

**PENGARUH MANAJEMEN WAKTU DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI
DI KABUPATEN PONOROGO**

TESIS



Oleh:

ROBITOH FIROZA WAHYU NAFIA

502230013

**PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2025

PENGARUH MANAJEMEN WAKTU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI DI KABUPATEN PONOROGO

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah manajemen waktu dan motivasi kerja. Manajemen waktu yang efektif memungkinkan guru untuk mengelola tugas-tugas mereka dengan lebih baik, merencanakan pembelajaran yang lebih terstruktur, dan memaksimalkan waktu yang tersedia di kelas. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk bekerja dengan lebih penuh dedikasi, berinovasi dalam metode pengajaran, dan memberikan perhatian lebih pada kebutuhan siswa, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan. Maka dari itu, penting untuk mengkaji lebih dalam fokus pada manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis signifikansi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo, (2) Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo, (3) Menganalisis signifikansi pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex-post facto*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linier dengan bantuan perhitungan SPSS. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 157 orang dengan sampel sebanyak 113 orang yang ditentukan berdasarkan tabel krejcie. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada guru Madrasah Aliyah Negeri yang berada di Kabupaten Ponorogo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 41,4%. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 46,4%. (3) Manajemen waktu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi gabungan sebesar 73%. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen waktu dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

THE EFFECT OF TIME MANAGEMENT AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF STATE MADRASAH ALIYAH TEACHERS IN PONOROGO DISTRICT

ABSTRACT

Teacher performance is an important factor in determining the quality of education. Various factors can affect teacher performance, including time management and work motivation. Effective time management allows teachers to better manage their tasks, plan more structured learning, and maximize the time available in class. Meanwhile, high work motivation can encourage teachers to work with more dedication, innovate in teaching methods, and pay more attention to students' needs, which in turn contributes to improving their overall performance. Therefore, it is important to examine more deeply the focus on time management and work motivation on teacher performance as an effort to improve the quality of education sustainably.

This study aims to: (1) Analyze the significance of the influence of time management on the performance of State Islamic Senior High School teachers in Ponorogo Regency, (2) Analyze the significance of the influence of work motivation on the performance of State Islamic Senior High School teachers in Ponorogo Regency, (3) Analyze the significance of the influence of time management and work motivation on the performance of State Islamic Senior High School teachers in Ponorogo Regency.

This research uses a quantitative approach with an ex-post facto type. In this research, researchers used linear regression with the help of SPSS calculations. The population in this study was 157 people with a sample of 113 people determined based on the Krejcie table. Data collection was carried out by distributing questionnaires to State Madrasah Aliyah teachers in Ponorogo Regency.

The results of the study show that: (1) Time management has a significant effect on teacher performance with a contribution of 41.4%. (2) Work motivation has a significant effect on teacher performance with a contribution of 46.4%. (3) Time management and work motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance, with a combined contribution of 73%. These findings indicate that the better the time management and the higher the work motivation, the higher the teacher performance.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

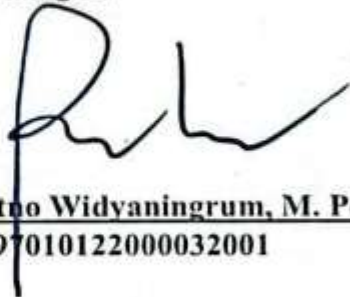
Setelah melalui pengkajian dan telaah yang mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Robitoh Firoza Wahyu Nafia**, NIM **502230013** dengan judul **“Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo”**, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqashah* Tesis.

Ponorogo, 6 Mei 2025

Pembimbing I,


Prof. Dr. Mukhibat M. Ag.
NIM 197311062006041017

Pembimbing II,


Dr. Retno Widyaningrum, M. Pd.
NIP. 197010122000032001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor:2619/NK/BAN-PT/Ak-NURV/PT/X/2016
Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (035) 481277 Fax. (0352)461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Robitoh Firoza Wahyu Nafia, NIM 502230013, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: “Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo”, telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis Munaqashah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Rabu, 28 Mei 2025, dan dinyatakan LULUS.

DEWAN PENGUJI

No.	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1.	Dr. Athok Fu'adi, M.Pd NIP. 197611062006041004 Ketua Sidang		10/6/2025
2.	Dr. Andhita Dessy Wulansari M.Si NIP. 198312192009122003 Penguji Utama		10/6/2025
3.	Prof. Dr. Mukhibat M.Ag NIP. 197311062006041017 Penguji II/ Pembimbing 1		10/6/2025
4.	Dr. Retno Widyaningrum, M.Pd NIP. 197010122000032001 Sekretaris/ Pembimbing 2		10/6/2025



Ponorogo, 10 Juni 2025

Direktur Pascasarjana,

Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag.

NIP. 197308011998310001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Robitoh Firoza Wahyu Nafia
NIM : 502230013
Fakultas : Pascasarjana
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap
Skripsi/Tesis Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 18 Juni 2025

Penulis



Robitoh Firoza Wahyu Nafia
NIM. 502230013

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini saya, **Robitoh Firoza Wahyu Nafia**, NIM 502230013, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul **"Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo"** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk dimana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 06 Mei 2025

Pembuat Pernyataan



ROBITOH FIROZA WAHYU NAFIA

NIM 502230013

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan, kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kinerja juga berarti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.¹

Menurut Rorimpandey, kinerja bukan sekedar kompetensi, melainkan kompetensi plus motivasi atau komitmen mengerjakan tugas dan berkembang. Dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta motivasi untuk mengelola kondisi lingkungan.² Pentingnya penelitian kinerja guru tidak dapat dipandang sebelah mata, karena kinerja guru secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan

¹ Nasrullah Nursam, "Manajemen Kinerja," *Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 169.

² Siemze Joen, Purnamawati, and Amiruddin, *Kinerja Guru* (Sulawesi Tengah: Magama, 2022), 3.

hasil belajar siswa.³ Guru adalah poros utama pendidikan dan menjadi penentu kemajuan suatu negara di masa depan. Secara umum, tugas guru adalah mengajar siswa-siswi agar memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam masing-masing bidang pelajaran.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1, guru didefinisikan sebagai tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Lebih lanjut, Pasal 2 Ayat 1 menegaskan bahwa guru memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Profesionalisme dalam pendidikan tidak dapat terwujud tanpa adanya kualitas yang memadai. Kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kualitas guru sebagai fasilitator utama dalam proses pembelajaran. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah, peningkatan kualitas pembelajaran tidak akan terealisasi tanpa adanya peningkatan kualitas kinerja guru.⁴

Adapun kinerja guru dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan

³ H Z Abidin, "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Peserta Didik," *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 10, no. 1 (2024): 457–66, <http://e.jurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>.

⁴ Makmur Syukri, *Kinerja Guru Madrasah Aliyah* (Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023), 3.

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Kinerja guru menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di madrasah aliyah. Pentingnya kinerja guru dalam proses pendidikan juga diisyaratkan dalam hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, yang artinya: “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya”.⁶

Kinerja guru memegang peranan penting dalam proses pendidikan karena dapat memperlihatkan dan mengantarkan pada perubahan pola pikir (*mindset*) yang lebih positif. Kinerja guru juga berperan dalam mempola, menanam, bahkan menirukan nilai-nilai dan sikap yang sejalan dengan pencapaian visi dan misi sekolah. Imbas dari kinerja guru tersebut sangat berdampak pada terbentuknya budaya kerja yang akan diikuti oleh setiap siswa. Selain itu, kinerja guru berkontribusi dalam memberikan kepada seluruh siswa pengetahuan, keterampilan, atribut, serta nilai-nilai yang mereka perlukan untuk pembelajaran berkelanjutan dan kehidupan di luar sekolah.⁷ Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran, tetapi juga membentuk karakter dan kompetensi siswa sebagai bekal masa depan mereka.

Sejalan dengan hal tersebut, guru juga harus mampu beradaptasi dengan kemajuan pesat teknologi dan ilmu pengetahuan, terutama dalam menghadapi

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), 67.

⁶ Sahabat Pena Kita, *Belajar Kehidupan Dari Sosok Manusia Inspiratif* (Malang: Edulitera, 2019), 200.

⁷ Djohan Achmadi et al., *Peningkatan Kinerja Guru* (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023), 16.

tantangan revolusi industri 4.0 yang kini telah berkembang ke era society 5.0. Perkembangan ini menjadi ancaman sekaligus tantangan yang menuntut guru untuk terus menyesuaikan diri dan meningkatkan kompetensinya agar tetap relevan. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja guru harus terus dipacu agar kualitas mutu pendidikan terus meningkat. Kinerja guru yang tinggi tercermin dari kemampuannya dalam melampaui target kerja dengan hasil yang maksimal serta dari cara guru melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.⁸

Namun demikian, evaluasi terhadap kinerja guru bukanlah hal yang mudah, karena melibatkan berbagai kriteria yang kompleks sebagai dasar penilaian. Oleh sebab itu, kinerja guru perlu dijadikan bahan kajian penting dalam dunia pendidikan, guna mengevaluasi kondisi yang ada dan memberikan kontribusi nyata bagi perbaikan dan pengembangan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan kajian literatur, peneliti mengidentifikasi dua faktor utama yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, yaitu *manajemen waktu* dan *motivasi kerja*. Pemilihan kedua faktor ini didasarkan pada temuan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan hubungan kuat antara keduanya dengan kinerja individu, khususnya dalam konteks pendidikan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah manajemen waktu. Menurut Macan, T. H mengungkapkan bahwa manajemen waktu yang baik berhubungan erat dengan kinerja individu dan kepuasan kerja, di mana individu yang mampu mengatur waktu dengan baik

⁸ Saring, *Peningkatan Kinerja Guru* (Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022), 4.

cenderung memiliki tingkat stress yang lebih rendah dan hasil kerja yang lebih baik.⁹

Manajemen waktu merujuk pada proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan secara efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu.¹⁰ Hal ini melibatkan pengaturan dan pengendalian waktu yang tersedia untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi.¹¹ Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen waktu memiliki arti penting sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an Surah Al-'Asr ayat 1-3, yang menekankan pentingnya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.¹²

Dalam konteks pendidikan, guru yang cakap dalam mengelola waktu dan memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang memiliki motivasi kerja rendah. Adapun dalam konteks pendidikan Islam, motivasi kerja guru tidak hanya didasarkan pada aspek material semata, tetapi juga pada aspek spiritual. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105, yang artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.¹³

⁹ Aziz Rachman et al., *Dasar-Dasar Organisasi* (Makassar: CV. Tohar Media, 2019), 89.

¹⁰ Sinta Widya, *Manajemen Waktu Yang Efektif* (Jakarta: Penerbit Maju, 2020), 15.

¹¹ Adi Pratama, *Kiat Sukses Mengelola Waktu* (Bandung: Pustaka Ilmu, 2019), 27.

¹² Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Semarang: CV. Toha Putra, 2007), 1083.

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Semarang: CV. Toha Putra, 2007), 410.

Manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu menjadi salah satu sumber daya kerja yang mesti dikelola secara efektif dan efisien. Efektivitas terlihat dari tercapainya tujuan menggunakan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Efisien bermakna pengurangan waktu yang ditentukan dan investasi menggunakan waktu yang ada. Manajemen waktu bertujuan pada produktivitas yang berarti rasio output dengan input.

Seseorang yang cakap dalam manajemen waktu memiliki kemampuan mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan. Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsentrasi pada hasil dan bukan sekedar menyibukkan diri. Manajemen waktu bukan hanya mengacu kepada pengelolaan waktu, tetapi lebih cenderung pada bagaimana memanfaatkan waktu. Individu yang mampu mengelola waktu akan menentukan prioritas dari berbagai tugas yang dihadapi, fokus waktu dan energi pada tugas yang penting terlebih dahulu.¹⁴

Keterampilan dalam mengelola waktu adalah bagaimana seseorang meluangkan waktu untuk memprioritaskan dan mencapai beberapa tujuan kehidupan serta menghasilkan kesejahteraan. Manajemen waktu merupakan keterampilan personal dan manajerial.¹⁵ Hal ini merupakan proses untuk menyusun dan mencapai tujuan, memperkirakan waktu dan sumber-sumber waktu yang dibutuhkan untuk mencapai masing-masing tujuan dan

¹⁴ Kusnul Ika Sandra, M. As'ad Djalali. "Manajemen Waktu, Efikasi-Diri Dan Prokrastinasi". *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. Sept. 2013, Vol. 2, No. 3, 3.

¹⁵ Meilisa Syelviani, "Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Mencapai Efektivitas Bagi Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen Unisi)" 6, no. 1 (2020): 23–32.

mendisiplinkan diri sendiri memfokuskan pada tujuan. Seorang manajer yang efektif dapat mengelola waktu sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, manajemen waktu dapat mengurangi tingkat stress.

Dalam era yang serba cepat ini, manajemen waktu menjadi relevan karena tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang semakin ketat. Dengan manajemen waktu yang baik, individu dapat lebih mudah mengidentifikasi tugas-tugas yang mendesak dan penting, sehingga dapat menyelesaikannya sesuai dengan prioritas.¹⁶

Kenyataan yang dialami sehari-hari oleh guru dihadapkan dengan berbagai masalah, baik dalam kehidupan keluarga maupun sebagai anggota masyarakat. Manajemen waktu yang tidak baik misalnya waktu guru banyak dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena gaji yang rendah memaksa guru harus bekerja rangkap atau berwiraswasta sambilan. Akibatnya guru-guru kehabisan waktu dan tenaga untuk mempersiapkan diri, meningkatkan motivasi mengajar dan tidak sempat mengembangkan diri, bahkan perhatiannya terhadap pendidikan pun menjadi semakin menurun.¹⁷ Dengan kata lain, sebagian guru belum mampu mengelola waktu secara efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sangat penting untuk menunjang mutu pembelajaran dan pendidikan. Manajemen waktu yang baik dimulai dengan menyusun daftar aktivitas dan menentukan skala prioritas. Meski semua tugas penting, beberapa bersifat lebih mendesak, seperti

¹⁶ Aziz Rachman et.al., *Dasar-Dasar Organisasi* (Makassar: CV. Tohar Media, 2019).

¹⁷ Meilisa Syelviani, "Pentingnya Manajemen Waktu dalam Mencapai Efektivitas Bagi Mahasiswa". Vol.6 No.1 Jan 2020, 2.

pekerjaan dengan tenggat waktu. Aktivitas paling penting sebaiknya dikerjakan terlebih dahulu agar efektivitas kerja tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Calvin E. J. Mamahit menunjukkan bahwa manajemen waktu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,993 atau 93,3 % kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, ditentukan oleh variabel manajemen waktu. Motivasi mengajar mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,977 atau 97,7 % kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, ditentukan oleh variabel motivasi mengajar. Manajemen waktu dan motivasi mengajar secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,979 atau 97,9 % kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, ditentukan secara bersama-sama oleh variabel manajemen waktu dan variabel motivasi mengajar. Manajemen waktu dan motivasi mengajar secara bersama-sama memberikan kontribusi 97,9 % terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Demikian positif dan signifikannya kontribusi tersebut, sehingga sangat tidaklah tepat kalau nilai ini dianggap tidak penting. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja guru.¹⁸

¹⁸ Calvin E. J. Mamahit. "Analisis Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Dosen". *Manajerial*, Vol. 18 No. 1 Januari 2019.

Sejalan dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lutfi A Kadir dan M. Irfan Maulana Bima pada tahun 2024 mengungkapkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kota Makassar. Hal Ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti. Berarti guru SMP memiliki manajemen waktu yang terorganisir dengan baik untuk menjalankan tugasnya dalam meningkatkan kinerja.¹⁹

Manajemen waktu yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, kemampuan manajemen waktu yang baik juga mendorong individu untuk memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, karena mereka dapat mengalokasikan waktu dengan efektif untuk mencapai tujuan. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi faktor penting yang saling melengkapi dengan manajemen waktu dalam menunjang kinerja. Menurut Uno, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukam kinerja seseorang.²⁰ Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.²¹

Menurut Omollo, motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dan membantu organisasi bertahan.

Motivasi merupakan proses memberikan bimbingan arahan, sumber daya dan

¹⁹ Lutfi A. Kadir and M. Irfan Maulana Bima, "Pengaruh Manajemen Waktu, Kompetensi, Media Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kota Makassar," *Jurnal Transformasi Bisnis Digital* 1, no. 4 (2024): 120–27.

²⁰ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah: Meningkatkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 294.

²¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 1.

imbalan agar mereka terinspirasi dan terdorong untuk bekerja dengan cara yang diinginkan.²² Sehingga motivasi tidak hanya menjadi dorongan untuk bertindak, tetapi juga penguat dalam mencapai kinerja yang optimal.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Schermerhorn juga mengungkapkan bahwa motivasi mencerminkan kekuatan dalam individu yang mempengaruhi tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang mereka lakukan di tempat kerja. Secara sederhana, individu yang sangat termotivasi akan bekerja keras di tempat kerja, sementara individu yang kurang termotivasi mungkin tidak akan melakukannya.²³ Dalam ranah pendidikan, guru yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, dan membina hubungan baik dengan siswa.

Adapun motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.²⁴ Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja dalam suatu instansi. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja sama maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.²⁵ Menurut Usman, motivasi kerja adalah sebuah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi

²² Muhammad Harmendi, Bukman Lian, dan Ratu Wardanita, 93-107.

²³ Arief Hidayat, Sri Setyaningsih, and Dian Wulandari, *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru* (Malang: Media Nusa Creative., 2024), 14.

²⁴ Aswand Hasoloan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Branch Medan," *Jurnal Bisnis Corporate* 3, no. 2 (2018): 65.

