

Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pegawai Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Cirebon)

Siti Nurhaliza Fazria Mustofa¹, Oryz Agnu Dian Wulandari², Yuningsih³

^{1,2,3} Universitas Catur Insan Cendekia

e-mail: siti.mustofa.mj.20@cic.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Cirebon. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bank BTN Syariah Cirebon yang berjumlah 47 orang. Sampel jenuh digunakan sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, manajemen waktu dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 23,2%. Temuan ini menunjukkan pentingnya penerapan manajemen waktu yang efektif dan sistem motivasi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai bank syariah.

Kata kunci: *Manajemen Waktu, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Bank Syariah*

Abstract

This study aims to analyze the effect of time management and work motivation on employee performance at Bank BTN Syariah Cirebon Branch Office. The method used is a quantitative approach with a survey design. The population of this research is all 47 employees of Bank BTN Syariah Cirebon. A saturated sample is used so that all members of the population become respondents. Data were collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results showed that time management had a positive and significant effect on employee performance, while work motivation had a negative and significant effect. Simultaneously, time management and work motivation have a significant effect on employee performance with a contribution of 23.2%. These findings indicate the importance of implementing effective time management and appropriate motivation systems to optimize the performance of Islamic bank employees.

Keywords: *Time Management, Work Motivation, Employee Performance, Islamic Bank*

PENDAHULUAN

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Menurut data Otoritas Jasa Keuangan, hingga Januari 2024 jumlah kantor Unit Usaha Syariah (UUS) mencapai 384 unit (Otoritas Jasa Keuangan, 2024). Persaingan yang semakin ketat di antara bank syariah menuntut setiap institusi untuk meningkatkan daya saing melalui sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal dapat dicapai jika pegawai mampu memanfaatkan waktu secara efisien dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Manajemen waktu merupakan kemampuan penting yang harus dimiliki SDM agar perusahaan dapat beroperasi dengan lancar (Forsyth, 2020). Jones dan Barlett (2021) mendefinisikan manajemen waktu sebagai kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan, dan melaksanakan tanggungjawab individu demi kepuasan individu tersebut. Dengan menerapkan

manajemen waktu, pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien (Atkinson, 2022) serta mengurangi tingkat stres (Dejanasz, 2020). Sementara itu, motivasi kerja juga berperan signifikan terhadap kinerja. Handoko (2023) menyebutkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Rivai (2020) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Namun faktanya, masih banyak pegawai yang belum optimal dalam mengelola waktu dan memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat pada fenomena yang terjadi di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Cirebon. Berdasarkan pengamatan peneliti selama beberapa bulan dan informasi dari pegawai, diketahui bahwa pegawai sering bekerja lembur hampir setiap hari terutama di akhir atau awal bulan untuk menyelesaikan laporan kepada perusahaan. Mereka kurang memperhatikan manajemen waktu dan motivasi kerja, yang akhirnya berdampak pada kinerja. Dari total 47 pegawai, hanya 12 orang yang meraih prestasi (Bank Tabungan Negara, 2024). Kondisi ini tentunya dapat mengurangi efisiensi operasional perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dalam upaya memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Syahada & Sekarsari (2023), Manggo (2021), serta Halim et al. (2019) menemukan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Individu yang dapat mengelola waktu dengan baik akan dapat menjalankan rutinitas dengan baik pula, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Sementara itu, penelitian Erita et al. (2024), Muna & Isnowati (2022), Pratama et al. (2023), serta Sihotang (2020) menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan (Rivai, 2020). Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian Fransiska & Tupti (2020) justru menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sumiati & Purbasari (2019), Hidayat (2021) dan Cahya et al. (2021) juga menyatakan hal serupa.

Di sisi lain, penelitian yang menggabungkan kedua variabel independen masih terbatas. Roynaldi et al. (2022) menemukan bahwa manajemen waktu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan. Namun penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan konstruksi, bukan pada industri perbankan syariah.

