

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari

Budi Darma*¹, Kasiyati Yunita Wulansari², Atti Rasnawati³

Universitas Jambi, Jambi, Indonesia¹

Universitas Graha Karya Muara Bulian, Jambi, Indonesia²

Universitas Graha Karya Muara Bulian, Jambi, Indonesia³

*Correspondence: budidarma@unja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih adanya pegawai yang belum optimal dalam mengelola waktu kerja, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan kurangnya kedisiplinan dalam memanfaatkan jam kerja, yang diduga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari yang berjumlah 66 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel manajemen waktu dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 3,132 lebih besar dari t tabel 1,99773 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, yang berarti bahwa semakin baik pegawai dalam mengatur waktunya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,272 + 0,216X$, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,364 menunjukkan bahwa manajemen waktu memberikan kontribusi sebesar 36,4% terhadap kepuasan kerja, dan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen waktu yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, terutama dalam konteks instansi pemerintahan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja melalui pelatihan serta pembiasaan disiplin waktu di lingkungan kerja.

Kata kunci : *Manajemen Waktu; Kepuasan Kerja; Aparatur Sipil Negara; Regresi Linier Sederhana.*

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the extent to which time management influences employee job satisfaction at the Office of the Ministry of Religious Affairs, Batang Hari Regency. The background of this research lies in the phenomenon that some employees have not yet optimized their time management at work, such as delays in task completion and lack of discipline in utilizing working hours, which are presumed to affect their job satisfaction levels. This research employs a quantitative approach with a causal associative method. The population consists of 66 civil servants (ASN) at the Office of the Ministry of Religious Affairs, Batang Hari Regency, all of whom were taken as samples using the saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires based on indicators of time management and job satisfaction. The data were analyzed using simple linear regression, the t-test, and the coefficient of determination (R^2) to test the relationship between variables. The results indicate that time management has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The analysis shows that the t-value (3.132) is greater than the t-table value (1.99773), with a significance level of $0.002 < 0.05$, indicating that better time management leads to higher employee job satisfaction. The regression equation obtained is $Y = 2.272 + 0.216X$, while the Adjusted R Square value of 0.364 reveals that time management contributes 36.4% to job satisfaction, with the remaining 63.6% influenced by other factors not examined in this study. In conclusion, the findings suggest that effective time management plays a crucial role in enhancing employee job satisfaction, particularly within governmental institutions. This study is expected to serve as a reference for organizational leaders at the Ministry of Religious Affairs, Batang Hari Regency, to improve efficiency and productivity through discipline-building and structured time management practices in the workplace.

Keywords : *Time Management; Job Satisfaction; Civil Servants; Simple Linear Regression.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital saat ini, efektivitas kinerja organisasi

publik menjadi perhatian utama dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan

organisasi publik adalah kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola waktu secara efisien. Manajemen waktu tidak hanya berkaitan dengan pengaturan jadwal kerja, tetapi juga mencakup kemampuan mengorganisasi prioritas, disiplin, dan kontrol terhadap aktivitas kerja harian (Putra & Lestari, 2025).

Dalam konteks lembaga pemerintahan, seperti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari, tantangan terhadap efektivitas manajemen waktu semakin kompleks karena karakteristik birokrasi yang sarat dengan prosedur administratif dan pelayanan publik. Pegawai dituntut tidak hanya memenuhi target kerja administratif, tetapi juga menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, manajemen waktu menjadi determinan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan efektivitas organisasi (Safi'uddin, Pratama, & Amin, 2025).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kemampuan pengelolaan waktu. Pegawai yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung mengalami stres kerja yang rendah, memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, dan menunjukkan komitmen lebih tinggi terhadap organisasi.

Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Krisnamurty dan Anisa (2025) menemukan bahwa pengelolaan waktu yang baik secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan ritel di Surabaya karena membantu mereka mencapai work-life balance. Hasil serupa ditemukan oleh Heri (2025), yang menegaskan bahwa efektivitas penggunaan waktu berkontribusi positif terhadap disiplin kerja dan kepuasan pegawai di sektor pelayanan sosial.