²⁵ Nurkhalisah, Arif Budiman, and Moh. Fajar Nurrahman, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 2 (2024): 276.

seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.²⁶ Motivasi kerja mempunyai peran yang sangat penting, karena motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja.²⁷ Motivasi kerja memegang peranan penting dalam dunia pendidikan, karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan kualitas kinerja guru.

Pada umumnya banyak individu yang kurang termotivasi untuk berkinerja lebih tinggi lagi karena mereka melihat hubungan yang lemah antara upaya mereka dengan kinerja, antara kinerja dengan penghargaan, dan/atau antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diharapkan. Jika seorang menginginkan individu yang bermotivasi tinggi, ia harus melakukan hal yang diperlukan untuk memperkuat hubungan tersebut. Motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja individu dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi.²⁸ Artinya bahwa, makin besar motivasi individu maka akan makin positif kinerja individu dan organisasi.

Adapun peran motivasi kerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja.²⁹ Kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi, dan keengganan untuk berpartisipasi aktif. Seseorang yang

²⁶ Ni Desak Made, Santi Siwyartha et al., *Teori Psikologi Industri Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 128.

²⁷ Ekawati Ningtyas Putri, Sri Nuringwahyu, and Ratna Nikin Hardati, "Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Universitas Islam Malang* 8, no. 1 (2019): 26–32.

²⁸ Adie. Erar Yusuf, "Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu," *Humaniora* 5, no. 1 (2014): 495..

²⁹ Ningtyas Putri, Nuringwahyu, and Hardati, "Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan", 27.

termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan kontribusi yang lebih signifikan terhadap tujuan organisasi.³⁰ Tanpa adanya motivasi, guru cenderung bekerja secara minimal, hanya sekadar memenuhi kewajiban administratif tanpa adanya semangat untuk memberikan yang terbaik. Kondisi ini berdampak negatif pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang maksimal, aktif dalam pengembangan diri, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pembelajaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, dan Andi Maulana diperoleh informasi bahwa skor motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba termasuk kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 45 dan presentasi 67,16%, hal ini menunjukkan bahwa perlu upaya meningkatkan motivasi kerja guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya.³¹ Oleh karena itu, guru harus membiasakan diri untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan demi menghasilkan kinerja yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja guru, ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian, perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi

³⁰ Ibnu Haris, Irsya Dwi Refani, and Rahmat Imam Setiawan, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi Bisnis," *Journal of Islamic Business Management Studies* 4, no. 1 (2023): 44.

³¹ Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 111–18.

kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah

Penelitian yang dilakukan oleh Ita Nurfadilah dan Umi Fariyah menunjukkan bahwa Penelitian yang dilakukan oleh Ita Nurfadilah dan Umi Fariyah menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso rata-rata berada pada kategori tinggi sebesar 67%, sedangkan disiplin kerja guru tergolong sangat tinggi dengan persentase mencapai 80%, dan kinerja guru secara umum juga berada pada kategori tinggi sebesar 67%. Hasil analisis lebih lanjut melalui uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dengan nilai Fhitung sebesar 3,606 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,340. Selain itu, secara parsial, baik motivasi kerja maupun disiplin kerja masing-masing terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara langsung maupun bersama-sama dapat memengaruhi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso.³²

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Maisarah dan Syaiful Bahri juga memperkuat temuan tersebut, bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru, baik dari dalam

³² Ita Nurfadilah Dan Umi Fariyah. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah". *JIE.MAN: Journal of Islamic Educational Management*. Vol. 3, No. 1, Juni 2021.

maupun dari luar dirinya sangat menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah.³³

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, peneliti melihat adanya kebutuhan untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, khususnya dalam konteks Madrasah Aliyah yang memiliki karakteristik dan tantangan unik dalam integrasi pendidikan umum dan nilai-nilai keislaman. Guru harus mempunyai manajemen waktu yang baik, karena seorang guru yang mampu mengelola waktu dengan baik dapat menciptakan keseimbangan optimal antara tugas akademik dan administratif. Misalnya, ketika guru dapat mengalokasikan waktu secara efisien untuk menyiapkan rencana pembelajaran, memeriksa tugas siswa, dan mengevaluasi hasil belajar, kualitas pengajaran mereka akan meningkat secara signifikan. Tanpa manajemen waktu yang baik, guru bisa terjebak dalam situasi tumpang tindih tugas yang mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal.

Selain itu, diperlukan motivasi guru yang dapat mendorong kinerja guru di sekolah. Motivasi kerja berperan sebagai “bahan bakar” yang dapat

³³ Siti Maisarah Hasibuan and Syaiful Bahri, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 71–80, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.

menggerakkan guru untuk terus berkembang dan berinovasi. Peneliti menyimpulkan bahwa guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari metode pembelajaran baru, tidak mudah menyerah ketika menghadapi siswa dengan berbagai karakteristik, dan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kompetensinya. Motivasi ini juga mendorong guru untuk bertahan menghadapi tantangan dalam profesinya, seperti adaptasi teknologi baru atau perubahan kurikulum.

Berangkat dari pentingnya peningkatan kualitas pendidikan, MAN 2 Ponorogo pada tahun 2024 tengah melaksanakan Penilaian Kinerja Guru sebagai bentuk evaluasi terhadap profesionalisme guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, seiring dengan tuntutan kemajuan zaman dan kebutuhan peserta didik. Tarib, Kepala MAN 2 Ponorogo, menyampaikan bahwa guru-guru di lingkungan madrasah harus mampu menguasai teknologi sebagai media pembelajaran yang efektif dan relevan dengan perkembangan pendidikan abad ke-21. Hal ini sejalan dengan pernyataan Maskur, pengawas Kemenag Ponorogo, yang menekankan bahwa guru perlu menguasai empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka di lapangan.³⁴ Penilaian ini tidak hanya menjadi sarana evaluatif, tetapi juga berfungsi

³⁴[https://www.instagram.com/jumalisweb/p/DA8G79OPUaW/?locale=Online.%2Bnente.rtainment%2C%2Breal%2Bperson%2C%2Belectronic%2Bchess%2Band%2Bcards%2C%2Blottery%2C%2Bsports%2C%2Bcomprehensive.%2Breputation%2B\(Telegram%3A%2B%40UUjd888888\).vyue.&hl=en](https://www.instagram.com/jumalisweb/p/DA8G79OPUaW/?locale=Online.%2Bnente.rtainment%2C%2Breal%2Bperson%2C%2Belectronic%2Bchess%2Band%2Bcards%2C%2Blottery%2C%2Bsports%2C%2Bcomprehensive.%2Breputation%2B(Telegram%3A%2B%40UUjd888888).vyue.&hl=en). Diakses pada hari Senin, 21 April 2025 pukul 20.30 WIB

sebagai upaya *quality control* untuk mewujudkan madrasah yang unggul dan berdaya saing global. Dalam konteks tersebut, kinerja guru menjadi aspek yang sangat strategis dan perlu mendapat perhatian khusus, terutama dalam kaitannya dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti manajemen waktu dan motivasi kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan dari berbagai sumber yang relevan, ditemukan dua permasalahan krusial yang secara signifikan memengaruhi kinerja guru, yaitu manajemen waktu yang belum efektif serta rendahnya inovasi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi. Guru sering kali mengalami kesulitan dalam mengelola waktu karena harus membagi fokus antara tanggung jawab mengajar dan pemenuhan kebutuhan ekonomi. Kondisi ini berdampak pada penurunan motivasi, persiapan mengajar yang suboptimal, dan terbatasnya pengembangan diri profesional. Selain itu, banyak guru juga menghadapi kendala dalam menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan memanfaatkan teknologi secara optimal. Kendala ini disebabkan oleh keterbatasan waktu, motivasi yang rendah untuk mengadopsi teknologi baru, dan kurangnya kepercayaan diri dalam pendekatan lintas disiplin. Kedua permasalahan tersebut secara langsung berdampak pada menurunnya efektivitas kinerja guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan relevan. Hal ini menegaskan urgensi dilakukannya penelitian untuk menganalisis akar permasalahan serta merumuskan strategi peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, manajemen waktu dan motivasi kerja dipandang sebagai dua faktor krusial yang perlu dianalisis secara mendalam

guna mendorong peningkatan kinerja guru secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Kedua faktor tersebut, yakni manajemen waktu dan motivasi kerja, memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi satu sama lain dalam mendukung peningkatan kinerja guru. Guru dengan motivasi tinggi akan lebih tergerak untuk mengelola waktunya dengan baik, dan sebaliknya, kemampuan manajemen waktu yang baik akan meningkatkan motivasi karena guru merasa lebih terorganisir dan kompeten dalam pekerjaannya. Dampaknya terhadap kinerja menjadi berlipat ganda. Sehingga guru tidak hanya menghasilkan pembelajaran yang lebih berkualitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Dalam konteks tersebut, peneliti memilih MAN 1 Ponorogo dan MAN 2 Ponorogo sebagai lokasi penelitian karena keduanya merupakan madrasah yang memiliki program-program unggulan yang menuntut manajemen waktu dan motivasi kerja guru yang tinggi. MAN 1 Ponorogo, misalnya, mengimplementasikan program PRODISTIK (kerja sama dengan ITS Surabaya) yang setara dengan jenjang Diploma 1. Program ini mengharuskan guru tidak hanya melaksanakan pembelajaran reguler, tetapi juga membimbing peserta didik dalam program khusus tersebut. Hal ini tentu menuntut kemampuan manajerial yang baik dalam mengatur waktu agar kedua tugas tersebut dapat dijalankan secara optimal.

Sementara itu, MAN 2 Ponorogo memiliki beragam program unggulan seperti kelas ICP, KBC (kelas akselerasi), persiapan kedinasan, dan bina

prestasi. Seluruh program tersebut menuntut guru untuk mampu mengelola beban mengajar dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, guru di kedua madrasah ini dituntut memiliki motivasi kerja yang tinggi serta kemampuan manajemen waktu yang baik untuk dapat beradaptasi dengan beragam tuntutan yang ada. Kompleksitas tugas dan beragamnya program unggulan di kedua madrasah ini menjadikannya lokasi yang ideal untuk meneliti pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, karena kedua faktor tersebut sangat penting dalam mengelola beban kerja yang tinggi serta dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah, diperlukan pemahaman yang komprehensif tentang berbagai faktor yang mempengaruhinya, khususnya manajemen waktu dan motivasi kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru, sehingga dapat menjadi landasan untuk merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah. Maka dari itu, penelitian tentang pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ini penting dilakukan sebagai upaya strategis dalam mengoptimalkan profesionalisme guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah secara keseluruhan.

P O N O R O G O

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Manajemen waktu guru yang belum efektif dan dampaknya pada kinerja. Kesulitan guru dalam mengelola waktu, akibat pembagian fokus antara mengajar dan kebutuhan ekonomi, berdampak pada penurunan motivasi, persiapan mengajar yang kurang optimal, dan terbatasnya pengembangan diri, yang pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja guru secara keseluruhan.
2. Rendahnya inovasi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi oleh guru. Guru mengalami kesulitan dalam menerapkan inovasi pembelajaran dan memanfaatkan teknologi secara optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu, rendahnya motivasi adopsi teknologi baru, dan kurangnya kepercayaan diri pada pendekatan lintas disiplin, yang secara langsung memengaruhi efektivitas kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, beberapa aspek yang mungkin menjadi penyebab munculnya permasalahan yang memengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Ponorogo mencakup manajemen waktu dan motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pengaruh manajemen waktu (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2

Ponorogo, dengan jumlah total sebanyak 157 orang. Namun, untuk keperluan penelitian yang efisien dan representatif, sampel yang digunakan adalah sebanyak 113 orang guru yang ditentukan berdasarkan tabel krejcie. Penelitian ini secara khusus dibatasi hanya pada dua satuan pendidikan, yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo, agar fokus kajian lebih tajam dan hasil yang diperoleh lebih relevan dengan kondisi empiris di lapangan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah yang sudah penulis paparkan diatas, maka penulis merumuskan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Adakah pengaruh signifikan manajemen waktu terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo?
2. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo?
3. Adakah pengaruh yang signifikan manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo.

2. Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan teori manajemen waktu dan motivasi kerja. Khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pengembangan program peningkatan kualitas pembelajaran dan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah melalui peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya manajemen waktu dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan pembinaan dan pengembangan kompetensi guru, serta membantu merancang program pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan

manajemen waktu dan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Ponorogo.

- c. Bagi guru, diharapkan dapat dijadikan evaluasi untuk lebih memperhatikan manajemen waktu dan dapat mendorong perbaikan kinerja melalui manajemen waktu yang lebih baik dan peningkatan motivasi kerja di Madrasah Aliyah Negeri Ponorogo.

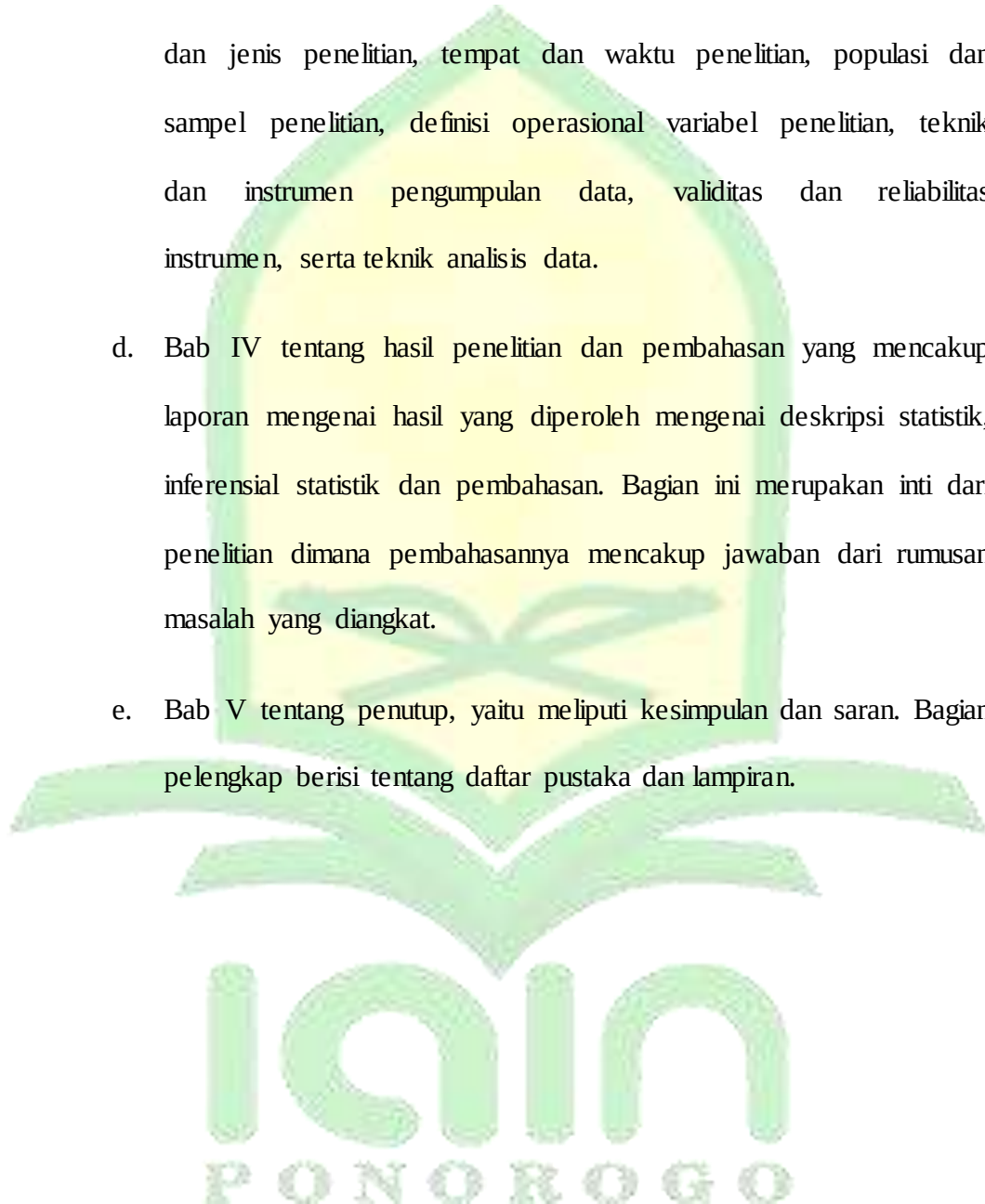
G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan secara keseluruhan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian diantaranya:

1. Bagian formalitas yang terdiri dari halaman sampul, halaman judul, lembar persetujuan Pembimbing dan Kaprodi, lembar pengesaha Penguji, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.
2. Bagian inti terdiri dari lima bab inti dari penelitian meliputi:
 - a. Bab I tentang pendahuluan yang mencakup beberapa subbab, yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.
 - b. Bab II tentang kajian pustaka yang berisi kajian teori tentang manajemen waktu, motivasi kerja dan kinerja guru. Kemudian subbab kajian penelitian yang relevan dalam menjelaskan dan mendukung telaah dari penelitian-penelitian serupa. Selanjutnya

subbab kerangka pikir yang berisi model konseptual penelitian dan terakhir hipotesis penelitian.