Meskipun telah ada banyak penelitian tentang topik ini, namun penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bank syariah masih sangat terbatas. Padahal, pegawai bank syariah menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja sehingga manajemen waktu dan motivasi kerja menjadi faktor yang sangat krusial bagi kinerja mereka. Selain itu, karakteristik dan sistem operasional bank syariah yang berbeda dengan bank konvensional tentunya juga menuntut pola pengelolaan SDM yang berbeda pula.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Cirebon; 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Cirebon; dan 3) Pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Cirebon.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah kontribusi. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks perbankan syariah di Indonesia. Penggunaan variabel manajemen waktu dan motivasi kerja secara bersamaan diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen Bank BTN Syariah Cirebon dan bank syariah lainnya dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pengelolaan waktu dan motivasi kerja yang efektif. Mengingat persaingan di

industri perbankan syariah yang semakin ketat, upaya optimalisasi kinerja SDM menjadi keharusan agar perusahaan dapat bertahan dan memenangkan persaingan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh variabel independen (manajemen waktu dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi hasil penelitian dari sampel ke populasi yang lebih luas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Cirebon yang berjumlah 47 orang, terdiri dari pegawai front office dan back office. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian ini juga berjumlah 47 orang pegawai.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang berisi sejumlah pernyataan terkait variabel penelitian. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert 4 poin (1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Setuju, 4=Sangat Setuju) untuk menghindari jawaban bias di tengah-tengah (central tendency). Sebelum disebarkan, kuesioner telah melalui uji validitas dengan teknik korelasi Product Moment dan uji reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha untuk memastikan ketepatan dan konsistensi instrumen penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada para responden di lokasi penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Variabel independen pertama, yaitu manajemen waktu (X1), diukur menggunakan lima indikator dari Atkinson (1990), meliputi menyusun tujuan, menyusun prioritas, menyusun jadwal, meminimalisasi gangguan, dan mendelegasikan tugas. Variabel independen kedua, yaitu motivasi kerja (X2), diukur menggunakan empat indikator dari Sunyoto (2023), yaitu promosi jabatan, prestasi kerja, penghargaan, dan pengakuan. Sementara itu, variabel dependen kinerja pegawai (Y) diukur menggunakan lima indikator dari Robbins (2022), meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 26. Sebelum uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF untuk memastikan tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, uji t untuk menguji pengaruh manajemen waktu (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Kedua, uji F untuk menguji pengaruh manajemen waktu (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Ketiga, analisis koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan seperti profil perusahaan dan data kepegawaian. Data sekunder juga diperoleh melalui studi literatur terhadap buku, jurnal, dan referensi lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

Penelitian ini telah mendapatkan izin dari manajemen Bank BTN Syariah Cirebon dan dilakukan sesuai dengan prosedur penelitian yang benar. Peneliti menjamin kerahasiaan data responden dan hanya menggunakan data untuk kepentingan penelitian. Penelitian dilakukan selama bulan Maret-Juli 2024 di Kantor Bank BTN Syariah Cirebon yang beralamat di Jalan RA Kartini No. 68, Sukapura, Kejaksan, Kota Cirebon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

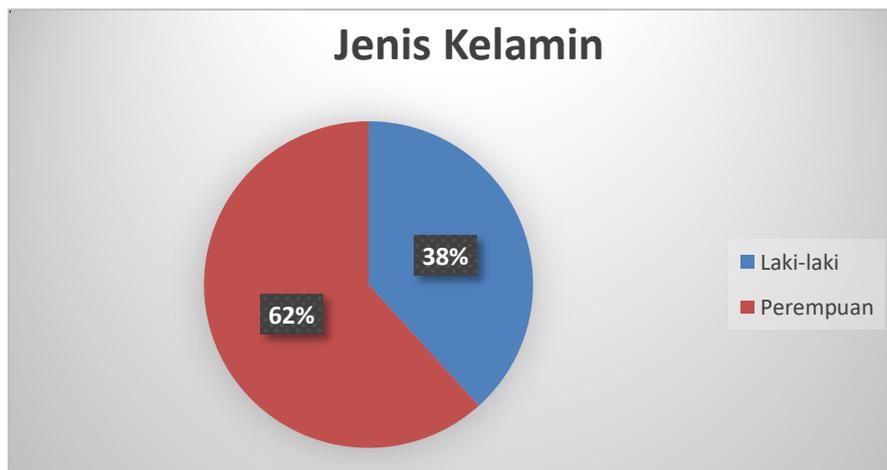
Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 47 orang yang merupakan keseluruhan pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Cirebon. Komposisi responden berdasarkan karakteristik demografis disajikan dalam tabel dan gambar berikut:

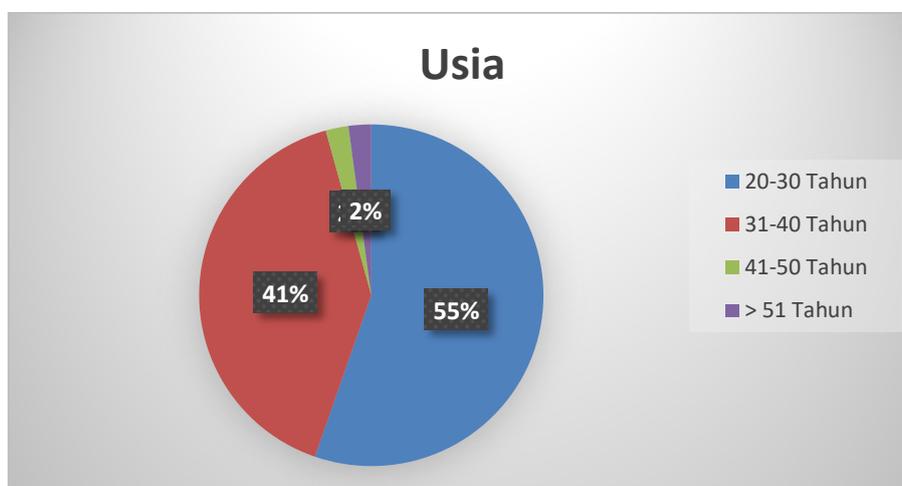
Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	- Laki-laki	18	38,3
	- Perempuan	29	61,7
Usia	- 20-30 tahun	26	55,3
	- 31-40 tahun	19	40,4
	- >40 tahun	2	4,3
Pendapatan	- 2-3 juta	4	8,5
	- 3,5-4 juta	8	17,0
	- 4,5-5 juta	6	12,8
	- 5,5-6 juta	9	19,1
	- >6,5 juta	20	42,6
Pendidikan	- SMA	1	2,1
	- S1/D3	46	97,9