Di sisi lain, studi oleh Sofiani (2025) di lingkungan pemerintahan menunjukkan bahwa rendahnya kemampuan pegawai dalam manajemen waktu berdampak pada ketidakpuasan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan rendahnya kinerja pelayanan publik. Fenomena serupa dapat diamati di berbagai instansi pemerintah daerah, termasuk Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari, di

mana disiplin waktu sering menjadi isu sentral dalam penilaian kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu oleh Manurung (2025) di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat mengonfirmasi bahwa efektivitas manajemen waktu berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut belum secara spesifik meneliti hubungan langsung antara manajemen waktu dan kepuasan kerja. Dengan demikian, terdapat celah penelitian (research gap) dalam mengkaji hubungan kausal antara dua variabel tersebut di konteks instansi pemerintah daerah.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada sektor swasta dan industri jasa, bukan lembaga pemerintahan yang memiliki karakteristik struktural, budaya kerja, dan regulasi yang berbeda (Adinna, 2025; Pebrianto, 2025). Padahal, karakteristik birokrasi pemerintah sering kali menimbulkan hambatan waktu akibat mekanisme hierarki dan koordinasi antarbagian yang kompleks. Oleh sebab itu, studi mengenai manajemen waktu dalam konteks lembaga publik menjadi penting untuk diangkat kembali.

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada teori manajemen waktu dari Macan (1994) yang menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menetapkan tujuan, menyusun prioritas, serta memonitor kemajuan pekerjaan berpengaruh langsung terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. Dalam konteks aparatur sipil negara (ASN), implementasi manajemen waktu dapat menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis pegawai.

Penelitian oleh Munawaroh, Asih, dan Setiawan (2025) memperkuat asumsi tersebut dengan menunjukkan bahwa aspek psikologis seperti kontrol waktu dan efisiensi pribadi berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa mampu mengelola waktunya dengan baik akan memiliki persepsi kontrol terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan kepuasan dan motivasi intrinsik.

Dari perspektif kebijakan organisasi, pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menegaskan pentingnya ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan demikian, kemampuan manajemen waktu tidak hanya menjadi aspek individual, tetapi juga indikator profesionalisme ASN dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

Penelitian ini berupaya untuk mengisi celah empiris (*empirical gap*) dengan meneliti pengaruh langsung manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan instansi untuk merancang strategi pengelolaan waktu kerja yang efektif, seperti penerapan sistem monitoring aktivitas pegawai, pelatihan time management, serta penerapan reward and punishment berbasis disiplin waktu. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi tinggi baik dari sisi teoritis maupun praktis. Di tengah tuntutan efisiensi birokrasi dan kualitas pelayanan publik yang semakin meningkat, pemahaman tentang pengaruh manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pegawai menjadi penting sebagai langkah strategis dalam membangun budaya kerja produktif dan profesional di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari.

Berdasarkan uraian permasalahan dan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari. Tujuan ini dimaksudkan agar penelitian dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana penerapan manajemen waktu memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, baik dari aspek perencanaan, prioritas, maupun pengendalian waktu dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu menunjukkan sejauh mana efektivitas manajemen waktu berkontribusi terhadap peningkatan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan pegawai dalam bekerja, serta menjadi dasar bagi instansi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih produktif dan efisien.

Manajemen waktu adalah kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur, dan mengontrol waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Claessens et al., 2007). Dalam konteks

organisasi publik, kemampuan ini berperan penting untuk memastikan tugas pelayanan publik terlaksana tepat waktu dan berkualitas (Humaidi & Handayani, 2025).

Indikator Manajemen Waktu (Claessens et al., 2007; Adinna, 2025):

1. Perencanaan waktu (*time planning*): kemampuan menyusun jadwal kerja dan target kegiatan harian.
2. Prioritas kerja (*setting priorities*): kemampuan menentukan pekerjaan yang paling penting dan mendesak.
3. Pengendalian waktu (*time control*): kemampuan menghindari penundaan dan mengelola gangguan pekerjaan.

Ketiga indikator ini mencerminkan bagaimana pegawai menggunakan waktu untuk mencapai tujuan kerja secara optimal, serta menggambarkan efisiensi perilaku dalam konteks birokrasi pemerintahan.

Kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional positif yang timbul dari persepsi individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Locke, 1976; Robbins & Judge, 2021). Dalam instansi pemerintah, kepuasan kerja menjadi indikator penting dari keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (Ramadhana, 2025).

Indikator Kepuasan Kerja (Luthans, 2011; Garliani & Putri, 2025; Munawaroh et al., 2025):

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesenangan terhadap jenis pekerjaan dan tanggung jawab.
2. Kepuasan terhadap atasan dan lingkungan kerja, dukungan pimpinan, hubungan sosial, dan kenyamanan kerja.
3. Kepuasan terhadap imbalan dan kesempatan berkembang, persepsi keadilan kompensasi dan peluang peningkatan karier.