- c. Bab III tentang metode penelitian yang memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik analisis data.
- d. Bab IV tentang hasil penelitian dan pembahasan yang mencakup laporan mengenai hasil yang diperoleh mengenai deskripsi statistik, inferensial statistik dan pembahasan. Bagian ini merupakan inti dari penelitian dimana pembahasannya mencakup jawaban dari rumusan masalah yang diangkat.
- e. Bab V tentang penutup, yaitu meliputi kesimpulan dan saran. Bagian pelengkap berisi tentang daftar pustaka dan lampiran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Dari segi bahasa, kata kinerja berasal dari kata *performance* yang memiliki tiga arti yaitu: (1) Prestasi seperti dalam konteks atau kalimat berarti “*high performance car*” atau mobil yang sangat cepat. (2). Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat. (3). Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” atau dalam pelaksanaan kewajibannya. Lembaga administrasi negara mengartikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja.³⁵ August W. Smith mengatakan “*performance is output drive from processes, human or otherwise*” yakni kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.³⁶

Pada dasarnya kinerja guru merupakan perilaku yang diterapkan oleh seorang guru dalam mengemban tugasnya sebagai guru atau pendidik ketika ia mengajar di depan kelas, berdasarkan

³⁵ Abdul Aziz, *Konsep Kinerja Guru Dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi* (Jawa Barat: Guepedia, 2020), 14.

³⁶ Rusman, *Model-Model Pembelajaran* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010), 50.

pada kriteria tertentu.³⁷ Menurut Martinis Yamin dan Maisah, kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas.³⁸ Adapun menurut Djohan Ahmadi, kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.³⁹

Sehingga dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh guru saat menjalankan tanggung jawab mengajar di kelas, yang diukur berdasarkan kriteria tertentu. Kinerja ini mencerminkan hasil yang dicapai guru dalam menjalankan tugas pendidikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Kasmir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut.⁴⁰

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

³⁷ Aziz, *Konsep Kinerja Guru dan Sumber Belajar dalam Meraih Prestasi*, 13.

³⁸ Aziz, 14.

³⁹ Djohan Achmadi et al., *Peningkatan Kinerja Guru* (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023), 16.

⁴⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 189-193.

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk

mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

P O N O R O G O

Selaras dengan pandangan tersebut, Mulyasa juga menyebutkan bahwa terdapat sedikitnya tujuh faktor utama yang memengaruhi kinerja guru, yaitu: ⁴¹

- 1) Pemahaman tentang strategi pembelajaran, yaitu kemampuan guru dalam menguasai berbagai pendekatan dan metode mengajar yang efektif agar materi dapat diterima dengan baik oleh siswa.
- 2) Kemahiran dalam mengelola kelas, yakni keterampilan guru dalam menciptakan suasana belajar yang tertib, kondusif, dan mendukung proses pembelajaran.
- 3) Melakukan dan memanfaatkan tindakan kelas, yaitu kemampuan guru dalam melakukan refleksi serta perbaikan terhadap proses pembelajaran melalui tindakan nyata berdasarkan permasalahan yang dihadapi di kelas.
- 4) Motivasi berprestasi, yang merupakan dorongan dari dalam diri guru untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian kinerja secara maksimal.
- 5) Disiplin, mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku demi terciptanya efisiensi dan profesionalisme dalam tugas.

⁴¹ Susmaini dan Rusydi Ananda, *Profesi Keguruan* (Medan: Umsu Press, 2023), 64.

- 6) Komitmen profesi, yaitu sikap kesungguhan dan tanggung jawab guru terhadap profesinya, termasuk dalam memberikan layanan pendidikan terbaik kepada peserta didik.
- 7) Kemampuan manajemen waktu, yang mencerminkan keterampilan guru dalam mengatur dan memanfaatkan waktu secara efektif agar semua tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan optimal.

Berdasarkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru sebagaimana dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak aspek, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Namun, dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kajian pada dua faktor utama, yaitu manajemen waktu dan motivasi kerja. Kedua faktor ini dipilih karena dinilai memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja guru.

c. Langkah-langkah untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan, dievaluasi dan ditingkatkan kualitasnya karena guru mengemban tugas profesional. Peningkatannya perlu dilakukan oleh pemerintah maupun oleh guru itu sendiri. Menurut Wawan, ada beberapa

langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu:⁴²

1. Meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan yang memadai akan menciptakan motivasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi pada guru dalam menjalankan tugasnya. Kesejahteraan bukan hanya soal gaji yang layak, tetapi juga mengenai fasilitas yang mendukung tugas profesional guru.
2. Memberikan diklat dan pelatihan yang *up date* tentang ilmu pengetahuan agar para guru bisa berkembang kompetensinya dan bisa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang saat ini terjadi. Diklat dan pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat meningkatkan kompetensi guru, sehingga mereka dapat menyampaikan materi secara lebih efektif dan kreatif.
3. Melakukan pengawasan dan penilaian kinerja guru secara menyeluruh. Pengawasan yang dilakukan secara objektif dan transparan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kinerja guru. Penilaian yang menyeluruh akan membantu guru mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan kesempatan untuk perbaikan dan pengembangan diri.
4. Membentuk mental guru, dalam arti menanamkan kembali paradigma bahwa guru adalah profesi mulia yang dalam

⁴² Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 46-47.

menjalankan tugasnya dilandasi dengan panggilan jiwa secara ikhlas.

5. Lebih memperketat proses rekrutmen guru baru untuk memastikan bahwa hanya individu yang benar-benar berkualitas yang dapat mengisi posisi guru. Rekrutmen yang cermat dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik di sekolah.
6. Meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang saat ini dan mendorong guru untuk menguasainya.

d. Indikator Kinerja Guru

Mengelola tugas dan tanggung jawab sebagai guru membutuhkan keteraturan dan konsistensi. Seorang guru tidak hanya mengajar, tetapi juga merancang pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta menjalankan tugas administratif. Berbagai aktivitas dan tuntutan ini menuntut guru untuk bekerja secara efektif agar semua tugas dapat terselesaikan dengan baik. Adapun indikator kinerja guru yaitu:⁴³

1) Kompetensi dalam menyusun rencana pembelajaran

Guru mampu menyusun rencana pembelajaran yang terstruktur sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Hal ini mencakup perumusan tujuan pembelajaran, pemilihan metode yang sesuai dengan karakteristik siswa, serta penerapan strategi

⁴³ Saring, *Peningkatan Kinerja Guru* (Malang: Media Nusa Creative., 2022), 17 .

yang mendorong berpikir kritis, kolaborasi, kreativitas, dan komunikasi (4K).

2) Kompetensi melaksanakan kegiatan belajar mengajar

Guru menciptakan pembelajaran yang aktif dan interaktif, mendorong kemandirian belajar, serta memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran. Selain itu, guru mampu menerapkan pendekatan lintas disiplin guna membantu siswa memahami konsep secara lebih menyeluruh.

3) Kemampuan mengevaluasi proses dan hasil belajar

Guru menerapkan berbagai metode asesmen untuk menilai pemahaman siswa, baik dalam bentuk diagnostik, formatif, maupun sumatif. Hasil asesmen digunakan untuk memberikan umpan balik yang membangun, memperbaiki strategi pembelajaran, dan mengomunikasikan perkembangan siswa kepada orang tua atau pihak terkait.

4) Kemampuan menyelenggarakan program pembelajaran lanjutan

Guru menyusun program pengayaan bagi siswa yang cepat memahami materi serta program remedial bagi yang memerlukan pendampingan lebih lanjut. Guru juga berperan aktif dalam kegiatan pelatihan dan diskusi dengan sesama pendidik untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan.

2. Manajemen Waktu

a. Pengertian Manajemen Waktu

Manajemen waktu merupakan suatu keterampilan yang penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam profesi guru. Dalam konteks pendidikan, manajemen waktu sebagai sebuah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan produktivitas waktu. Leman mengatakan bahwa manajemen waktu merupakan penggunaan dan pemanfaatan waktu sebaik-baiknya, seoptimal mungkin dengan melakukan perencanaan aktivitas secara terorganisir dan matang.⁴⁴

Menurut Macan, T. H mengungkapkan bahwa manajemen waktu yang baik berhubungan erat dengan kinerja individu dan kepuasan kerja, di mana individu yang mampu mengatur waktu dengan baik cenderung memiliki tingkat stress yang lebih rendah dan hasil kerja yang lebih baik. Dengan pengaturan waktu yang efektif, individu dapat menetapkan prioritas, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghindari penundaan yang dapat merugikan kinerja organisasi.⁴⁵

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen waktu adalah keterampilan krusial yang memiliki dampak signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya dalam profesi kependidikan. Manajemen waktu tidak hanya sekadar

⁴⁴ Dwi Nugroho Hidayanto, *Manajemen Waktu* (Depok: Rajawali Pers, 2019), 12.

⁴⁵ Aziz Rachman et al., *Dasar-Dasar Organisasi* (Makassar: CV. Tohar Media, 2019), 89.

tentang penggunaan waktu secara efisien, tetapi merupakan proses komprehensif yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian produktivitas waktu.

b. Komponen Manajemen Waktu bagi Guru

Manajemen waktu yang efektif bagi guru terdiri dari beberapa komponen penting. Dengan menerapkan manajemen waktu yang baik, guru dapat mengoptimalkan proses mengajar, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memberikan ruang bagi pengembangan profesional dan keseimbangan kehidupan pribadi. Menurut Supardi, komponen-komponen tersebut meliputi:

- 1) Perencanaan: Menetapkan tujuan dan prioritas dalam pekerjaan guru.
- 2) Pengorganisasian: Menyusun jadwal dan mengalokasikan waktu untuk berbagai tugas.
- 3) Pelaksanaan: Menjalankan rencana dan jadwal yang telah disusun.
- 4) Pengawasan: Mengevaluasi penggunaan waktu dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.⁴⁶

Sementara itu, Sanjaya menambahkan beberapa komponen lain yang spesifik untuk konteks pengajaran:

⁴⁶ Supardi, *Sekolah Efektif: Konsep Dasar Dan Praktiknya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), 54.

- 5) **Fleksibilitas:** Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan situasi tidak terduga.
- 6) **Delegasi:** Kemampuan untuk membagi tugas dan tanggung jawab kepada siswa atau rekan kerja.
- 7) **Pengelolaan gangguan:** Kemampuan untuk mengatasi dan meminimalkan gangguan dalam proses belajar mengajar.⁴⁷

c. Manfaat Manajemen Waktu bagi Kinerja Guru

Penerapan manajemen waktu yang baik dapat memberikan berbagai manfaat yang signifikan bagi kinerja guru yaitu sebagai berikut:

1) Peningkatan Produktivitas

Menurut Mulyasa, guru yang menerapkan manajemen waktu dengan baik cenderung lebih produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang sama, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas pengajaran.⁴⁸

2) Penurunan Tingkat Stres

Usman menyatakan bahwa manajemen waktu yang efektif dapat mengurangi tingkat stres guru. Dengan perencanaan yang baik, guru dapat menghindari tumpukan pekerjaan dan tenggat

⁴⁷ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 24.

⁴⁸ Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, 105.

waktu yang menekan, sehingga dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus.⁴⁹

3) Peningkatan Kualitas Pengajaran

Supardi mengungkapkan bahwa guru yang mampu mengelola waktu dengan baik dapat memberikan perhatian lebih pada persiapan dan pelaksanaan pembelajaran. Hal ini berujung pada peningkatan kualitas materi dan metode pengajaran yang digunakan.⁵⁰

4) Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Manajemen waktu yang baik memungkinkan guru untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Sanjaya menekankan bahwa hal ini penting untuk kesejahteraan jangka panjang guru dan keberlanjutan kinerja mereka.⁵¹

5) Pencapaian Tujuan Pembelajaran

Dengan manajemen waktu yang efektif, guru dapat memastikan bahwa semua tujuan pembelajaran tercapai dalam waktu yang tersedia. Rosyada menunjukkan bahwa hal ini berkontribusi pada peningkatan prestasi siswa dan efektivitas pengajaran secara keseluruhan.⁵²

⁴⁹ Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 16.

⁵⁰ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 56.

⁵¹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, 26.

⁵² De.de. Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyeenggaraan Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media, 2004), 122.

d. Strategi Manajemen Waktu untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Untuk mengimplementasikan manajemen waktu yang efektif dan meningkatkan kinerja, guru dapat menerapkan beberapa strategi berikut:

1) Prioritisasi Tugas

Mulyasa menekankan pentingnya membedakan antara tugas yang penting dan mendesak. Guru perlu fokus pada aktivitas yang memberikan dampak terbesar pada pembelajaran siswa dan perkembangan profesional mereka.⁵³

2) Perencanaan Harian dan Mingguan

Usman menyarankan agar guru membuat rencana harian dan mingguan. Ini membantu dalam mengalokasikan waktu secara efisien untuk berbagai tugas seperti persiapan pelajaran, pengajaran, penilaian, dan pengembangan profesional.⁵⁴

3) Penggunaan Alat Bantu Manajemen Waktu

Supardi merekomendasikan penggunaan alat bantu seperti kalender, aplikasi manajemen tugas, atau bahkan buku catatan tradisional untuk melacak tenggat waktu dan tugas-tugas penting.⁵⁵

⁵³ Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, 107.

⁵⁴ Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, 18.

⁵⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, 58.

4) Teknik Pomodoro

Teknik ini, yang melibatkan periode kerja intensif yang diikuti oleh istirahat singkat, dapat membantu guru mempertahankan fokus dan produktivitas. Sanjaya menyoroti efektivitas teknik ini terutama untuk tugas-tugas yang membutuhkan konsentrasi tinggi.⁵⁶

5) Delegasi dan Kolaborasi

Rosyada mendorong guru untuk mendelegasikan tugas-tugas yang sesuai kepada siswa atau berkolaborasi dengan rekan kerja. Ini tidak hanya menghemat waktu tetapi juga membantu mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan kerja tim.⁵⁷

e. Tantangan dalam Implementasi Manajemen Waktu

Manajemen waktu merupakan keterampilan penting dalam dunia pendidikan, namun implementasinya seringkali menghadapi berbagai tantangan. Berikut adalah beberapa tantangan utama dalam implementasi manajemen waktu di lingkungan Pendidikan:

1) Ketidakjelasan Prioritas

Salah satu tantangan utama dalam manajemen waktu adalah kesulitan dalam menentukan prioritas tugas. Guru sering dihadapkan pada berbagai tugas yang tampaknya sama pentingnya, mulai dari persiapan mengajar, pelaksanaan

⁵⁶ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, 28.

⁵⁷ Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, 124.

pembelajaran, evaluasi, hingga tugas administratif. Ketidakmampuan untuk membedakan antara tugas penting dan mendesak dapat mengakibatkan penggunaan waktu yang tidak efisien.⁵⁸

2) Prokrastinasi

Penundaan atau prokrastinasi merupakan tantangan besar dalam manajemen waktu. Guru sering menunda-nunda pekerjaan hingga mendekati tenggat waktu, yang dapat mengakibatkan kualitas pekerjaan menurun dan tingkat stres meningkat. Prokrastinasi bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk rasa takut gagal, perfeksionisme, atau kurangnya motivasi.⁵⁹

3) Interupsi dan Gangguan

Lingkungan sekolah yang dinamis sering kali menghadirkan berbagai interupsi dan gangguan yang dapat mengganggu fokus dan konsentrasi guru. Telepon yang berdering, pesan masuk, atau rekan kerja yang meminta bantuan mendadak dapat mengganggu alur kerja dan mengurangi produktivitas.⁶⁰

4) Perencanaan yang Tidak Realistis

⁵⁸ Suyono, *Manajemen Waktu: Konsep Dan Aplikasi Dalam Dunia Pendidikan* (Jakarta: Penerbit Pendidikan Indonesia, 2022), 45.

⁵⁹ Suyono, 58.

⁶⁰ Suyono, 72.

Guru sering kali terlalu optimis dalam memperkirakan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Perencanaan yang tidak realistis ini dapat mengakibatkan jadwal yang terlalu padat dan kesulitan dalam memenuhi tenggat waktu.⁶¹

5) Ketidakseimbangan Antara Kerja dan Kehidupan Pribadi

Manajemen waktu yang buruk dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Guru mungkin merasa terpaksa membawa pekerjaan ke rumah atau menghabiskan waktu libur untuk menyelesaikan tugas-tugas sekolah, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja.⁶²

6) Kurangnya Fleksibilitas

Meskipun perencanaan penting dalam manajemen waktu, terlalu kaku dalam mengikuti jadwal dapat menjadi tantangan tersendiri. Lingkungan pendidikan yang dinamis membutuhkan fleksibilitas untuk menghadapi situasi tak terduga, seperti siswa yang membutuhkan bantuan ekstra atau perubahan mendadak dalam jadwal sekolah.⁶³

7) Keterbatasan Teknologi

Meskipun teknologi dapat membantu dalam manajemen waktu, keterbatasan akses atau kurangnya keterampilan dalam

⁶¹ Suyono, 89.

⁶² Suyono, 103.

⁶³ Suyono, 117.

menggunakan alat-alat manajemen waktu digital dapat menjadi tantangan. Guru mungkin mengalami kesulitan dalam mengadopsi sistem manajemen waktu berbasis teknologi yang sebenarnya dapat meningkatkan efisiensi mereka.⁶⁴

8) Budaya Organisasi

Budaya sekolah yang tidak mendukung manajemen waktu yang efektif dapat menjadi tantangan besar. Misalnya, budaya yang menghargai jam kerja panjang daripada produktivitas aktual dapat menghambat implementasi praktik manajemen waktu yang baik.⁶⁵

9) Kelelahan dan Stres

Beban kerja yang berlebihan dan manajemen waktu yang buruk dapat mengakibatkan kelelahan dan stres. Guru yang kelelahan cenderung kurang efisien dalam mengelola waktu mereka, menciptakan siklus negatif yang sulit diputus.⁶⁶

10) Kurangnya Pelatihan

Banyak guru tidak menerima pelatihan formal tentang manajemen waktu selama pendidikan atau pengembangan profesional mereka. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam teknik manajemen waktu yang efektif dapat menjadi hambatan signifikan dalam implementasinya.⁶⁷

⁶⁴ Suyono, 131.