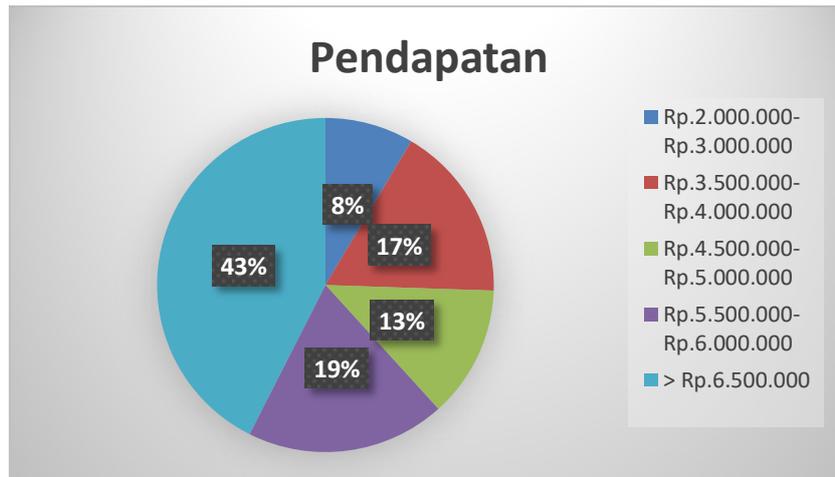
Sumber: Data primer diolah, 2024



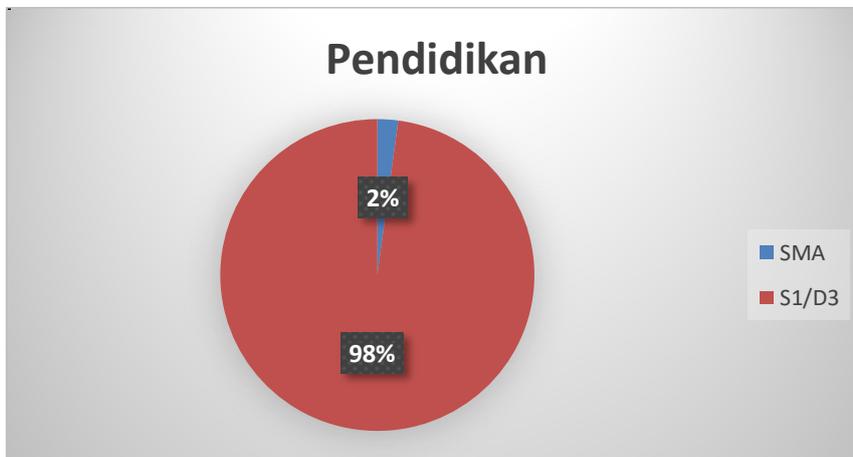
Gambar 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 2. Responden Berdasarkan Usia



Gambar 3. Responden Berdasarkan Pendapatan



Gambar 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Tabel 1 dan Gambar 1-4, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (61,7%), berusia 20-30 tahun (55,3%), memiliki pendapatan >6,5 juta per bulan (42,6%), dan berpendidikan S1/D3 (97,9%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank BTN Syariah Cirebon didominasi oleh generasi milenial dengan tingkat pendidikan tinggi.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Hasil uji validitas dengan teknik korelasi Product Moment menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2429), sehingga dinyatakan valid. Sementara hasil uji reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien alpha > 0,7 sehingga dinyatakan reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara rinci disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Manajemen Waktu	MNJW1	0,801	0,2429	Valid
	MNJW2	0,761	0,2429	Valid
	MNJW3	0,763	0,2429	Valid
	MNJW4	0,772	0,2429	Valid
	MNJW5	0,763	0,2429	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,819	0,2429	Valid

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	MK2	0,751	0,2429	Valid
	MK3	0,801	0,2429	Valid
	MK4	0,787	0,2429	Valid
	KNP1	0,791	0,2429	Valid
	KNP2	0,763	0,2429	Valid
	KNP3	0,812	0,2429	Valid
	KNP4	0,762	0,2429	Valid
	KNP5	0,747	0,2429	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Manajemen Waktu	0,818	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,793	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,834	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik

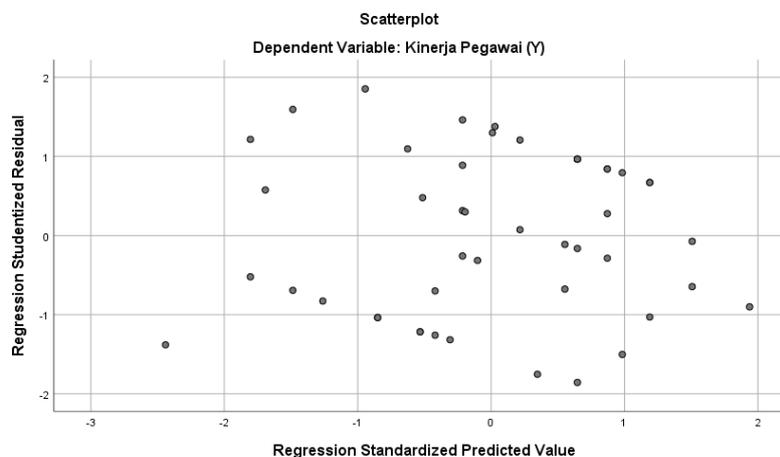
Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Hasil uji normalitas dengan teknik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas dengan teknik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	Sig.	Kriteria	Keterangan
Asymp.sig. (2-tailed)	0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Manajemen Waktu	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Hipotesis

Setelah lolos uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	17,961	3,048		5,893	,000
Manajemen Waktu (X1)	,310	,129	,318	2,405	,020
Motivasi Kerja (X2)	-,419	,149	-,371	-2,810	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari Tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,961 + 0,310 X1 - 0,419 X2$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 17,961 menunjukkan bahwa jika variabel manajemen waktu dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai akan bernilai 17,961.
- 2) Koefisien regresi variabel manajemen waktu (X1) sebesar 0,310 menunjukkan bahwa jika manajemen waktu meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,310 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar -0,419 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai justru akan menurun sebesar 0,419 dengan asumsi variabel lain konstan.