Indikator tersebut relevan digunakan pada sektor publik karena pegawai negeri sipil memiliki sistem kompensasi dan promosi yang diatur secara birokratis namun tetap memengaruhi persepsi kepuasan terhadap pekerjaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel, yaitu manajemen waktu sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran empiris mengenai

seberapa besar pengaruh manajemen waktu terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari. Data penelitian diolah secara statistik menggunakan analisis regresi linier sederhana, yang memungkinkan peneliti mengukur hubungan linier antara kedua variabel dan menentukan arah serta besarnya pengaruh manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 66 orang pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih dapat dijangkau seluruhnya, maka penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sensus, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Menurut Sugiyono (2022), teknik total sampling tepat digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih representatif dan mencerminkan kondisi populasi sebenarnya. Dengan demikian, seluruh 66 ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari dijadikan responden dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh responden dengan menggunakan skala Likert 1–5, yang memuat pernyataan terkait indikator manajemen waktu dan kepuasan kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, seperti laporan kepegawaian, dokumen administrasi kantor, serta referensi dari jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu yang relevan. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat objektif, terukur, dan dapat diuji secara statistik.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana, yang

bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Model persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y=a+bX+e$

di mana Y adalah kepuasan kerja pegawai, X adalah manajemen waktu, a merupakan konstanta, b adalah koefisien regresi yang menunjukkan arah dan besarnya pengaruh, serta e adalah faktor kesalahan (error term). Selain itu, dilakukan juga uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak dan konsisten. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat signifikansi pengaruh manajemen waktu terhadap kepuasan kerja, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel manajemen waktu menjelaskan variasi pada kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi, dengan waktu pelaksanaan mulai bulan September hingga Oktober 2025. Tahapan penelitian meliputi penyusunan instrumen, pengujian kuesioner, penyebaran angket kepada responden, pengumpulan data, dan analisis hasil menggunakan perangkat lunak statistik. Melalui pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang objektif dan akurat mengenai pengaruh manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pegawai, sekaligus menjadi dasar pertimbangan bagi pihak instansi dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan pegawainya.

HASIL

Hasil penelitian ini diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh antara variabel manajemen waktu (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Berikut hasil olahan data yang disajikan melalui tabel *Coefficients^a* berikut ini :

Tabel 1.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.272	.739		3.104	.002
	Manajemen waktu	.216	.066	.241	3.132	.002

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2,272 dan koefisien regresi variabel manajemen waktu (b) sebesar 0,216. Dengan demikian, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,272 + 0,216 X$$

Adapun penjelasan dari rumus di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,272 menunjukkan bahwa apabila variabel manajemen waktu memiliki nilai nol (0), maka tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari tetap berada pada nilai 2,272 satuan. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa adanya pengelolaan waktu yang baik, pegawai masih memiliki tingkat kepuasan kerja dasar yang terbentuk dari faktor lain, seperti lingkungan kerja, hubungan rekan sejawat, atau sistem penghargaan.
- Koefisien regresi (b) sebesar 0,216 berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam manajemen waktu akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,216 satuan. Nilai positif ini menunjukkan hubungan searah antara kedua variabel, yang berarti

semakin baik kemampuan pegawai dalam mengatur dan memanfaatkan waktu kerja, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga meningkat.

Berdasarkan tabel 1. *Coefficients^a* di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengujian uji t dalam penelitian ini dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 3,132, sedangkan t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 66 - 2 = 64$) adalah 2,000. Karena nilai t hitung ($3,132 > t$ tabel ($1,99773$)) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen waktu berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa “manajemen waktu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari” diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak.

Adapun nilai kontribusi variabel manajemen waktu dalam mempengaruhi kepuasan kerja dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel 2.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.364	3.14582

a. Predictors: (Constant), manajemen_waktu

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,364, yang berarti bahwa manajemen waktu memberikan kontribusi sebesar 36,4% terhadap variasi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari. Sementara itu, 63,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, atau beban kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pegawai dalam merencanakan, memprioritaskan, dan mengendalikan waktu kerja mereka, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Pegawai yang mampu mengatur waktu dengan efektif cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta merasa lebih puas terhadap hasil dan proses kerja mereka. Sebaliknya, pegawai

yang kurang mampu mengelola waktu dengan baik akan menghadapi tekanan pekerjaan, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan ketidakpuasan terhadap pencapaian kinerja mereka. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen waktu merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja, khususnya di lingkungan kerja instansi pemerintahan seperti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang Hari.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Fitriani, N. (2022) dalam jurnal *Manajemen dan Organisasi* berjudul “Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang”, yang menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *p-value* $0,001 < 0,05$. Fitriani menjelaskan bahwa pegawai yang mampu merencanakan waktu kerja dengan baik

cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mampu menyeimbangkan beban kerja dengan waktu istirahat.