⁶⁵ Suyono, 145.

⁶⁶ Suyono, 159.

⁶⁷ Suyono, 173.

f. Indikator Manajemen Waktu

Mengelola waktu dengan teratur dan efisien bukanlah tugas yang mudah terlebih berusaha melakukannya dengan konsisten. Setiap orang tentu memiliki berbagai aktivitas dan tantangan, peran serta tanggung jawab dan prioritas lainnya yang harus dikerjakan. Seluruh kegiatan dan tuntutan tersebut akan terus bersaing untuk mendapatkan waktu dan perhatian. Masa adaptasi menuntut terjadinya perubahan besar dalam proses manajemen waktu. Indikator manajemen waktu yang dialami oleh guru yaitu.⁶⁸

1) Menyusun tugas

Guru mampu menetapkan tujuan kegiatan dan merancang kegiatan baik untuk jangka panjang dan jangka pendek. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, guru harus mampu menyusun tugas secara tepat agar target belajar peserta didik dapat tercapai. Penyusunan tugas ini dapat dilakukan dengan merancang program tahunan, program semester, menyusun rencana pembelajaran dan lain sebagainya.

2) Menyusun prioritas

Guru mampu memilih kegiatan yang paling penting, mendesak/ segera untuk dikerjakan dan menentukan kegiatan penunjang yang dilakukan kemudian. Sehingga dalam pelaksanaannya harus ditentukan terlebih dahulu prioritas antar

⁶⁸ Arozatulo Bawame.nehi et al., *Microteaching* (Bali: CV. Intelektual Manifest Media, 2023), 177-178.

tugas. Penentuan prioritas dapat didasari dari posisi dan tanggungjawab pekerjaan, waktu pelaksanaan, jangkauan kegiatan, dan kepentingan pekerjaan.

3) Membuat jadwal

Guru mampu merencanakan tugas dan mengalokasikan waktu yang dilakukan untuk kegiatan lain serta waktu untuk istirahat. dalam upaya ini, guru dapat menyusun jadwal atau daftar perencanaan, merinci tugas yang harus diselesaikan, membagi waktu secara efektif, mengatur waktu istirahat, serta memanfaatkan agenda atau sarana pendukung lainnya untuk meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugasnya.

4) Meminimalisir gangguan

Seorang guru seharusnya dapat menghindari gangguan yang tidak terduga dan tetap fokus pada tugas yang sedang dikerjakan.

5) Mendelegasikan tugas

Guru dapat memberikan tugas atau tanggung jawab kepada orang yang dipercaya dan dapat memenuhi tanggung jawab tersebut, seperti rekan guru atau siswa yang mampu untuk mengoptimalkan penggunaan waktu.

PONOROGO

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara bahasa, motivasi berasal dari bahasa latin yakni “*movere*” yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Barelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.⁶⁹ Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak untuk mencapai tujuan tertentu.⁷⁰ Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya. Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri yang mampu mendorong, mengarahkan dan mempengaruhi individu agar memiliki semangat dan ketekunan yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan secara sukarela.⁷¹

Menurut Uno, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukam kinerja seseorang.⁷² Edwin Flippo mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara

⁶⁹ Ajabar, *Manaje.me.n Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: De.e.publish, 2020), 39.

⁷⁰ Asmah Rohma Fatul Fuziah and Retno Widyaningrum, “Pengaruh Lingkungan Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Karakter Religius Siswa Kelas IV Di MI Nurul Ulum,” *Jurnal Pendidikan Dan Riset* 2, no. 2 (2024): 94–102.

⁷¹ Nurfitriani, *Buku Ajar Perilaku dan Budaya Organisasi* (Makassar: Ce.nde.kia Publisher, 2023), 104.

⁷² Darmadi, *Manaje.me.n Sumber Daya Manusia Ke.ke.palase.kolahan: Me.le.jitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi* (Yogyakarta: De.e.publish, 2018), 294.

berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.⁷³

Adapun menurut Amalda & Prasajo, seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melakukan lebih dari sekedar rutinitasnya dalam mengajar di sekolah yang akan berdampak pada produktivitas sekolah yang semakin meningkat. Filak dalam Rasheed dkk. juga mengatakan bahwa *“teachers motivation is on of the biggest contributors in maximizing teachers performace”* yang berarti motivasi guru adalah salah satu kontributor terbesar dalam memaksimalkan kinerja guru.⁷⁴

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat atau dorongan yang dapat mengarahkan dan mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan tingkat intensitas dan ketekunan pada saat menjalankan tugas secara sukarela. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja seseorang. Dengan motivasi yang kuat dapat membangkitkan semangat, mengarahkan, dan meningkatkan ketekunan dalam bekerja

b. Karakteristik dan Kebutuhan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan seorang pekerja. Karakteristik dan kebutuhan motivasi kerja setiap individu dapat berbeda-beda, namun keduanya

⁷³ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 39.

⁷⁴ Davit Anggoro Putro and Alexius Dwi Widiatna, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri,” *Jurnal Pendidikan Agama Katolik* 23, no. 1 (2023): 50.

memiliki peran besar dalam menentukan seberapa efektif seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dalam pekerjaan. Adapun karakteristik dan kebutuhan motivasi kerja sebagai berikut.

- 1) Hasil maksimal : meskipun merasa lelah, jika seseorang mencintai pekerjaannya, Ia akan tetap menghasilkan pekerjaan yang maksimal.
- 2) Merasa betah : dalam pekerjaannya, jika seseorang selalu merasa bahwa tugasnya sesuai dengan keinginan dan juga kebutuhannya, pekerja akan merasa betah dan tidak perlu mencari pekerjaan baru.
- 3) Tidak membuat masalah : pekerja yang termotivasi akan selalu berusaha melakukan yang terbaik tanpa melakukan kesalahan.
- 4) Kesempatan berkembang : jika seorang pekerja mendapat pekerjaan yang sesuai pasti dirinya akan selalu memiliki motivasi untuk belajar, kemudian mengasahnya dan akhirnya bisa berkembang dengan lebih baik.
- 5) Percaya diri : lingkungan pekerjaan juga akan berpengaruh pada motivasi pekerja. Kuncinya dalam hal ini adalah pekerja harus selalu memiliki energi positif sehingga rasa percaya diri akan muncul.
- 6) Mendapatkan ilmu atau pengetahuan : pengalaman merupakan guru terbaik untuk mendapatkan ilmu. Dalam setiap

pekerjaannya untuk mencegah kesalahan, pemberian teori saya tidak cukup, harus dibarengi dengan praktik lapangan.

- 7) Ingin menggali potensi diri : potensi tanpa diiringi niat yang kuat pada akhirnya hanya akan bermasalah dan juga tidak berkembang ketika bekerja. Maka dari itu, setiap pekerja harus memiliki keinginan itu.
- 8) Pantang menyerah : jika seseorang memiliki niat yang kuat, pasti ia tidak akan mudah menyerah dan malah merasa penasaran untuk bisa melakukan tantangan lain.
- 9) Suka tantangan : tantangan akan membuat seseorang merasa termotivasi secara otomatis tanpa paksaan.
- 10) Introspeksi : seorang pekerja harus menilai pekerjaan sendiri agar tetap termotivasi jika belum merasa puas akan kinerjanya.⁷⁵

c. Langkah-langkah Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja guru di lingkungan sekolah. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat, sikap profesional, dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah maupun pemangku kebijakan pendidikan untuk memahami dan menerapkan strategi yang tepat guna meningkatkan motivasi kerja guru secara

⁷⁵ Saryanto, *Pengantar Ilmu Manajemen Untuk Mahasiswa Dan Umum* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2023), 188.

berkelanjutan. Berikut beberapa langkah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.⁷⁶

1. Meningkatkan aktivitas guru yang berhubungan dengan faktor pemuas guru bekerja. Aktivitas ini dapat diberikan melalui pekerjaan yang bisa menimbulkan sikap inovatif yang dapat dipertanggungjawabkan baik secara perorangan maupun kelompok guru.
2. Menciptakan hubungan harmonis antara pimpinan dengan guru maupun sesama guru. Komunikasi yang terbuka dan saling menghargai akan membangun iklim organisasi yang sehat dan mendukung pertumbuhan motivasi kerja secara alami.
3. Meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan, baik dalam aspek finansial maupun non-finansial, memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Tunjangan yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, serta perlindungan terhadap hak-hak profesional guru dapat menjadi faktor motivasional penting.
4. Memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dan membimbing para guru yang belum memiliki prestasi agar mereka tertantang untuk berprestasi.
5. Melakukan kompetisi sehat dalam berkarya. Kompetisi yang sehat di antara guru dapat memacu kreativitas dan inovasi dalam

⁷⁶ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Dengan Kinerja Guru Madrasah* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 118.

proses belajar mengajar. Namun, kompetisi ini harus dikelola dengan prinsip keadilan dan transparansi agar tidak menimbulkan konflik internal yang kontraproduktif.

6. Tidak memberi tindakan atau mengeluarkan kebijakan yang bersifat mengekang terhadap guru. Kebijakan yang membatasi ruang gerak guru dapat menghambat kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kebebasan profesional, memungkinkan guru berinovasi dalam pembelajaran

d. Indikator Motivasi Kerja

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada motivasi kerja guru dalam mengelola aktivitas belajar mengajar. Motivasi ini mencerminkan keinginan dan kesediaan guru untuk mengerahkan usaha maksimal demi tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Mangkunegara, indikator motivasi kerja sebagai berikut:⁷⁷

1) Tanggung jawab

Guru memiliki tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diamanahkan kepadanya. Guru senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Dalam menjalankan tugas, guru mampu mengelola waktu dengan baik

⁷⁷ Ira Miranti, Soewanto Hardhie.nata, and Widodo Sunaryo, *Faktor Dan Strate.gi Kunci Peningkatan Kinerja Guru* (Malang: Media Nusa Creative. (MNC Publishing), 2024), 73.

dan menunjukkan komitmen penuh terhadap setiap tanggung jawab yang diembannya

2) Prestasi kerja

Guru selalu berupaya mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan oleh sekolah. Ia secara konsisten berusaha meningkatkan keterampilan profesionalnya untuk mendukung kinerja yang optimal. Guru memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sejawat dan senantiasa tepat waktu dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tugasnya.

3) Peluang untuk maju

Guru mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui berbagai pelatihan, workshop, dan seminar yang dapat meningkatkan kompetensinya. Ia memiliki harapan untuk mendapatkan pengakuan dan kesempatan berkembang secara profesional. Guru melihat setiap peluang sebagai momentum untuk pertumbuhan kariernya di bidang pendidikan.

4) Pengakuan atas kinerja

Guru merasa dihargai ketika prestasinya diakui oleh lingkungan kerja. Berbagai apresiasi yang diterimanya menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kinerja. Pengakuan dari kepala sekolah, rekan kerja, dan peserta didik menjadi pendorong semangat guru dalam menjalankan tugas mulianya.

5) Pekerjaan yang menantang

Guru merasa dihargai ketika prestasinya diakui oleh lingkungan kerja. Berbagai apresiasi yang diterimanya menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kinerja. Pengakuan dari kepala sekolah, rekan kerja, dan peserta didik menjadi pendorong semangat guru dalam menjalankan tugas mulianya.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan mengenai manajemen waktu terhadap kinerja guru maupun motivasi kerja terhadap kinerja guru memberikan beberapa gambaran. Penelitian Nafli Ferline Ingrid Pratasik, Jeffry Sony Junus Lengkong, dan Viktory N. J. Rotty tahun 2023 dengan judul *Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Bahasa Jepang SMA Negeri Provinsi Sulawesi Utara* memiliki tujuan mengetahui pengaruh antara manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru.⁷⁸ Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik regresi dan linieritas. Sementara teknik pengumpulan datanya menggunakan angket. Adapun populasinya berjumlah 54 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan manajemen waktu terhadap kinerja guru mata pelajaran bahasa Jepang Sekolah Menengah Atas di Sulawesi Utara. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi mengajar terhadap kinerja guru. (3) Terdapat pengaruh

⁷⁸ Nafli Ferline et al., "SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Bahasa Jepang SMA Negeri Provinsi Sulawesi Utara," *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 2 (2023): 325–36.

yang signifikan manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru.

Penelitian lain milik Mutmainah tahun 2024 dengan judul *Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Guru di SMAN 6 Sinjai*. Penelitian tersebut menggunakan variabel yang sama dengan penelitian ini yaitu manajemen waktu terhadap kinerja guru.⁷⁹ Perbedaannya penelitian tersebut hanya menggunakan 2 variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel dengan tambahan variabel manajemen waktu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan alat analisis statistic: Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 6 Sinjai Kecamatan Sinjai Barat, Kabupaten Sinjai. Pentingnya manajemen waktu terhadap kinerja guru sangat besar, terutama dalam menunjang peningkatan kinerja dan profesionalisme. Dengan manajemen waktu yang baik diharapkan dapat mempengaruhi dan menggerakkan para guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lutfi A. Kadir dan M. Irfan Maulana Bima tahun 2024 dengan judul *Pengaruh Manajemen Waktu, Kompetensi, Media Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SMP di Kota Makassar* juga mempunyai 2 variabel yang sama dengan penelitian ini yaitu

⁷⁹ Mutmainah, "Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Guru Di UPT SMA Negeri 6 Sinjai Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai" (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024), 45.

tentang manajemen waktu terhadap kinerja guru.⁸⁰ Perbedaannya penelitian tersebut menambahkan kompetensi dan media pembelajaran sedangkan penelitian ini menambahkan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data yang digunakan dalam adalah metode observasi, kuisioner, dokumentasi dan telaah dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif, analisis inferensial *Structural Equation Modeling* (SEM), *criteria goodness of fit* dan validitas data. Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa manajemen waktu guru secara langsung telah dijalankan dengan baik seperti dalam menyusun tujuan, menyusun prioritas, membuat jadwal, mengurangi gangguan dan mendelegasikan tugas dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti kompetensi guru berupa pedagogik, profesional, kepribadian, sosial dan manajerial secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Dalam media pembelajaran juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti media pembelajaran seperti media berbasis manusia, cetakan, visual, audio-visual dan media berbasis komputer secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karena media tersebut telah digunakan secara teratur sesuai dengan materi pembelajaran.

⁸⁰ Lutfi A. Kadir and M. Irfan Maulana Bima, "Pengaruh Manajemen Waktu, Kompetensi, Media Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kota Makassar.", 120-27.

Penelitian Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana pada tahun 2017 dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan* memiliki variabel yang sama yaitu motivasi kerja terhadap kinerja guru.⁸¹ Namun perbedaannya penelitian tersebut dilakukan di tingkat RA sedangkan penelitian ini dilakukan di tingkat MA. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, metode yang digunakan adalah metode sensus. Data yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari jenis data primer. Data hasil isian kuisioner yang didapat dari responden. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang membuktikan pengaruh variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada guru. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel dependent (Y) kinerja guru, variabel independent (X) motivasi kerja. Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh, data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para responden dari Kepala Sekolah dan Guru RA Kota Pekalongan. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru RA di Kota Pekalongan.

Penelitian Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim dan Andi Maulana tahun 2020 dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba* juga sejalan dengan penelitian ini. Variabelnya sama-sama motivasi kerja

⁸¹ Slamet Riyadi and Aria Mulyapradana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan," *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* 13(2017): 106–17.

terhadap kinerja guru.⁸² Perbedaanya pada penelitian ini menambahkan variabel manajemen waktu. penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto* karena meneliti variabel yang telah terjadi dan tidak perlu memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena populasi terbilang kecil, sehingga mengambil keseluruhan populasi sebagai responden penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru, baik dari dalam maupun dari luar dirinya sangat menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah, tingginya kedisiplinan guru juga akan memberikan kontribusi terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru

⁸² Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, dan Andi Maulana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 111–18.

agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah. Guru harus membiasakan diri untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan demi menghasilkan kinerja yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja guru, ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya.

Penelitian Sri Aisyah Yope dan Aam Azatil Isma tahun 2022 dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai* memiliki subjek yang sama dengan penelitian ini yaitu guru. Namun lokasi penelitian tersebut berada di SMK yang berbeda dengan penelitian ini yaitu MAN.⁸³ Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yakni mencari hubungan/pengaruh antara satu variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun teknik sampling yaitu sampling jenuh dimana penentuan sampel mengambil semua anggota populasi. Definisi operasional penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Kinerja Guru (Y) merujuk indikator tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap pemberian nilai dan tahap pelaporan pembelajaran. (2) Motivasi Kerja (X) merujuk indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik guru. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, instrumen kuesioner dan dokumentasi. Teknik ini untuk memperoleh data atau informasi pada studi pendahuluan dan analisis kebutuhan. Adapun teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (regresi sederhana). Dari hasil

⁸³ Sri Aisyah Yope, and Aam Azatil Isma, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Sinjai," *Jurnal Ilmiah Administrasita* 13, no. 2 (2022): 73–82.