Selanjutnya, hasil uji t untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menunjukkan:

- 1) Variabel manajemen waktu (X1) memiliki nilai t hitung 2,405 > t tabel 1,680 dan Sig. 0,020 < 0,05 sehingga H1 diterima. Artinya, manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung -2,810 < t tabel -1,680 dan Sig. 0,007 < 0,05 sehingga H2 ditolak. Artinya, motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian hasil uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen menunjukkan nilai F hitung 6,635 > F tabel 3,21 dan Sig. 0,003 < 0,05 sehingga H3 diterima. Artinya, manajemen waktu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terakhir, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,232. Hal ini berarti variabel manajemen waktu dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 23,2% dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai, sedangkan 76,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1: Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	t hitung 2,405 > t tabel 1,680 Sig. 0,020 < 0,05	H1 diterima
H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	t hitung -2,810 < t tabel -1,680 Sig. 0,007 < 0,05	H2 ditolak
H3: Manajemen waktu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	F hitung 6,635 > F tabel 3,21 Sig. 0,003 < 0,05	H3 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Cirebon. Artinya, semakin baik kemampuan pegawai dalam mengelola waktu, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Forsyth (2020) bahwa manajemen waktu merupakan cara untuk membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan efisiensi juga produktivitas. Dengan menerapkan manajemen waktu yang baik, pegawai dapat bekerja secara lebih teratur, fokus, dan produktif, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang berkualitas (Atkinson, 2022).

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan empiris dari beberapa studi sebelumnya, di antaranya Syahada & Sekarsari (2023), Manggo (2021), dan Halim et al. (2019) yang menyimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi. Melalui analisis deskriptif diketahui bahwa indikator manajemen waktu yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah menyusun tujuan, sedangkan yang terendah adalah mendelegasikan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Bank BTN Syariah Cirebon telah memiliki kemampuan yang baik dalam menetapkan tujuan dan prioritas pekerjaan, namun masih perlu ditingkatkan lagi kemampuannya dalam mendelegasikan tugas kepada rekan kerja agar beban kerja lebih seimbang. Mengingat pentingnya peran manajemen waktu dalam mendukung kinerja pegawai, maka pihak manajemen Bank BTN Syariah Cirebon perlu terus mendorong para pegawainya untuk menerapkan prinsip-prinsip manajemen waktu dalam bekerja, baik melalui pelatihan, penyediaan fasilitas pendukung, maupun keteladanan dari para pimpinan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berbeda dengan hipotesis yang diajukan, hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Cirebon. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, justru akan menurunkan kinerja mereka. Temuan ini bertentangan dengan teori motivasi kerja dari Robbins & Judge (2020) yang menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat, komitmen, dan kinerja yang baik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga tidak selaras dengan temuan dari beberapa penelitian terdahulu seperti Erita et al. (2024), Muna & Isnawati (2022), Pratama et al. (2023), serta Sihotang (2020) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun di sisi lain, hasil ini justru mendukung temuan Fransiska & Tupti (2020), Sumiati & Purbasari (2019), serta Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh negatif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah Cirebon ini diduga disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa dua indikator motivasi kerja dengan skor terendah adalah promosi jabatan dan pengakuan. Artinya, meskipun pegawai memiliki motivasi yang tinggi, namun jika tidak diimbangi dengan kesempatan promosi dan pengakuan yang memadai dari perusahaan, justru dapat menurunkan semangat dan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan teori keadilan (equity theory) dari Adams (dalam Robbins & Judge, 2020) yang menyatakan bahwa individu akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah mereka merasakan keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi.

