk dikerjakan sebaik-baiknya. Memotivasi bisa diartikan sebagai faktor untuk mengarahkan seseorang kepada perilaku tertentu untuk memenuhi tujuan tertentu.

Memotivasi membahas persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahnya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan dan memotivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materiil saja (berbentuk uang) akan tetapi memotivasi karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai. Seorang pemimpin juga harus bisa mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan maksimal. Apabila motivasi yang diberikan rendah maka kinerja seorang karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan mereka rendah. Motivasi juga menggambarkan hubungan antar harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan memotivasi yang bersifat positif dan negative yang dapat digunakan seorang pemimpin agar bawahannya mampu bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan yang di

harapkan. Maka setiap perusahaan dituntut menyusun sebuah strategi yang tepat bagaimana cara motivasi itu dapat dilakukan pada setiap individu yang terlibat didalamnya. Karena motivasi merupakan tugas penting seorang pemimpin untuk mengimplementasikan kepada seluruh karyawan. Motivasi juga dapat membentuk suatu pencapaian tujuan melalui mobilitas sumber daya manusia antara lain ditentukan oleh ketepatan dalam menyusun kerangka atau strategi motivasi.

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.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin suatu perusahaan memegang peranan penting dalam pekerjaan pengurus untuk mengontrol kinerja pengurus dalam proses pencapaian tujuan. Pemimpin perusahaan harus dapat memotivasi bawahannya agar dapat mempengaruhi dan mengelola manajemen dalam perusahaan. Motivasi menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai”. Pemimpin juga harus mempunyai gaya kepemimpinan secara baik dengan semua pengurusnya. Dengan sikap dan perilaku yang baik, pemimpin dapat mempengaruhi kinerja bawahannya.

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 efisiensi. 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.

Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Terdapat tiga kunci utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan, intensitas menerangkan berapakerasnya seorang berusaha. Intensitas yang tinggi juga tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu di arahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain motivasi harus memiliki dimensi arah, usaha yang tekun untuk maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus di pupuk. Akhirnya motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Didalam suatu organisasi amapun perusahaan karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun dan maksimal serta disiplin yang diterapkan organisasi akan menghambat suatu tujuan organisasi atau menghambat kinerja karyawan dan membuat suasana jadi tidak kondusif.



Organisasi atau perusahaan juga merupakan forum sumber daya manusia yang ide dan konsepnya berbeda, namun tujuannya sama. Organisasi adalah pada sumber daya manusia, menurut Susan (2019: 954) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Apalagi di organisasi non-profit, sumber daya manusia merupakan elemen paling dasar.

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 kinerja 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 dilakukan oleh seorang pemimpin.

Setelah diidentifikasi penyebab menurunnya kinerja karyawan dapat dijadikan patokan dan pembelajaran pada perusahaan itu sendiri untuk memperbaiki perusahaan itu kedepannya dan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain khususnya perusahaan sub kontraktor bangunan agar bisa berjalan terus menerus.

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut maka, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Manajemen waktu terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut ada beberapa hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu secara simultan terhadap Kinerja karyawan CV. BINA REKA
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. BINA REKA

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. BINA REKA
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Manajemen waktu terhadap kinerja karyawan CV. BINA REKA

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

##### a. Bagi penulis

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

##### b. Bagi perusahaan

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

##### c. Bagi mahasiswa

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

#### 2. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan kajian ilmu ekonomi dan bisnis khususnya manajemen.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti yang akan dilakukan di masa mendatang dalam kosnteks persoalan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai sumber dan motivasi pembelajaran.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 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.

#### 5.2 Keterbatasan

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

### 5.3 Saran

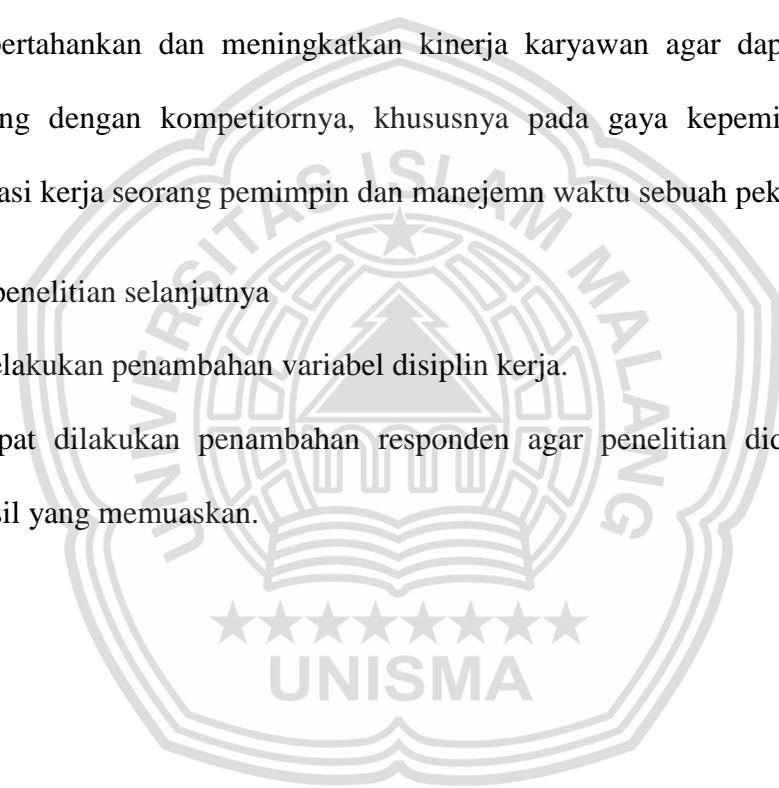
Beberapa keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

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

- Arikunto S. 2010. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Barlian. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Sukabumi : Jejak.
- Bayu Fadillah, Handoyos Djokos W dan Agung Budiarmo.s 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fachreza. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh". Volume 2, No. 1, 115, 2, 115-122.
- Fahmi, Irham. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi". Bandung: Alfabeta.
- 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.
- Ghozali, imam. 2016 "Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23" Edisi 8, Cetakan ke VII. Semarang: Badan penerbit univessitas diponegoro.
- George, J.M., & Jones, G.R. 2005. "*Understanding and managing organizational behavior*". New Jersey: Pearson -Prentice Hall
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- 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.

- Madura, Jeff 2007, *introduction to business*, Jakarta: selemba empat.
- Mangkunegara, A. P, 2012. "Evaluasi Kinerja SDM", Refika Aditama. Bandung.
- Muhrizal halim, solohimattalata, junaidi. 2019 "pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten pangkep.
- Mubarok, Faizal.2021. "Pengaruh motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan disimplin kerja terhadap kinerja (Di kepengurusan organisasi ikatan mahasiswa lamongan IKAMALA- MALANG RAYA"
- Muliati, Lisdewi dan Budi, Agung.2019 "Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN area cikokol, devisi kontruksi ( Studi kasus pada karyawan PT PLN area cikokol, devisi ontruksi)
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta.
- Nurjanah. 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)". Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Nuraini T.2013."Manajemen Sumber Daya Manusia", Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Novianti, Yossy Putri.2017. "Pengaruh manajemen waktu terhadap hasil belajar siswa kelas XII IPS mata pelajaran ekonomi MAN kota blitar"
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; *Holistica Lombok*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.



- Susanto. 2015 “pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di devisi penjualan PT. rembaka Surabaya.
- Syahyuti. 2010. Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwara, Jakarta
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