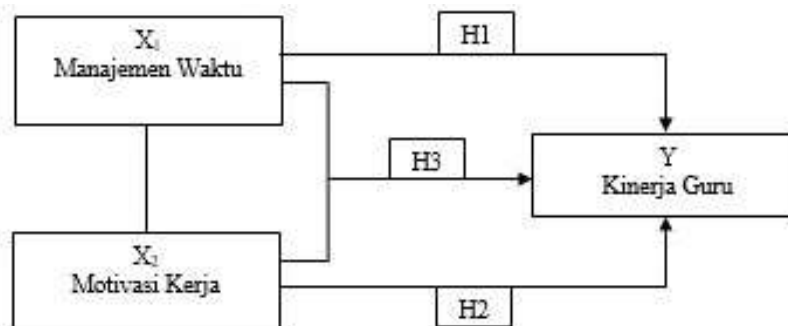
penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut. Adapun indikator yang diukur dalam variabel motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik (motivasi yang timbul dari dalam diri pribadi guru) dan motivasi ekstrinsik (motivasi yang bersumber dari luar atau lingkungan). Indikator pengukuran tersebut tercermin dalam pelaksanaan pendidikan di SMK Negeri 3 Sinjai dan terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.

Adapun penelitian ini diharapkan berimplikasi terhadap penelitian lain yang serupa, dengan memperhatikan keterbatasan yang ada maka untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berkorelasi terhadap kinerja guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta menambah populasi dan sampel penelitian yang lebih luas.

C. Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran, kerangka berfikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁸⁴ Penelitian ini menjabarkan manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru serta manajemen waktu dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan landasan teori dan telaah pustaka di atas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah:

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 60.



Gambar 2. 1 Ke rangka Pikir

Kerangka pikir diatas menunjukkan bahwa manajemen waktu (X_1) dan motivasi kerja (X_2) merupakan faktor yang memengaruhi kinerja guru (Y), baik secara langsung maupun simultan. H_1 menguji pengaruh langsung manajemen waktu terhadap kinerja guru, H_2 menguji pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan H_3 menguji pengaruh bersama antara manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sehingga kerangka ini menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir tersebut, selanjutnya disusun hipotesis. Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁸⁵ Jadi hipotesis merupakan suatu dugaan atau asumsi yang mungkin bisa dikatakan benar atau salah, sehingga memerlukan pembuktian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁸⁵ Sugiyono, 63.

1. Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja guru

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan manajemen waktu terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan manajemen waktu terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja guru

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Ponorogo.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti memilih menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji teori tentang "Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru". Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka yang dijumlahkan sebagai data yang kemudian dianalisis.⁸⁶ Peneliti melakukan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan analisis statistik yang dapat menunjukkan pengaruh faktor terhadap suatu fenomena. Hasil dari analisis data yang telah dilakukan akan digunakan oleh peneliti untuk merumuskan kesimpulan tentang pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan

⁸⁶ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Bandung: Refika Aditama, 2014), 49.

kejadian tersebut.⁸⁷ Adapun langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam penelitian *ex post facto* ini meliputi beberapa tahapan sistematis yaitu merumuskan masalah, menentukan hipotesis berdasarkan kajian teori dan dugaan sementara, mengelompokkan data sesuai variabel yang diteliti, mengumpulkan data melalui instrumen yang telah divalidasi, menganalisis data dengan menggunakan teknik statistik yang sesuai dan yang terakhir menafsirkan hasil analisis untuk menarik kesimpulan dan memberikan implikasi dari temuan penelitian.

Penelitian ini berisi sejumlah fakta yang ada pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kabupaten Ponorogo yang digali menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket. Angket ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh guru untuk menggali informasi terkait dengan manajemen waktu dan motivasi kerja. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data menggunakan teknik analisis data kuantitatif berupa angka yang diperoleh dari hasil pengukuran skala, sehingga peneliti dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti memilih MAN 1 Ponorogo dan MAN 2 Ponorogo sebagai lokasi penelitian karena kedua sekolah ini memiliki program unggulan

⁸⁷ Wiwin Yuliani dan Ecep Supriatna, *Metode Penelitian Bagi Pemula* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2023), 19.

yang menuntut manajemen waktu dan motivasi kerja guru yang tinggi. MAN 1 Ponorogo mengimplementasikan program PRODISTIK (kerjasama dengan ITS Surabaya) yang setara Diploma 1, mengharuskan guru untuk mengelola pembelajaran reguler sambil membimbing program khusus tersebut. Hal ini menuntut kemampuan manajerial guru dalam mengatur waktu secara efektif agar kedua tugas tersebut dapat berjalan dengan baik. Sementara itu, MAN 2 Ponorogo memiliki beragam program unggulan seperti kelas ICP, KBC (akselerasi), persiapan kedinasan, dan bina prestasi yang mengharuskan guru mengelola beban mengajar dengan karakteristik berbeda. Guru di kedua madrasah ini harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk dapat beradaptasi dengan karakteristik tugas yang beragam dan tuntutan yang ada. Kompleksitas tugas di kedua madrasah ini menjadikannya lokasi yang ideal untuk meneliti pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, karena keduanya merupakan faktor penting dalam mengelola beban kerja yang tinggi dan meningkatkan kualitas pengajaran.

2. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengalokasikan waktu sekitar empat bulan untuk mengumpulkan data tentang kondisi sekolah dan informasi yang diperlukan, dari bulan Januari 2025 hingga April 2025. Tahap awal dimulai dengan penyusunan proposal dan seminar proposal pada bulan Desember. Selanjutnya, bulan Januari hingga Februari

digunakan untuk persiapan penelitian, termasuk pengajuan surat izin penelitian dan finalisasi angket penelitian. Pada bulan Maret hingga April, peneliti mulai melakukan pengumpulan data menggunakan angket yang telah disiapkan, yang kemudian dianalisis. Bulan April digunakan untuk menyusun laporan hasil penelitian serta melakukan konsultasi terkait penulisan tesis.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸⁸ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staf kependidikan yang berada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo yang berjumlah 59 orang dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo yang berjumlah 98 orang. Mengingat bahwa populasi yang besar tersebut tidak dapat dijangkau seluruhnya karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, maka peneliti menggunakan tabel krejcie untuk menentukan sampel yang representatif.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁸⁹ Dalam penelitian ini, populasi yang telah

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 80.

⁸⁹ Sugiyono, 81.

diketahui berjumlah 157 orang, terdiri atas 59 orang dari MAN 1 Ponorogo dan 98 orang dari MAN 2 Ponorogo. Berdasarkan acuan tabel krejcie, jumlah sampel representatif untuk populasi tersebut adalah 113 orang. Proporsionalitas distribusi sampel disesuaikan dengan komposisi populasi masing-masing satuan pendidikan dan disajikan secara rinci dalam tabel berikut.

Tabel 3.1
Pembagian Sampel

No.	Madrasah	Guru	Sampel
1.	Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo	$(59:157) \times 113$	42
2.	Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo	$(98:157) \times 113$	71
Total Sampel			113 Guru

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Salah satu unsur yang membantu komunikasi antar penelitian adalah definisi operasional yang berfungsi sebagai petunjuk untuk mengukur suatu variabel.⁹⁰ Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan agar tidak terjadi kesalahan pada saat pengumpulan data. Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen waktu, motivasi kerja, dan kinerja guru. Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diajukan, peneliti membuat penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

⁹⁰ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 16.

1. Variabel Manajemen Waktu

Manajemen waktu merupakan penggunaan dan pemanfaatan waktu sebaik-baiknya, seoptimal mungkin dengan melakukan perencanaan aktivitas secara terorganisir dan matang.⁹¹ Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Indikator dari manajemen waktu adalah menyusun tugas, menyusun prioritas, membuat jadwal, dan meminimalisir gangguan.

2. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kemampuan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar bersedia bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai secara bersamaan.⁹² Peneliti mengumpulkan data mengenai motivasi kerja menggunakan angket atau kuesioner. Adapun indikator dari motivasi kerja meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

3. Variabel Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas.⁹³ Pengambilan data dilakukan melalui angket. Adapun indikator kinerja guru meliputi kompetensi dalam menyusun rencana pembelajaran, kompetensi melaksanakan kegiatan belajar

⁹¹ Dwi Nugroho Hidayanto, *Manajemen Waktu* (Depok: Rajawali Pers, 2019), 12.

⁹² Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 39.

⁹³ Aziz, 14.

mengajar, kemampuan mengevaluasi proses dan hasil belajar serta kemampuan menyelenggarakan program pembelajaran lanjutan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket). Angket merupakan metode pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Proses penyusunan kuesioner (angket) ini dilakukan dengan melalui beberapa tahapan, diantaranya yakni dengan memperhatikan variabel penelitian yang selanjutnya dijabarkan menjadi sub variabel yakni variabel bebas maupun variabel terikat. Kemudian sub variabel tersebut dijadikan indikator yang dapat berfungsi sebagai acuan dalam merumuskan item-item pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Variabel bebas penelitian ini adalah manajemen waktu dan motivasi kerja. Sementara variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, yaitu skala yang dimanfaatkan untuk mengukur sikap, persepsi atau pandangan seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti yang kemudian disebut variabel

penelitian.⁹⁴ Dalam penelitian ini, kuisioner (angket) dengan skala *likert* digunakan untuk memperoleh data mengenai Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Ponorogo.

Adapun pemberian skor pada setiap jenjang skala Likert baik positif ataupun negatif sebagai berikut.⁹⁵

Tabel 3. 2
Skala Likert

Jawaban		Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	ST	4	2
Ragu-ragu	RG	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

2. Instrumen Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data, karena pada dasarnya penelitian adalah tentang melakukan pengukuran, sehingga diperlukan alat ukur yang tepat. Alat ukur dalam penelitian sering kali disebut dengan instrumen penelitian. Dengan demikian instrumen penelitian merujuk pada alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.⁹⁶

Dalam penelitian ini penulis membuat instrumen penelitian sendiri berdasarkan acuan variabel-variabel yang sudah ditentukan penulis. Berikut adalah instrumen penelitiannya:

⁹⁴ Sugiyono, *Metode. Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 93.

⁹⁵ Sugiyono, 93.

⁹⁶ Sugiyono, 102.

Tabel 3. 3
Kisi-Kisi Angket Berdasarkan Variabel, Subvariabel,
dan Indikator Variabel

Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	No. Item
Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo	Variabel X1 Manajemen Waktu	-	• Menyusun tugas	1- 4
			• Menyusun prioritas	5 – 8
			• Membuat jadwal	9-12
			• Meminimalisir gangguan	13-16
			• Mendelegasikan tugas	17-20
	Variabel X2 Motivasi Kerja	-	• Tanggung jawab	1- 4
			• Prestasi kerja	5 – 8
			• Peluang untuk maju	9-12
			• Pengakuan atas kinerja	13-16
			• Pekerjaan yang menantang	17-20
	Variabel Y Kinerja Guru	-	• Kompetensi dalam menyusun rencana pembelajaran	1-4
			• Kompetensi melaksanakan kegiatan belajar mengajar	5-8
			• Kemampuan mengevaluasi proses dan	9-12

			hasil belajar	
			• Kemampuan menyelenggarakan program pembelajaran lanjutan	13-16

F. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas Instrumen

Validitas (*validity*) berasal dari kata valid artinya sah atau tepat. Validitas atau kesahihan menunjukkan seberapa akurat dan tepat suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Dengan demikian, sebuah instrumen yang dianggap valid berarti instrumen tersebut merupakan alat ukur yang tepat untuk mengukur suatu objek. Berdasarkan pengertian ini, maka validitas instrumen pada dasarnya berhubungan dengan ketepatan dan kesesuaian antara instrumen sebagai alat ukur dengan objek yang diukur. Misalnya, menggunakan meteran untuk mengukur berat badan jelas tidak valid. Di tempat penggilingan padi, ada timbangan yang valid untuk mengukur berat beras, akan tetapi timbangan ini tidak valid untuk mengukur berat emas yang berbentuk cincin. Untuk mengukur keterampilan siswa, seperti unjuk kerja siswa, tentu tidak bisa dilakukan dengan menggunakan tes pilihan ganda. Oleh

karena itu, tes yang digunakan harus disesuaikan dengan karakteristik dari hasil belajar yang diukur.⁹⁷

Uji validitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (validitas ahli). Uji validitas isi dilakukan dengan menyusun instrumen angket kemudian diberikan kepada para ahli untuk dianalisa. Menurut Azwar, bahwa validitas isi dilakukan sejak awal penyusunan alat ukur. Validitas isi berfungsi untuk menentukan aitem-aitem dalam alat ukur layak mewakili komponen dari kawasan isi materi yang diukur atau sejauh mana aitem tersebut sesuai dengan indikator. Selanjutnya hasil evaluasi para ahli tersebut menjadi dasar yang kuat untuk menegakkan validitas isi.⁹⁸ Instrumen yang digunakan untuk memvalidasi adalah lembar validasi ahli angket manajemen waktu, lembar validasi ahli angket motivasi kerja, dan lembar validasi ahli angket kinerja guru. Lembar validasi meliputi penilaian validitas dan kepraktisan.

Dalam penelitian ini, uji validitas isi terhadap instrumen dilakukan dengan menggunakan Indeks Aiken. Indeks Aiken merupakan metode yang dikembangkan oleh Aiken untuk menghitung koefisien validitas isi (*content validity coefficient*) berdasarkan hasil penilaian sejumlah panel ahli terhadap setiap item dalam instrumen penelitian.

⁹⁷ Rusdy Ananda dan Muhammad Fadhli, *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktek) dalam Pendidikan* (Medan: Widya Puspita, 2018), 110.

⁹⁸ Nurussakinah Daulay et al., *Resiliensi Masyarakat Indonesia* (Medan: Umsu Press, 2024), 46.

Tujuan dari uji ini adalah untuk menilai sejauh mana item-item tersebut benar-benar merepresentasikan konstruk yang hendak diukur.⁹⁹

Dalam konteks ini, representasi terhadap konstruk berarti bahwa setiap item dinilai relevan dengan indikator berperilaku, karena indikator tersebut merupakan penerjemahan operasional dari atribut atau variabel yang diteliti. Dengan kata lain, suatu item dikatakan valid secara isi apabila dianggap tepat dalam menggambarkan perilaku, karakteristik, atau konsep yang menjadi fokus dari variabel penelitian.

Penilaian dilakukan oleh lima (5) orang ahli yang kompeten di bidangnya. Masing-masing ahli memberikan skor terhadap setiap item instrumen berdasarkan skala penilaian validasi pada tabel 3.4.

Tabel 3. 4
Kriteria Skala Penilaian Validasi

Nilai	Kriteria Penilaian
1	Tidak Baik
2	Kurang Baik
3	Cukup Baik
4	Baik
5	Sangat Baik

Data yang diperoleh dari hasil pernyataan validasi kemudian dihitung dan dianalisis menggunakan rumus Validasi Aiken's sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

$$\text{Dimana } S = \sum ni(r - l_o)$$

Keterangan :

⁹⁹ Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoirun, and Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif*(Yogyakarta: Deepublish, 2020), 81.

V : Indeks validitas dari Aiken

N_i : jumlah expert yang memilih kriteria i

r : kriteria i

I_o : kriteria terendah

n : jumlah semua expert

c : banyaknya rating / kriteria.¹⁰⁰

Pedoman untuk menilai indeks validitas Aiken (Aiken's V) dapat dilihat pada Tabel Aiken yang tercantum dalam lampiran. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap tabel tersebut, dinyatakan bahwa suatu item yang dinilai oleh lima orang rater dengan lima pilihan skala memiliki nilai Aiken sebesar $V = 0,80$ pada taraf kesalahan 5%. Dengan demikian, item tersebut dapat dinyatakan valid apabila memenuhi nilai minimal yang disyaratkan yaitu sebesar 0,80.

Setelah tahap uji validitas dilakukan, para validator kemudian melanjutkan dengan mengevaluasi kepraktisan instrumen berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kepraktisan ini ditentukan berdasarkan kesimpulan dari para validator setelah melalui proses evaluasi. Adapun kriteria kepraktisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Dapat digunakan tanpa revisi
2. Dapat digunakan dengan revisi sesuai saran

¹⁰⁰ Artha Mahindra Diputera, *Analisis IRT Menggunakan Wingen 3: Teori Respon Butir & Aplikasi* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), 75.

3. Belum dapat digunakan

Instrumen dianggap dapat digunakan jika validator memberikan pernyataan yang sesuai dengan kriteria 1 atau 2 pada penilaian kepraktisan. Hasil rata-rata validasi oleh lima validator disajikan dalam Tabel 3.5

Tabel 3. 5
Validitas Instrumen Angket Variabel Manajemen Waktu (X₁)

Penilaian		I	II	III	IV	V	Σs	V	Keputusan
Butir 1 Pernyataan sesuai dengan indikator menyusun tugas	Skor	4	5	5	3	5	17	0,85	Valid
Butir 2 Pernyataan sesuai dengan indikator menyusun prioritas	Skor	5	4	5	4	5	18	0,90	Valid
Butir 3 Pernyataan sesuai dengan indikator membuat jadwal	Skor	5	5	4	4	5	18	0,90	Valid
Butir 4 Pernyataan sesuai dengan indikator meminimalisir gangguan	Skor	4	3	5	5	4	16	0,80	Valid
Butir 5 Pernyataan sesuai dengan indikator mendelegasikan tugas	Skor	5	4	5	5	5	19	0,95	Valid

Butir 6 Petunjuk mudah dipahami	Skor	4	4	4	5	4	16	0,80	Valid
Butir 7 Petunjuk mudah dilaksanakan	Skor	5	5	4	4	5	18	0,90	Valid
Butir 8 Kriteria penilaian dinyatakan dengan jelas	Skor	4	4	5	5	4	17	0,85	Valid
Butir 9 Bahasa yang digunakan dapat dipahami dengan jelas	Skor	4	4	4	5	5	17	0,85	Valid
Butir 10 Bahasa yang digunakan komunikatif	Skor	4	5	4	4	5	17	0,85	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument angket variabel manajemen waktu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan atau item dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria nilai validitas yang telah ditentukan. Nilai kepraktisan dari validator juga menunjukkan kriteria dapat digunakan tanpa revisi atau dapat digunakan dengan revisi sesuai saran.