Kedua, pengaruh negatif motivasi kerja terhadap kinerja juga dapat disebabkan oleh faktor situasional seperti kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang terlalu tinggi, atau gaya kepemimpinan yang kurang sesuai. Meskipun pegawai memiliki motivasi yang tinggi, namun jika tidak didukung oleh situasi kerja yang baik, justru dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Hal ini selaras dengan model karakteristik pekerjaan (job characteristics model) dari Hackman & Oldham (dalam Robbins & Judge, 2020) yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik pekerjaan dengan perbedaan individu.

Oleh karena itu, pihak manajemen Bank BTN Syariah Cirebon perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap sistem promosi, pengakuan, dan aspek-aspek motivasional lainnya agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, perlu juga diperhatikan faktor-faktor situasional yang dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen waktu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Cirebon. Artinya, kinerja pegawai akan optimal jika didukung oleh penerapan manajemen waktu yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sari (2020) bahwa manajemen waktu dan motivasi merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam mendorong kinerja pegawai. Dengan manajemen waktu yang baik, pegawai dapat bekerja secara lebih teratur dan efisien, sedangkan dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan memiliki semangat dan komitmen untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Roynaldi et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa manajemen waktu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan. Meskipun dilakukan pada konteks yang berbeda, namun hasil kedua penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara manajemen waktu dan motivasi kerja merupakan faktor kunci untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Namun demikian, kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah Cirebon relatif kecil, yaitu hanya sebesar 23,2%, sedangkan 76,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Artinya, masih banyak variabel lain yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kompetensi, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka pihak manajemen Bank BTN Syariah Cirebon disarankan untuk merumuskan kebijakan yang komprehensif dalam mengelola kinerja pegawai, tidak hanya berfokus pada aspek manajemen waktu dan motivasi kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang relevan. Misalnya dengan mengembangkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan kompensasi dan penghargaan yang adil dan kompetitif. Dengan pengelolaan SDM yang holistik dan berkelanjutan, diharapkan kinerja pegawai Bank BTN Syariah Cirebon akan semakin meningkat sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Cirebon, sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, manajemen waktu dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 23,2%.

Saran praktis yang dapat diberikan bagi manajemen Bank BTN Syariah Cirebon adalah meningkatkan program pelatihan manajemen waktu bagi para pegawai, melakukan evaluasi terhadap sistem promosi dan pengakuan agar lebih memotivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel penelitian, menambah variabel lain yang relevan, dan menggunakan pendekatan longitudinal atau kualitatif untuk memperdalam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, P. E. (2022). Manajemen waktu yang efektif. Binarupa Aksara.
- Bank Tabungan Negara. (2024). Data prestasi pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Syariah Cirebon.
- Cahyawulan, A. N., Nusu, C. A., Handayanto, D. D., Wibowo, S. A., & Kurniawan, G. (2023). Analisis pengaruh manajemen waktu dan tingkat kedisiplinan terhadap prestasi kerja

- pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2942-2954.
- Dejanasz, S. C. (2020). *Interpersonal skills in organizations*. McGraw-Hill Education.
- Erita, D., Sugiharto, S., Teguh, H., GS, A. D., & Dewi, R. (2024). Dampak motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Cabang Surabaya: Studi kasus PT. Asuransi Jasa Indonesia Cab, Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 146-167.
- Forsyth, P. (2020). *Successful time management*. Kogan Page Publishers.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Halim, M. R., Mattalatta, S., & Junaidin, J. (2019). Pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 182-188.
- Handoko, T. H. (2023). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Jones, A., & Barlett, J. L. (2021). Time management skills for employees in the workplace. *Journal of Management & Organization*, 27(2), 365-381. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.23>
- Manggo, B. A. (2021). Pengaruh manajemen waktu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura. *Sketsa: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 24-37.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2024). *Statistik Perbankan Syariah Januari 2024*.
- Pratama, M. Y., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Kediri. *Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis (SIMANIS) dan Call for Paper*, 2, 85-93.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Robbins, S. P. (2022). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Roynaldi, M. R., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(03).
- Sari, A. A. (2020). *Manajemen waktu dan motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan*. Pena Persada.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535-542.
- Sumiati, S., & Purbasari, I. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 81-92.
- Sunyoto, D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Syahada, R. A., & Sekarsari, L. A. (2023). Hubungan antara manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP Surabaya. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(1), 8-16.