Selanjutnya, Nasution, H. & Nurhayati, D. (2021) dalam jurnal *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, menemukan bahwa manajemen waktu berkontribusi sebesar 39% terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur. Hasil tersebut menunjukkan kemiripan dengan penelitian ini, di mana kontribusi manajemen waktu sebesar 36,4%, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua penelitian sama-sama menegaskan pentingnya pengelolaan waktu kerja dalam meningkatkan kepuasan pegawai sektor publik.

Penelitian oleh Putri, A. & Prasetyo, M. (2023) dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Universitas Lampung* juga mendukung hasil ini. Mereka menemukan bahwa efektivitas manajemen waktu memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi 0,221 dan R^2 sebesar 0,382. Peneliti menjelaskan bahwa manajemen waktu membantu pegawai dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai.

Selain itu, Sari, R. & Kurniawan, A. (2020) dalam penelitian berjudul “*Manajemen Waktu dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah*” menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 41%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor motivasi serta lingkungan kerja. Hasil ini sangat relevan dengan konteks penelitian saat ini karena sama-sama meneliti instansi di bawah Kementerian Agama.

SIMPULAN

Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai t hitung (3,132) lebih besar dari t tabel (1,99773) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pegawai dalam mengelola waktu kerja mereka, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Kontribusi manajemen waktu terhadap kepuasan kerja sebesar 36,4%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,364 menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu memberikan

pengaruh sebesar 36,4% terhadap variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu merupakan salah satu faktor penting, namun bukan satu-satunya yang menentukan tingkat kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinna, L. N. (2025). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Berkat Dukungan*. STIEI Kayutangi Banjarmasin. <http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/2583>
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). *A Review of the Time Management Literature*. *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
- Fitriani, N. (2022). *Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 88–96.
- Garliani, G., & Putri, M. D. (2025). *Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa dan Kepuasan Nasabah terhadap Ekonomi Digital pada Bank Swasta di Kabupaten Garut*. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 66–77. <https://journal.stiemb.ac.id>
- Green, P., & Skinner, D. (2021). *Time Management and Employee Job Satisfaction in Public Sector Organizations*. *Journal of Human Resource Management*, 9(4), 112–120.
- Heri, H. (2025). *Penerapan Presensi Online dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Layanan Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa Pusat*. STIM Budi Bakti. <http://repository.stimbudibakti.ac.id/id/eprint/261/>
- Humaidi, H., & Handayani, R. (2025). *Efektivitas Program Balai Latihan Kerja pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara*. *Jurnal MSDM Manajemen*, 4(1), 1–12.
- Krisnamurty, S., & Anisa, N. A. (2025). *Implementasi Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Ritel: Studi Kasus di*

- Toko Indomaret Cabang Kendangsari. Cakrawala Repositori IMWI.*
<https://cakrawala.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/813>
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Manurung, G. E. (2025). *Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Jawa Barat*. Universitas Logistik dan Bisnis Indonesia.
<https://eprints.ulbi.ac.id/3763/>
- Munawaroh, M., Asih, W. R., & Setiawan, A. H. (2025). *Analisa Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja: Studi Literatur*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10), 45–59.
<https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11768>
- Nasution, H., & Nurhayati, D. (2021). *Analisis Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 45–54.
- Oktavian, A., & Gunawan, D. S. (2025). *Manajemen Strategi Pelayanan Servis PT Prisma Cemerlang Motors*. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas 45 Surabaya*, 4(2), 1–10.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id>
- Pebrianto, A. (2025). *Pengaruh Mutasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pemerintah Daerah*. Universitas Tridianti.
<http://repository.univ-tridianti.ac.id/10158/>
- Putra, B. E. S., & Lestari, D. (2025). *Pengaruh Kebijakan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PNS di Rumah Sakit Tentara Magelang*. *Journal of Management Science and Industrial Development*, 7(1), 88–97.
<https://journal.unjani.ac.id/index.php/jmsia/article/view/1098>
- Putri, A., & Prasetyo, M. (2023). *Efektivitas Manajemen Waktu terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Universitas Lampung*, 8(1), 72–80.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Safi'uddin, S., Pratama, H. E., & Amin, M. S. (2025). *Literatur Review Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *JIMU: Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Merah Putih*, 12(3), 123–134.
<https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1471>
- Sari, R., & Kurniawan, A. (2020). *Manajemen Waktu dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 7(2), 55–63.
- Sofiani, D. (2025). *Pengaruh Faktor Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di Kantor Lurah Tanah Enam Ratus*. Universitas Islam Sumatera Utara.
<https://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/4484>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.