Tabel 3. 6
Validitas Instrumen Angket Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Penilaian		I	II	III	IV	V	Σs	V	Keputusan
Butir 1 Petunjuk sesuai dengan indikator tanggung jawab	Skor	5	5	5	4	5	19	0,95	Valid

Butir 2 Petunjuk sesuai dengan indikator prestasi kerja	Skor	5	4	5	4	5	18	0,90	Valid
Butir 3 Petunjuk sesuai dengan indikator peluang untuk maju	Skor	4	5	5	4	5	18	0,90	Valid
Butir 4 Petunjuk sesuai dengan indikator pengakuan atas kinerja	Skor	5	3	5	4	4	16	0,80	Valid
Butir 5 Petunjuk sesuai dengan indikator pekerjaan yang menantang	Skor	4	4	3	5	5	16	0,80	Valid
Butir 6 Petunjuk mudah dipahami	Skor	4	4	4	5	4	16	0,80	Valid
Butir 7 Petunjuk mudah dilaksanakan	Skor	4	5	4	4	4	16	0,80	Valid
Butir 8 Kriteria penilaian dinyatakan dengan jelas	Skor	3	5	5	5	4	17	0,85	Valid
Butir 9 Bahasa yang digunakan dapat dipahami dengan jelas	Skor	4	5	4	4	5	17	0,85	Valid
Butir 10	Skor	4	5	4	4	5	17	0,85	Valid

Bahasa yang digunakan komunikatif								
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan uji validitas instrument angket variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan atau item dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria nilai validitas yang telah ditentukan. Nilai kepraktisan dari validator juga menunjukkan kriteria dapat digunakan tanpa revisi atau dapat digunakan dengan revisi sesuai saran.

Tabel 3. 7
Validitas Instrumen Angket Variabel Kinerja Guru (Y)

Penilaian		I	II	III	IV	V	Σs	V	Keputusan
Butir 1 Petunjuk sesuai dengan indikator kompetensi dalam menyusun rencana pembelajaran	Skor	5	5	5	3	5	18	0,90	Valid
Butir 2 Petunjuk sesuai dengan indikator kompetensi melaksanakan kegiatan belajar mengajar	Skor	5	4	4	4	5	17	0,85	Valid
Butir 3 Petunjuk sesuai dengan indikator kemampuan mengevaluasi proses dan hasil belajar	Skor	5	5	4	4	5	18	0,90	Valid
Butir 4 Petunjuk sesuai dengan indikator	Skor								

kemampuan menyelenggarakan program pembelajaran lanjutan		4	3	5	5	4	16	0,80	Valid
Butir 5 Petunjuk mudah dipahami	Skor	5	4	4	4	5	17	0,85	Valid
Butir 6 Petunjuk mudah dilaksanakan	Skor	4	4	4	5	4	16	0,80	Valid
Butir 7 Kriteria penilaian dinyatakan dengan jelas	Skor	5	5	4	4	5	18	0,90	Valid
Butir 8 Bahasa yang digunakan dapat dipahami dengan jelas	Skor	4	4	5	4	5	17	0,85	Valid
Butir 9 Bahasa yang digunakan komunikatif	Skor	4	4	4	5	4	16	0,80	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument angket variabel kinerja guru dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan atau item dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria nilai validitas yang telah ditentukan. Nilai kepraktisan dari validator juga menunjukkan kriteria dapat digunakan tanpa revisi atau dapat digunakan dengan revisi sesuai saran.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki tingkat

reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Dalam konteks metodologi penelitian, reliabilitas dikenal dengan istilah keterpercayaan, keterhandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi. Berdasarkan arti kata tersebut, maka instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Salah satu kriteria instrumen yang reliabel adalah apabila digunakan secara berulang-ulang, hasil pengukurannya tetap. Sebuah tes dapat dikatakan reliabel jika tes tersebut digunakan secara berulang terhadap peserta didik yang sama hasil pengukurannya relatif tetap sama.¹⁰¹

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang diolah melalui bantuan SPSS versi 25. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Sebaliknya, apabila nilai tersebut dibawah 0,6, maka instrument tersebut dianggap kurang reliabel. maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Adapun rumus dari *Alpha Cronbach* yaitu sebagai berikut:¹⁰²

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

¹⁰¹ Ananda dan Fadhli, *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktek) dalam Pendidikan*, 122.

¹⁰² Hildawati et al., *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), 95.

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

: varians total.

Jika $r_{11} \geq r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas memberikan gambaran bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena telah memenuhi kriteria kelayakan sebagai instrument penelitian. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya, sehingga mendukung validitas keseluruhan hasil penelitian. Hasil uji reliabilitas kuesioner manajemen waktu dapat dilihat dalam Tabel 3.8.

Tabel 3. 8
Reliabilitas Kuesioner Manajemen Waktu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	20

Hasil pengujian reliabilitas instrumen kuesioner manajemen waktu diperoleh bahwa koefisien alpha sebesar 0,848 sedangkan kriteria batas yang digunakan adalah 0,6. Syarat dari pengujian dinyatakan reliabel apabila koefisien lebih besar daripada kriteria batas. Dengan demikian nilai koefisien pada penghitungan instrumen tersebut lebih besar daripada kriteria batas yaitu $0,848 > 0,6$ artinya instrumen kuesioner manajemen waktu dinyatakan reliabel untuk pengumpulan data pada tahap selanjutnya. Kemudian hasil uji reliabilitas kuesioner kinerja guru dapat dilihat dalam Tabel 3.9.

Tabel 3. 9
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	20

Hasil pengujian reliabilitas instrumen kuesioner motivasi kerja diperoleh bahwa koefisien alpha sebesar 0,852 sedangkan kriteria batas yang digunakan adalah 0,6. Syarat dari pengujian dinyatakan reliabel apabila koefisien lebih besar daripada kriteria batas. Dengan demikian nilai koefisien pada penghitungan instrumen tersebut lebih besar daripada kriteria batas yaitu $0,852 > 0,6$ artinya instrumen kuesioner motivasi kerja dinyatakan reliabel untuk pengumpulan data pada tahap selanjutnya. Kemudian hasil uji reliabilitas kuesioner stres kerja guru dapat dilihat dalam Tabel 3.10.

Tabel 3. 10
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	16

Hasil pengujian reliabilitas instrumen kuesioner kinerja guru diperoleh bahwa koefisien alpha sebesar 0,809 sedangkan kriteria batas yang digunakan adalah 0,6. Syarat dari pengujian dinyatakan reliabel apabila koefisien lebih besar daripada kriteria batas. Dengan demikian nilai koefisien pada penghitungan instrumen tersebut lebih besar daripada kriteria batas yaitu $0,809 > 0,6$ artinya instrumen kuesioner kinerja guru

dinyatakan reliabel untuk pengumpulan data pada tahap selanjutnya.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Pra Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu metode untuk menguji apakah distribusi data dalam suatu variabel mengikuti pola distribusi normal. Uji ini mengasumsikan bahwa data yang digunakan dalam analisis berasal dari populasi yang berdistribusi normal.¹⁰³ Salah satu cara sederhana untuk menguji normalitas adalah dengan menyajikan grafik distribusi frekuensi data. Jika jumlah data cukup banyak dan penyebarannya tidak 100% normal (tidak normal sempurna), maka kesimpulan yang ditarik kemungkinan salah. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang objektif dan akurat, dalam penelitian ini digunakan uji normalitas dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 25 menggunakan metode *Kolmogorof Smirnov* dengan rumus sebagai berikut.¹⁰⁴

Hipotesis:

H₀ : Data berdistribusi normal

H₁ : Data tidak berdistribusi normal

Statistik Uji:

$$D_{max} = \left\{ \frac{f_i}{n} - \left[\frac{f_{ki}}{n} - (p \leq z) \right] \right\}$$

¹⁰³ Wulansari, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, 38.

¹⁰⁴ Widyaningrum, *Statistika*, 204.

Dimana:

n : jumlah data

f_i : frekuensi

f_{ki} : frekuensi kumulatif

$$z : \frac{X - \mu}{\sigma}$$

$$D_{tabel} = D_{a(n)}$$

Keputusan:

Tolak H₀ apabila $D_{hitung} \geq D_{tabel}$.¹⁰⁵

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel yang akan dianalisis melalui statistik korelasional bersifat linier atau tidak. Pengujian linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi linier dari variabel independen X terhadap variabel dependen Y. Data dalam suatu penelitian yang baik seharusnya memiliki hubungan yang linier antar variabel X dan Y. Suatu uji linieritas harus memenuhi dasar pengambilan keputusan bahwa nilai signifikansi (*Linearity*) lebih kecil daripada 0.05 dan nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) yang menunjukkan adanya hubungan linier. Uji linearitas ini dihitung menggunakan aplikasi SPSS 25. Berdasarkan model garis regresi tersebut dapat diuji linieritas garis regresinya.

¹⁰⁵ Wulansari, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, 45.

Hipotesis:

H_0 : Garis regresi linier

H_1 : Garis regresi non linier

Statistik uji:

P-value : Ditunjukkan oleh nilai *Sig.* pada *Deviation from Linearity*

α : Tingkat signifikansi yang dipilih 0,05 atau 0,01

Keputusan:

Tolak H_0 apabila $P\text{-value} < \alpha$.¹⁰⁶

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi (hubungan yang kuat) diantara variabel bebas atau independen. Peneliti menggunakan uji *Variance Inflation Factor* (VIP) untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas. Nilai tolerance ≥ 0.10 , yang sama dengan nilai VIP 10, merupakan tipikal *cut off* untuk menentukan adanya multikolinearitas. Dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan menyatakan bahwa jika nilai $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas, dan sebaliknya apabila $VIF \geq 10$, maka terdapat multikolinearitas.¹⁰⁷ Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini

¹⁰⁶ Wulansari, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, 55.

¹⁰⁷ Timotius Feby dan Teofilus, *SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020), 55.

di uji menggunakan uji VIF (*variance inflation factor*) menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians dari data yang diperoleh melalui pengamatan yang berbeda. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari data yang dihasilkan satu pengamatan ke pengamatan yang lain bersifat tetap atau disebut dengan homoskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji *glejser* dengan menggunakan SPSS versi 25 untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya mengacu pada perbandingan nilai signifikansi yang lebih besar daripada 0,05 maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Adapun pengambilan keputusannya sebagai berikut.

Hipotesis:

H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas

H_1 : Terjadi heteroskedastisitas

Statistik uji :

P-value : Ditunjukkan oleh nilai Sig.

α : Tingkat signifikansi yang dipilih 0,05 atau 0,01

Keputusan :

Tolak H_0 apabila $P\text{-value} < \alpha$.¹⁰⁸

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen dapat diprediksi atau dijelaskan oleh variabel-variabel independen.¹⁰⁹ Dalam statistik, Analisis regresi dibedakan menjadi dua yaitu analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\hat{y} = \beta_0 + \beta_1 x_i + \varepsilon$$

y = variabel terikat/dependen

x = variabel bebas/independen

β_0 = *intercept* (titik potong) populasi

β_1 = *slope* (kemiringan garis lurus) populusi

ε = *error* / residual $\rightarrow \varepsilon = (y - \hat{y})$

$\hat{y}$ = estimasi/taksiran dari nilai y

$\beta_0 = b_0$ = estimasi/ taksiran dari *intercept* populasi (harga konstan atau harga $\hat{y}$) bila $x=0$)

$\beta_1 = b_1$ = estimasi/taksiran dari *slope* populasi (angka atau arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun

¹⁰⁸ Wulansari, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, 60.

¹⁰⁹ Wulansari, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, 120.

penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Apabila b_1 (+) maka naik dan apabila b_1 (-) maka turun.

- 1) Langkah pertama mencari nilai b_0 dan b_1

$$b_1 = \frac{\sum xy - n \cdot \bar{x} \cdot \bar{y}}{\sum x^2 - n \bar{x}^2}$$

$$b_0 = \bar{y} - b_1 \bar{x}$$

- 2) Langkah kedua menghitung nilai-nilai yang terdapat dalam table Anova (*Analysis of Variance*) yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dua variabel independen dengan variabel dependen. Dengan table Anova (*Analysis of Variance*) yaitu:

Tabel 3. 11
Anova (*Analysis of Variance*)

Sumber Variasi	Degree of Freedom (df)	Sum of Square (SS)	Mean Square (MS)
Regresi	1	SS Regresi (SSR) $(b_0 \sum y + b_1 \sum xy) - \frac{(\sum y)^2}{n}$	$MSR = \frac{SSR}{df}$
Error	n-2	SS Error (SSE) $\sum y^2 - (b_0 \sum y + b_1 \sum xy)$	MS Error (MSE) $MSE = \frac{SSE}{df}$
Total	n-1	SS Total (SST) $SST = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}$	

Daerah penolakan:

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

Tolak H_0 bila $F_{hitung} > F_{\alpha(1;n-2)}$.¹¹⁰

- 3) Langkah ketiga menghitung koefisien determinasi (besarnya pengaruh variabel x terhadap variabel y)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

b. Uji Regresi Linier Ganda dengan 2 Variabel Bebas/Independen

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen.¹¹¹ Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independent dalam memengaruhi variabel dependen secara simultan. Untuk mendapatkan model regresi linier berganda 2 variabel bebas yaitu:

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2$$

- 1) Langkah pertama mencari nilai b_0 , b_1 dan b_2

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_2^2 y) - (\sum x_2 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

¹¹⁰ Wulansari, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, 129.

¹¹¹ Wulansari, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, 122.

$$b_0 = \frac{\sum y - b_1 \sum x_1 - b_2 \sum x_2}{n}$$

Dimana:

$$\sum X_1^2 = \sum x_1 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$$

$$\sum X_2^2 = \sum x_2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n}$$

$$\sum X_1 X_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n}$$

$$\sum Y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}$$

- 2) Langkah kedua menghitung nilai-nilai yang terdapat dalam table Anova (*Analysis of Variance*) yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dua variabel independen dengan variabel dependen. Dengan table Anova (*Analysis of Variance*) yaitu:

Tabel 3. 12
Anova (*Analysis of Variance*)

Sumbe r Variasi	Degree of Freedo m (df)	Sum of Squire (SS)	Mean Squar e (MS)
Regresi	2	SS Regresi (SSR) $(b_0 \sum y + b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y) - \frac{(\sum Y)^2}{n}$	MSR= $\frac{SSR}{db}$
Error	n-3	SS Error (SSE) $\sum y^2 - (b_0 \sum y + b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y)$	MS Error (MSE) MSE= $\frac{SSE}{db}$
Total	n-1	SS Total (SST) SST = SSR + SST	

Daerah penolakan:

Tolak H_0 bila $F_{hitung} > F_{\alpha (p;n-p-1)}$.¹¹²

- 3) Langkah ketiga menghitung koefisien determinasi (besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen).

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat / depended

X : Variabel bebas / independent

b_0 : Prediksi *intercept* (nilai jika $x = 0$)

b_1, b_2 : Prediksi *slope* (arah koefisien regresi)

n : Jumlah observasi / pengamatan

x : Data ke-ivariabel x
(independen/bebas), dimana $i=1,2..n$

y : Data ke-ivariabel y (dependen/terikat),
dimana $i=1,2..n$

$\bar{x}$: mean/rata-rata dari penjumlahan data
variabel x (independen/bebas)

$\bar{y}$: mean/rata-rata dari penjumlahan data
variabel y (dependen/terikat)

R^2 : Koefisien determinasi

SSR : *Sum of Square Regression*

¹¹² Wulansari, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, 130.

SSE : *Sum of Square Error*

SST : *Sum of Square Total*

MSR : *Mean Square Regression*

MSE : *Mean Square Error*



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari dua Madrasah Aliyah Negeri yang berada di kabupaten Ponorogo, yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo yang terletak di Jl. Arief Rahman Hakim 02 Babadan, Ponorogo, dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 381 Ponorogo. Pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner (angket) yang dilakukan di masing-masing sekolah. Pemberian angket ini ditujukan untuk memperoleh data penelitian mengenai pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo. Dalam penelitian ini, populasi telah diketahui, yaitu sebanyak 157 orang. Berdasarkan jumlah tersebut, penentuan sampel dilakukan dengan mengacu pada tabel krejcie, yang menunjukkan bahwa untuk populasi sebesar itu, jumlah sampel yang representatif adalah sebanyak 113 orang.

B. Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi (*standart deviation*), dan nilai maksimum, serta nilai minimum. *Mean* digunakan untuk memperkirakan rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Standar deviasi digunakan untuk menilai *disperse* rata-rata dari sampel. Adapun analisis deskriptif statistik variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel 4.1

Tabel 4. 1
Analisis Deskriptif Statistik

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviasi
Manajemen Waktu	113	57	95	76,8	9,25
Motivasi Kerja	113	62	94	76,3	8,97
Kinerja Guru	113	58	78	67	4,61

Variabel manajemen waktu memiliki nilai minimum sebesar 57 yang artinya seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas manajemen waktu adalah sebesar 57. Nilai maksimumnya 95 yang artinya dari seluruh responden yang mengisi kuesioner memberikan jawaban paling tinggi adalah 95. Nilai rata-rata manajemen waktu sebesar 76,8 dengan standar deviasi 9,25 yang artinya ukuran penyebaran data dari manajemen waktu sebesar 9,25 dari 113 responden.

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai terendah sebesar 62 dan nilai tertinggi 94 artinya seluruh responden yang mengisi kuesioner memberikan jawaban dengan total nilai paling rendah 62 dan nilai paling tinggi 94. Nilai rata-rata skor pengisian kuesioner motivasi kerja sebesar 76,3 dengan standar deviasi 8,97 yang menunjukkan ukuran penyebaran data dari motivasi kerja sebesar 8,97 dari 113 responden.

Lebih lanjut perolehan skor minimum pada variabel kinerja guru sebesar 58 dan skor maksimum 78 yang artinya dari seluruh jawaban responden penilaian terendah jawaban dari kinerja guru adalah 58 dan tertinggi 78 dengan rata-rata skor 67 dan standar deviasi 4,61 yang artinya ukuran dari penyebaran data kinerja guru sebesar 4,61 dari 113 responden.

C. Inferensial Statistik

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan merupakan prasyarat sebelum melakukan analisis data statistik parametrik untuk mengetahui apakah data sudah berdistribusi normal atau belum. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi statistik SPSS 25 dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi 5%. Adapun hasil pengujian normalitas disajikan dalam tabel 4.2.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Normalitas Variabel Manajemen Waktu
terhadap Kinerja Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53013975
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.055
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,057 dimana nilainya lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Mengacu pada syarat yang telah ditetapkan bahwa nilai signifikansi $0,057 > 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja (X2)
terhadap Kinerja Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37570035
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.065
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,073 dimana nilainya lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Mengacu pada syarat yang telah ditetapkan bahwa nilai signifikansi $0,073 > 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Normalitas Variabel Manajemen Waktu (X1)
dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89762831
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.051
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi

sebesar 0,200 dimana nilainya lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Mengacu pada syarat yang telah ditetapkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas secara umum digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data dalam suatu penelitian yang baik seharusnya memiliki hubungan yang linear antar variabel X dan Y. Suatu uji linearitas harus memenuhi dasar pengambilan keputusan bahwa nilai signifikansi (*Linearity*) kecil daripada 0.05 dan nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) yang menunjukkan adanya hubungan linier. Berdasarkan uji linearitas menggunakan aplikasi statistik SPSS 25 diketahui seperti pada tabel 4.5

Tabel 4. 5
Hasil Uji Linearitas Variabel Manajemen Waktu (X1)
dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaGuru * Manajemen Waktu	Between Groups	(Combined)	1378.672	34	40.549	3.156	.000
		Linearity	985.260	1	985.260	76.672	.000
		Deviation from Linearity	393.412	33	11.922	.928	.584
	Within Groups		1002.319	78	12.850		
	Total		2380.991	112			

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,584. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi $(0,584) > \alpha=0,05$,

sehingga menunjukkan hubungan yang linear. Lebih lanjut hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja guru (Y) dijelaskan dalam tabel 4.6

Tabel 4. 6
Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi
Kerja (X2) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaGuru * MotivasiKerja	Between Groups	(Combined)	1487.877	29	51.306	4.768	.000
		Linearity	1104.712	1	1104.712	102.664	.000
		Deviation from Linearity	383.165	28	13.684	1.272	.200
	Within Groups		893.114	83	10.760		
	Total		2380.991	112			

Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $0,200 > \alpha=0,05$, sehingga menunjukkan hubungan yang linear. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi ($0,200 > \alpha=0,05$), sehingga menunjukkan hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel saling berhubungan secara linear atau tidak. Data yang baik menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Asumsi pengujian multikolinearitas terpenuhi jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dijelaskan dalam Tabel 4.7.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Multikolinearitas Antar Variabel

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coeffi cients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.341	2.485		9.793	.000		
	Manaje.me nWaktu	.262	.025	.527	10.402	.000	.959	1.043
	MotivasiKe rja	.295	.026	.574	11.341	.000	.959	1.043
a. Dependent Variable: KinerjaGuru								

Sesuai dengan hasil analisis pada tabel menunjukkan adanya nilai *tolerance* dan VIF. Asumsi menyatakan jika nilai *tolerance* $\geq$ 0,10 dan VIF $\leq$ 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Mengacu pada tabel ditunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,959 lebih besar daripada 0,10 dan VIF memperoleh nilai sebesar 1,043 lebih kecil dari 10,00 yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Regresi yang baik memiliki varian residual yang bersifat homoskedastisitas atau tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji *Glejser* untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya mengacu pada perbandingan nilai signifikansi yang lebih besar daripada 0,05 maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas Antar Variabel

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.419	1.647		-.254	.800
	Manajemen Waktu	.017	.017	.098	1.015	.312
	Motivasi Kerja	.012	.017	.065	.678	.499
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Hasil pengujian dari heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* sesuai dengan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu (X1) memiliki nilai signifikansi 0,312 dan variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,499. Karena kedua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear sederhana

1) Analisis Pengaruh Manajemen Waktu (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Uji hipotesis dapat dilakukan jika semua uji asumsi terpenuhi. Dalam penelitian ini, melihat dari pengolahan instrumen dinyatakan valid dan reliabel, kemudian seluruh uji asumsi terpenuhi maka uji hipotesis regresi linear sederhana dapat dilakukan. Hasil pengujian hipotesis ini akan menjelaskan hubungan yang terjadi antara pengaruh prokrastinasi akademik

terhadap stres kerja guru. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha=0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Jika signifikansi lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Kemudian lebih jauh untuk melihat seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen maka digunakan nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2). Regresi linear sederhana untuk analisis prokrastinasi akademik terhadap stres kerja guru dapat dilihat dalam Tabel 4.9.

Tabel 4. 9
Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel
Manajemen Waktu (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	985.260	1	985.260	78.356	.000 ^b
	Residual	1395.731	111	12.574		
	Total	2380.991	112			
a. Dependent Variable: KinerjaGuru						
b. Predictors: (Constant), ManajemenWaktu						

Interpretasi dari Tabel 4.9 dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen waktu terhadap kinerja guru. Adapun nilai korelasi dan koefisien determinasi dijelaskan dalam tabel 4.10.

Tabel 4. 10
Korelasi dan Koefisien Determinasi
Variabel Manajemen Waktu terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.409	3.546
a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu				

Mengacu pada tabel tersebut dapat diketahui besarnya nilai korelasi (R) yaitu 0,643 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,414 yang dapat diartikan bahwa variabel manajemen waktu dalam mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 41,4%. Adapun sisanya ($100\% - 41,4 = 58,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain. Lebih jauh dalam hasil analisis sesuai dengan persamaan regresi $Y = a + bX$, dapat ditelaah melalui Tabel 4.11

Tabel 4. 11
Persamaan Regresi Sederhana Manajemen Waktu
terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.381	2.800		15.135	.000
	Manajemen Waktu	.321	.036	.643	8.852	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berdasarkan paparan tersebut diketahui nilai konstanta (a) sebesar 42,381 sedangkan nilai manajemen waktu (b/ koefisien regresi) sebesar 0,321. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 42,381 + 0,321X_1$. Persamaan ini dapat diartikan bahwa jika tidak ada manajemen waktu maka

nilai konsistensi kinerja guru sebesar 42,381. Adapun koefisien regresinya menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan skor tingkat manajemen waktu maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,321 dengan hubungan yang positif sehingga manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja yang dialami oleh guru.

b. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji hipotesis pada variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) mengacu pada kaidah yang harus dipenuhi bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha=0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Jika signifikansi lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Kemudian lebih jauh untuk melihat seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen maka digunakan nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2). Regresi linear sederhana untuk analisis motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dalam Tabel 4.12

Tabel 4. 12
Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1104.712	1	1104.712	96.078	.000 ^b
	Residual	1276.280	111	11.498		
	Total	2380.991	112			
a. Dependent Variable: KinerjaGuru						
b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja						

Tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Adapun nilai korelasi dan koefisien determinasi dijelaskan dalam tabel 4.13

Tabel 4. 13
Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.459	3.391
a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja				

Interpretasi dari tabel dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,681 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,464 yang artinya variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 46,4%. Adapun sisanya ($100\% - 46,4\% = 53,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain. lebih jauh persamaan regresi $Y = a + bX$ dari variabel manajemen waktu terhadap stres kerja guru mengacu pada Tabel 4.14.

Tabel 4. 14
Persamaan Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.289	2.743		14.689	.000
	MotivasiKerja	.350	.036	.681	9.802	.000
a. Dependent Variable: KinerjaGuru						

Berdasarkan paparan tersebut diketahui nilai konstanta (a) sebesar 40,289 sedangkan nilai motivasi kerja (b/ koefisien regresi) sebesar 0,350. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 40,289 + 0,350X_2$. Persamaan ini dapat diartikan bahwa jika tidak ada motivasi kerja maka nilai konsistensi kinerja guru sebesar 40,289. Adapun koefisien regresinya menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan skor tingkat motivasi kerja maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,350 dengan hubungan yang positif sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang dialami oleh guru.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah menghitung variabel secara parsial, analisis dilanjutkan pada tahap penghitungan secara simultan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Adapun kaidah yang ditetapkan adalah jika signifikansi bernilai lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Kemudian jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi statistik SPSS 25 diketahui hasil sesuai dengan penjabaran Tabel 4.15.

Tabel 4. 15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1737.570	2	868.785	148.529	.000 ^b
	Residual	643.421	110	5.849		
	Total	2380.991	112			
a. Dependent Variable: KinerjaGuru						
b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, ManajemenWaktu						

Berdasarkan hasil yang dipaparkan oleh hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen waktu dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh ini dapat dilihat dari koefisien determinasi (*R Square*) yang dipaparkan dalam Tabel 4.16

Tabel 4. 16
Korelasi dan Koefisien Determinasi (*R Square*) Secara Bersama-sama Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.725	2.419
a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, ManajemenWaktu				

Interpretasi dari tabel dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi (*R*) sebesar 0,854 dan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,730 yang artinya variabel manajemen waktu dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 73%. Adapun sisanya ($100\% - 73\% = 27\%$) dipengaruhi oleh variabel lain. Lebih jauh persamaan regresi

linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dari variabel manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mengacu pada Tabel 4.17.

Tabel 4. 17
Persamaan Regresi Linear Berganda Variabel
Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.341	2.485		9.793	.000
	Manajemen Waktu	.262	.025	.527	10.402	.000
	Motivasi Kerja	.295	.026	.574	11.341	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berdasarkan hasil yang dipaparkan oleh uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa konstanta (a) bernilai 24,341 yang artinya jika tidak terdapat manajemen waktu dan motivasi kerja maka konsistensi kinerja guru sebesar 24,341. Lebih jauh koefisien regresinya (b) sebesar 0,262+ 0,295 sehingga dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah $Y = 24,341 + 0,262X_1 + 0,295X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap 1 satuan skor penambahan manajemen waktu dan motivasi kerja maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,557 (hasil 0,262 + 0,295).

3. Pembahasan

a. Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25 menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hubungan yang dimiliki oleh variabel manajemen waktu terhadap kinerja guru secara parsial menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil daripada taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan memiliki arah yang positif dilihat dari koefisien regresinya yang menunjukkan nilai = 0,321. Nilai signifikansi yang lebih kecil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen waktu terhadap kinerja guru. Adapun nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,414 atau 41,4% yang dapat diartikan bahwa variabel manajemen waktu (X_1) memiliki kontribusi sebesar 41,4% terhadap variabel kinerja guru (Y) dan 58,6% dipengaruhi faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti.

Adanya pengaruh ini disebabkan karena manajemen waktu merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang mampu mengatur waktu secara efektif akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efisien dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Selain itu, dengan manajemen waktu yang baik, seorang pendidik dapat mengalokasikan waktu yang cukup untuk persiapan pelajaran,

evaluasi pelajaran siswa dan kegiatan pengembangan profesional.¹¹³ Sebaliknya, guru yang kurang memiliki kemampuan dalam manajemen waktu akan cenderung kesulitan menyelesaikan berbagai tugasnya dengan tepat waktu, yang dapat mengganggu kualitas pembelajaran dan menurunkan kinerja secara keseluruhan. Tugas pekerjaan guru yang bersifat kontinu dan saling berkaitan sesuai dengan kalender akademik, memerlukan perencanaan yang matang. Jika satu tugas tertunda atau tidak dikelola dengan baik, maka akan mempengaruhi tugas lainnya dan berdampak pada kinerja yang tidak optimal.

Manajemen waktu yang buruk dapat menjadi suatu masalah karena dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi kinerja guru. Guru yang tidak memiliki manajemen waktu yang baik cenderung melakukan prokrastinasi atau menunda-nunda pekerjaan yang penting dan mendesak. Hal ini seringkali disebabkan oleh ketidakmampuan atau kurangnya motivasi untuk memulai tugas yang sulit dan menakutkan, sehingga pekerjaan yang harusnya cepat selesai malah ditunda-tunda dan akhirnya menumpuk.¹¹⁴ Hal inilah yang menjelaskan bagaimana kemampuan dalam mengelola waktu secara efektif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, karena ketika tugas-tugas dapat diselesaikan dengan terstruktur dan tepat waktu, maka kualitas pembelajaran, tanggung

¹¹³ Muhammad Daffa, *Manajemen Waktu Untuk Pendidik Dan Administrator* (Yogyakarta: Elementa Media Literasi, 2024), 1-3.

¹¹⁴ Tjahjono Tri, *Mengatur Jadwal Agar Lebih Efisien Motivasi Manajemen Waktu Yang Baik* (Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2023), 34.

jawab profesional, dan pencapaian target kerja pun akan semakin optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafila Ferline Ingrid Pratasik, Jeffry Sony Junus Lengkong, dan Viktory N. J. Rotty pada tahun 2023. Penelitian ini memperoleh temuan bahwa manajemen waktu berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru bahasa Jepang di SMA Sulawesi Utara.¹¹⁵ Manajemen waktu dalam proses kegiatan pembelajaran di mulai dari menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada penilaian hasil pembelajaran dilaksanakan dengan baik dan terlaksana dengan baik. Guru yang memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan pembelajaran selalu penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya berdasarkan manajemen waktu yang baik.

Penelitian serupa juga Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lutfi A. Kadir dan M. Irfan Maulana Bima pada tahun 2024 yang memperoleh hasil bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹¹⁶ Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen waktu guru tetap perlu ditingkatkan untuk membuat aktivitas guru lebih terarah

¹¹⁵ Ferline et al., "SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Bahasa Jepang SMA Negeri Provinsi Sulawesi Utara."

¹¹⁶ Lutfi A. Kadir and M. Irfan Maulana Bima, "Pengaruh Manajemen Waktu, Kompetensi, Media Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kota Makassar."

dalam menjalani profesinya agar dapat meningkatkan kinerja. Wujud manajemen waktu guru dapat diterima dengan baik dalam meningkatkan kinerja yang meliputi penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah pada tahun 2024 juga memperoleh hasil bahwa manajemen waktu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 93,3%.¹¹⁷ Sehingga, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Mengingat dengan manajemen waktu yang baik diharapkan mampu mempengaruhi dan menggerakkan para guru guna meningkatkan kompetensi profesionalnya. Dengan manajemen waktu yang baik dapat membantu kita mengelola dan memanfaatkan waktu, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih terarah karena sudah ada jadwal waktu yang menjadi patokannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi dalam penelitian ini yang menunjukkan kontribusi sebesar 41,4%, yang berarti semakin baik guru dalam mengelola waktu, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan. Kemampuan dalam mengatur waktu terbukti membantu guru dalam menyelesaikan

¹¹⁷ Mutmainnah, "Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Guru Di Upt Sma Negeri 6 Sinjai Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai" (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024), 44.

tugas secara terstruktur, menghindari penundaan pekerjaan, serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan konsistensi pengaruh positif manajemen waktu terhadap kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan manajemen waktu perlu menjadi perhatian dalam pengembangan profesionalisme guru agar dapat menunjang efektivitas kerja dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah

Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam penelitian ini, hasil analisis regresi linear parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,350 dengan arah positif. Arah positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Dengan kata lain, peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru memiliki motivasi kerja yang baik dan konsisten. Adapun nilai R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,464 atau 46,4%, yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi

sebesar 46,4% terhadap variasi kinerja guru, sementara sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen penting yang menentukan kinerja dan produktivitas individu dalam lingkungan kerja. Secara umum, motivasi kerja dapat mengalami fluktuasi baik peningkatan maupun penurunan yang dipengaruhi oleh dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Penyebab motivasi kerja bisa meningkat dan menurun disebabkan oleh beberapa faktor. baik yang berasal dari dalam diri individu (faktor internal) maupun dari lingkungan luar (faktor eksternal). Faktor internal berkaitan dengan dorongan atau kebutuhan pribadi yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Di antaranya adalah keinginan untuk dapat hidup dengan layak, memiliki sesuatu yang bernilai (seperti harta atau kenyamanan hidup), memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan harapan, mendapatkan pengakuan atas prestasi atau kemampuan, serta dorongan untuk memiliki kekuasaan atau pengaruh dalam lingkungan kerja. Sementara itu, faktor eksternal mencakup kondisi di luar individu yang dapat mendukung atau menghambat motivasi kerja. Faktor-faktor ini antara lain adalah kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, kompensasi atau imbalan kerja yang memadai, supervisi atau pengawasan kerja yang efektif, adanya jaminan keamanan kerja, status dan tanggung jawab yang jelas, serta peraturan kerja yang fleksibel dan tidak memberatkan. Dengan

memperhatikan kedua jenis faktor tersebut, organisasi dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan secara optimal.¹¹⁸

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti kebenarannya, dimana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja artinya setiap terjadi peningkatan motivasi kerja pada RA di Kota Pekalongan akan meningkatkan kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 56,3%.¹¹⁹ Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 56,3% terhadap variabel kinerja guru, sementara sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mustika Sulistio Ningsih pada tahun 2017 yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 23,7% yang berarti motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah Kedaton Lampung memiliki kecenderungan yang sangat baik.¹²⁰

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Sri Aisyah Yope

¹¹⁸ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 39.

¹¹⁹ Riyadi and Mulyapradana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan", 115.

¹²⁰ Mustika Sulistio Ningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung" (Universitas Al-Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), 61.

dan Aam Azatil Isma pada tahun 2022 juga memperoleh hasil bahwa motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.¹²¹ Adapun nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,235, hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 23,5% Dimana pengaruh ini tergolong cukup tinggi, hal ini menunjukkan harapan kepada guru agar senantiasa menjaga motivasi kerja yang dimiliki sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping menjaga motivasi kerja, guru juga dituntut untuk meningkatkan dan menguatkan motivasi kerja sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memperoleh kinerja yang tinggi sebagaimana diterapkan oleh guru di SMK Negeri 3 Sinjai.

Selaras dengan temuan tersebut, Irma Br. Tarigan dan Indah Rianti Panggabean pada tahun 2022 juga melakukan penelitian dan menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai dorongan utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui darin nilai $R = 0,450$ berarti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru-guru adalah cukup kuat. Sedangkan menurut nilai $R \text{ Square} = 0,203$

¹²¹ Yope and Azatil Isma, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai."

variabel kinerja guru-guru dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi sebanyak 20,3% sedangkan sisanya 70,7% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Artinya semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Guru-Guru di SMK Negeri 7 Medan.¹²²

Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Davit Anggoro Putro dan Alexius Dwi Widiatna pada tahun 2023 yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹²³ Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai konstanta sebesar 28,535. Ini berarti bahwa jika motivasi kerja guru (X) bernilai nol atau tetap, maka kinerja guru (Y) berada pada angka dasar sebesar 28,535%. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,268 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,268 atau 26,8%, yang menandakan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Hasil ini didukung oleh uji *t*, di mana *t* hitung sebesar 3,699 lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,672, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Katolik Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.

¹²² Irma Br Tarigan and Indah Rianti Panggabean, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan," *Jurnal Global Manajemen* 11, no. 1 (2022): 119–211.

¹²³ Putro and Widiatna, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri", 71.

Dengan mengacu pada hasil analisis data serta dukungan dari berbagai penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mampu mendorong dan mempertahankan motivasi kerja guru secara konsisten agar kinerja yang dihasilkan tetap optimal.

c. Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik manajemen waktu maupun motivasi kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memegang peranan penting dalam menentukan sejauh mana guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresinya sebesar $0,262 + 0,295$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang antara manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan memiliki hubungan yang positif. Adapun koefisien determinasi R Square)

pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel manajemen waktu (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 73% terhadap kinerja guru. Sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain atau sebab lain yang tidak diteliti sehingga belum diketahui kepastiannya.

Manajemen waktu dan motivasi kerja merupakan dua faktor krusial yang secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Manajemen waktu dapat membantu seseorang untuk lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas harian mereka. Dengan memanfaatkan waktu yang tersedia dengan cara yang baik, seseorang dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan lebih mudah, serta menghindari penundaan dan keceemasan. Selain itu, manajemen waktu membantu seseorang untuk meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.¹²⁴ Sementara itu, motivasi kerja berperan penting dalam mendorong individu untuk bekerja dengan semangat, konsisten, dan penuh tanggung jawab.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh McKeown menemukan bahwa kurangnya manajemen waktu dalam organisasi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas tim dan menyebabkan tim kehilangan fokus pada tujuan jangka panjang. Dalam era yang serba cepat ini, manajemen waktu menjadi relevan karena tekanan

¹²⁴ Tjahjono Tri, *Mengatur Jadwal Agar Lebih Efisien Motivasi Manajemen Waktu Yang Baik*, 8.

untuk memenuhi tenggat waktu yang semakin ketat. Dengan manajemen waktu yang baik, individu dapat lebih mudah mengidentifikasi tugas-tugas yang mendesak dan penting, sehingga dapat menyelesaikannya sesuai dengan prioritas.¹²⁵ Pentingnya manajemen waktu terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah besar. Mengingat dengan manajemen waktu yang baik diharapkan mampu mempengaruhi dan menggerakkan para guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Dengan manajemen waktu yang baik dapat membantu guru mengelola dan memanfaatkan waktu, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih terarah karena sudah ada jadwal waktu yang menjadi patokannya..¹²⁶

Selain manajemen waktu, motivasi kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja dapat mendorong individu untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja mempunyai peran yang sangat penting, karena motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja.¹²⁷ Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan

¹²⁵ Rachman et.al., *Dasar-Dasar Organisasi*, 89.

¹²⁶ Mutmainnah, "Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Guru Di Upt Sma Negeri 6 Sinjai Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai" (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024), 45.

¹²⁷ Ningtyas Putri, Nuringwahyu, and Hardati, "Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan", 26-32.

keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.¹²⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Calvin E. J. Mamahit pada tahun 2019 juga memperkuat temuan ini, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Dalam penelitian tersebut, diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,993, yang berarti bahwa sebesar 99,3% variabilitas kinerja dosen ditentukan oleh manajemen waktu.¹²⁹ Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan waktu yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas-tugas akademik dan administratif di lingkungan perguruan tinggi.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana pada tahun 2017 juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi, dengan kontribusi sebesar 80,6%. Sementara itu, 19,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian tersebut.¹³⁰ Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi kinerja guru.

¹²⁸ Aswand Hasoloan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Branch Medan," *Jurnal Bisnis Corporate* 3, no. 2 (2018): 65.

¹²⁹ Calvin E J Mamahit, "Analisis Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Dosen," *Manajerial* 18, no. 1 (2019): 11, <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i1.11002>.

¹³⁰ Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun," *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 02 (2017): 20.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhaliza Fazria Mustofa, Oryz Agnu Dian Wulandari dan Yiningsih yang memperoleh hasil bahwa manajemen waktu dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 23% dan sisanya 77% dipengaruhi oleh factor lain.¹³¹ Temuan ini menunjukkan bahwa pentingnya penerapan manajemen waktu yang efektif dan system motivasi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai bank Syariah.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian di atas menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu dalam berbagai konteks organisasi. Baik dalam dunia pendidikan, instansi pemerintahan, maupun sektor industri, motivasi kerja menjadi pendorong utama yang membentuk sikap, semangat, dan tanggung jawab kerja seseorang.

Kedua faktor tersebut, baik manajemen waktu maupun motivasi kerja, saling melengkapi dan membentuk fondasi penting bagi pencapaian kinerja yang optimal dalam profesi keguruan. Keduanya tidak dapat dipisahkan, karena manajemen waktu yang baik memungkinkan guru untuk menjalankan tugasnya secara efisien, sementara motivasi kerja memberikan dorongan internal untuk melaksanakan tugas tersebut dengan penuh semangat dan

¹³¹ Siti Nurhaliza Fazria Mustofa, Oryz Agnu Dian Wulandari, and Yuningsih, "Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Cirebon)," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 3 (2024): 39256–65.

tanggung jawab. Oleh karena itu, sangat penting bagi institusi pendidikan dan para pengambil kebijakan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan profesional yang berfokus pada peningkatan keterampilan manajemen waktu serta pemeliharaan dan penguatan motivasi kerja guru. Intervensi yang bersifat sistematis dan berkelanjutan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan mendukung pertumbuhan profesional guru, sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai secara lebih efektif.

Sejalan dengan pentingnya kedua faktor tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,730, yang berarti bahwa 73% variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel manajemen waktu (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sementara itu, sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola waktu secara efektif dan tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Semakin baik manajemen waktu yang diterapkan oleh guru, semakin optimal pula pengelolaan tugas-tugas mengajar, administrasi, dan tanggung jawab profesional lainnya. Di sisi lain, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, semakin besar pula dedikasi, kreativitas, dan kualitas pengajaran yang dapat diberikan. Dengan demikian, kedua faktor ini tidak hanya saling mendukung,

tetapi juga berinteraksi secara sinergis dalam mendorong peningkatan kinerja guru secara signifikan. Pada akhirnya, peningkatan kinerja guru ini akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan, yang menjadi tujuan utama dari sistem pendidikan nasional.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Ponorogo diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan garis regresi yaitu $Y = 42,381 + 0,321X_1$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,414 yang menunjukkan bahwa manajemen waktu memengaruhi kinerja guru sebesar 41,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan garis regresi yaitu $Y = 40,289 + 0,350X_2$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,464 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja guru sebesar 46,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Manajemen waktu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun garis regresinya yaitu $Y = 24,341 + 0,262X_1 + 0,295X_2$, dengan nilai koefisien regresi (R^2) sebesar 0,730 menunjukkan bahwa manajemen waktu dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 73%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa hal yang disarankan peneliti adalah:

1. Bagi guru disarankan untuk meningkatkan kemampuan dalam manajemen waktu melalui perencanaan yang sistematis, pembuatan jadwal kerja harian, serta menyusun skala prioritas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, guru juga perlu meningkatkan motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik seperti semangat mengajar dan kecintaan pada profesi, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti penghargaan dan pengakuan dari lingkungan kerja. Untuk mendukung hal tersebut, guru dianjurkan mengikuti pelatihan atau workshop terkait manajemen waktu dan pengembangan profesional secara berkala. Peningkatan kedua aspek ini akan berdampak positif terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.
2. Bagi kepala madrasah sebaiknya menjadi teladan dalam penerapan manajemen waktu dengan menunjukkan kedisiplinan, efisiensi, dan komitmen terhadap waktu kerja, sehingga dapat menjadi contoh yang baik bagi seluruh guru. Selain itu, kepala madrasah juga perlu menciptakan iklim kerja yang mampu memotivasi guru dengan cara memberikan apresiasi atas kinerja, membuka ruang untuk pengembangan karier, dan menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Kepala madrasah juga diharapkan melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja guru, termasuk dalam hal penggunaan waktu kerja, agar dapat memberikan pembinaan yang tepat dan berkelanjutan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti guna menggali faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja guru, mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 27% kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor di luar manajemen waktu dan motivasi kerja. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) sangat dianjurkan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam dan holistik tentang dinamika kinerja guru di lapangan. Penelitian-penelitian lanjutan ini penting dilakukan sebagai kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu pendidikan, serta sebagai masukan praktis bagi pihak madrasah dan pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu kinerja guru secara berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, H Z. "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Peserta Didik." *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 10, no. 1 (2024): 457–66.
<http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>.
- Achmadi, Djohan, Suryadi, Eliana Sari, and Neti Karnati. *Peningkatan Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023.
- Adi Pratama. *Kiat Sukses Mengelola Waktu*. Bandung: Pustaka Ilmu, 2019.
- Agustina, Andi, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 111–18.
- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Ananda, Rusdyi, and Muhammad Fadhli. *Statistik Pendidikan (Teori Dan Praktek) Dalam Pendidikan*. Medan: Widya Puspita, 2018.
- Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 02 (2017): 14–23.
- Aziz, Abdul. *Konsep Kinerja Guru Dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi*. Jawa Barat: Guepedia, 2020.
- Bawamenehi, Arozatulo, Toroziduhu Waruwu, Dwi Dewianawati, Siti Afifah, Nuraisyah Takdir, Alien Kurnia Warya Selia, Marselus Yumelking, et al. *Microteaching*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media, 2023.
- Daffa, Muhammad. *Manajemen Waktu Untuk Pendidik Dan Administrator*. Yogyakarta: Elementa Media Literasi, 2024.
- Darmadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan: Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.

- Daulay, Nurussakinah, Yenti Arsini, Rahmi Putri Rangkuti, Bania Maulina Ozar, Salianto, and Riowati. *Resiliensi Masyarakat Indonesia*. Medan: Umsu Press, 2024.
- Departemen Agama RI. *Al-Quran Terjemahan*. Semarang: CV. Toha Putra, 2007.
- Diputera, Artha Mahindra. *Analisis IRT Menggunakan Wingen 3: Teori Respon Butir & Aplikasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018.
- Ferline, Nafli, Ingrid Pratasik, Jeffry Sony, Junus Lengkong, and Viktory N J Rotty. "SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Bahasa Jepang SMA Negeri Provinsi Sulawesi Utara." *SEIKO: Journal of Management & Businnes* 6, no. 2 (2023): 325–36.
- Fuziah, Asmah Rohma Fatul, and Retno Widyaningrum. "Pengaruh Lingkungan Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Karakter Religius Siswa Kelas IV Di MI Nurul Ulum." *Jurnal Pendidikan Dan Riset* 2, no. 2 (2024): 94–102.
- Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Haris, Ibnu, Irsya Dwi Refani, and Rahmat Imam Setiawan. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi Bisnis." *Journal of Islamic Businnes Management Studies* 4, no. 1 (2023): 42–48.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 71–80.
- Hasoloan, Aswand. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Branch Medan." *Jurnal Bisnis Corporate* 3, no. 2 (2018): 62–98.
- Hidayat, Arief, Sri Setyaningsih, and Dian Wulandari. *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru*. Malang: Media Nusa Creative, 2024.
- Hildawati, Lalu Suhirman, Bayu Fitra Prisuna, Liza Husnita, Budi Mardikawati, Santi Isnaini, Wakhyudin, et al. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*

- & *Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Imam Mohtar. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Joel, Siemze, Purnamawati, and Amiruddin. *Kinerja Guru*. Sulawesi Tengah: Magama, 2022.
- Kasim. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Kita, Sahabat Pena. *Belajar Kehidupan Dari Sosok Manusia Inspiratif*. Malang: Edulitera, 2019.
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoirun, and Taofan Ali Achmadi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Lutfi A. Kadir, and M. Irfan Maulana Bima. "Pengaruh Manajemen Waktu, Kompetensi, Media Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kota Makassar." *Jurnal Transformasi Bisnis Digital* 1, no. 4 (2024): 120–27.
- Mamahit, Calvin E. J. "Analisis Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Dosen." *Manajerial* 18, no. 1 (2019): 1–12.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Meilisa Syelviani. "Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Mencapai Efektivitas Bagi Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen Unisi)" 6, no. 1 (2020): 23–32.
- Miranti, Ira, Soewanto Hardhienata, and Widodo Sunaryo. *Faktor Dan Strategi Kunci Peningkatan Kinerja Guru*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2024.
- Moh Uzer Usman. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Muhammad, Harmendi, Bukman Lian, and Ratu Wardanita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 93–107.

- Mulyasa. *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mustika Sulistio Ningsih. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung.” Universitas Al-Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Mustofa, Siti Nurhaliza Fazria, Oryz Agnu Dian Wulandari, and Yuningsih. “Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Cirebon).” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 3 (2024): 39256–65.
- Mutmainnah. “Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Guru Di Upt Sma Negeri 6 Sinjai Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.” Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024.
- Nasrullah Nursam. “Manajemen Kinerja.” *Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 67.
- Ningtyas Putri, Ekawati, Sri Nuringwahyu, and Ratna Nikin Hardati. “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Universitas Islam Malang* 8, no. 1 (2019): 26–32.
- Nugroho Hidayanto, Dwi. *Manajemen Waktu*. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Nurfitriani. *Buku Ajar Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Makassar: Cendekia Publisher, 2023.
- Nurkhalisah, Arif Budiman, and Moh. Fajar Nurrahman. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 2 (2024): 276–80.
- Octavia, Shilphy Afiattresna. *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Putro, Davit Anggoro, and Alexius Dwi Widiatna. “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.” *Jurnal Pendidikan Agama*

Katolik 23, no. 1 (2023): 47–60.

Rachman, Aziz, Dewi Gobel, Lusi Ahmad, Erich Talarima, Yuliyanto Maliki, Edward Z., and Nainggolan. *Dasar-Dasar Organisasi*. Makassar: CV. Tohar Media, 2019.

Riyadi, Slamet, and Aria Mulyapradana. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan.” *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* 13 (2017): 106–17.

Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media, 2004.

Rusman. *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010.

Saring. *Peningkatan Kinerja Guru*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022.

Saryanto. *Pengantar Ilmu Manajemen Untuk Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2023.

Sinta Widya. *Manajemen Waktu Yang Efektif*. Jakarta: Penerbit Maju, 2020.

Siwyarthi, Ni Desak Made Santi, Rifa’atul Maftutah, Husaini, Nelliraharti, Lasmiatun, Putri Citra Setiawati, Dr. Made Suandika, et al. *Teori Psikologi Industri Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2022.

Siyoto, Sandu, and Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Suharsaputra, Uhar. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama, 2014.

Supardi. *Sekolah Efektif: Konsep Dasar Dan Praktiknya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.

Susmaini, and Rusydi Ananda. *Profesi Keguruan*. Medan: Umsu Press, 2023.

- Suyono. *Manajemen Waktu: Konsep Dan Aplikasi Dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Pendidikan Indonesia, 2022.
- Syukri, Makmur. *Kinerja Guru Madrasah Aliyah*. Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023.
- Tarigan, Irma Br, and Indah Rianti Panggabean. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan." *Jurnal Global Manajemen* 11, no. 1 (2022): 119–211.
- Tjahjono Tri. *Mengatur Jadwal Agar Lebih Efisien Motivasi Manajemen Waktu Yang Baik*. Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2023.
- Wina Sanjaya. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Yope, Sri Aisyah, and Aam Azatil Isma. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Sinjai." *Jurnal Ilmiah Administrasita* 13, no. 2 (2022): 73–82.
- Yuliani, Wiwin, and Ecep Supriatna. *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2023.
- Yusuf, Adie Erar. "Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu." *Humaniora* 5, no. 1 (2014): 494–500.

