

PENGARUH MANAJEMEN WAKTU DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RRI NUSANTARA 1 JAYAPURA

Beatrix Antoneta Manggo

Program Studi Adminitrasi Negara Universitas Satya Mandala Nabire

Email :

manggobeatrix.4575@gmail.com

ABSTRAK

Menyadari begitu pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam lembaga penyiaran publik, maka organisasi perlu memerhatikan kepentingan pegawainya dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong meningkatnya kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen waktu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 71 orang pegawai yang terdiri dari 37 orang PNS, 27 orang PBPNS, dan 7 orang pegawai honorer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga ukuran sampel akhir berjumlah 71 orang responden. Teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data terdiri dari uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis kuantitatif. Teknik analisis kuantitatif menggunakan alat analisis regresi sederhana, yang meliputi pengujian kekuatan hubungan dan analisis regresi untuk pengujian hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa pertama, manajemen waktu pegawai di LPP RRI Nusantara 1 Jayapura dikategorikan cukup baik. Kedua, kinerja pegawai dikategorikan cukup baik, tetapi skor penilaian responden berada di bawah rata-rata. Ketiga, manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil positif dan signifikan. Keempat, besarnya kekuatan pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai sebesar 71,6%, sedangkan besarnya kontribusi pengaruh dari manajemen waktu sebesar 48,6%. Sebagai saran praktis bagi instansi agar memerhatikan penerapan manajemen waktu sehingga tidak terjadi tekanan yang memengaruhi fisik dan mental pegawai. Salah satu upaya yaitu melaksanakan pelatihan bagi pegawai karena sangat bermanfaat bagi tuntutan lingkungan kerja dengan manajemen waktu yang tinggi.

Kata Kunci: Manajemen Waktu, Kinerja Pegawai, Lembaga Penyiaran Publik.

ABSTRACT

Recognizing the importance of the existence of human resources in public broadcasting institutions, organizations need to pay attention to the interests of their employees and be able to create a work atmosphere that encourages increased employee performance. The purpose of this study was to analyze the effect of time management in improving employee performance at the Public Broadcasting Institute RRI Nusantara 1 Jayapura. This research is included in the type of quantitative research with an explanatory research design. The research population was 71 employees consisting of 37 civil servants, 27 PBPNS, and 7 honorary employees. The sampling technique used is saturated sampling, so the final sample size is 71 respondents. Data collection techniques consist of observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique consisted of research instrument test, descriptive analysis, classical assumption test and quantitative analysis. The quantitative analysis technique uses a simple regression analysis tool, which includes testing the strength

of the relationship and regression analysis for hypothesis testing. The results of the analysis show that first, the time management of employees at RRI Nusantara 1 Jayapura is categorized as quite good. Second, the employee's performance is categorized as quite good, but the respondents' assessment scores are below average. Third, time management has an effect on employee performance with positive and significant results. Fourth, the magnitude of the influence of time management on employee performance is 71.6%, while the magnitude of the contribution of time management is 48.6%. As a practical suggestion for institutions to pay attention to the implementation of time management so that there is no pressure that affects the physical and mental of employees. One of the efforts is to carry out training for employees because it is very beneficial for the demands of a work environment with high time management.

Keywords: Time Management, Employee Performance, Public Broadcasting Institute.

PENDAHULUAN

Pada era modern sekarang ini, radio merupakan salah satu media massa yang banyak diminati dan dipilih khalayak, karena di samping sebagai alat komunikasi keberadaan radio juga dapat dijangkau dengan harga yang murah sehingga masyarakat menengah ke bawah dapat menikmatinya. Radio juga tidak hanya sebagai media untuk menyampaikan informasi tetapi juga sebagai media hiburan yang mana suguhan dari segi konten juga tidak kalah menarik dengan media lain seperti televisi. Radio dianggap sebagai *the fifth estate* setelah lembaga eksekutif, legislatif, yudikatif, dan pers atau surat kabar (Syamsul & Romli, 2009, hal. 21). Hal tersebut karena sebuah radio mempunyai kekuatan yang langsung saat menyampaikan pesan atau informasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai tenaga penggerak jalannya organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah disepakati bersama di dalam suatu organisasi. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2018, hal. 7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan publik, serta memberikan kontribusi pada ekonomi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi diindikasikan dalam kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu (Priansa, 2018, hal. 271-272). Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi, sumber daya, dan lingkungan kerja (Wibowo, 2018, hal. 101). Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai dari

kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang dimiliki (Siagian, 2014, hal. 137).

Manajemen waktu yang baik sangat bermanfaat bagi pegawai, selaras dengan pernyataan Peter F. Drucker dalam Timpe (2002, hal. 11) bahwa waktu adalah sumber yang paling langka dan jika itu tidak dapat dikelola, maka hal lain pun tidak dapat dikelola. Manajemen waktu pada hakikatnya adalah bagaimana memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam kehidupan di dunia, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang serta tujuan kehidupan di akhirat (Hidayanto, 2019, hal. 12). Pegawai yang memiliki manajemen waktu yang baik diindikasikan dalam kemampuannya menyusun tujuan, menyusun prioritas, membuat jadwal, meminimalisasi gangguan, dan delegasi tugas (Madura, 2007, hal. 419). Manajemen waktu dapat terwujud dengan efektif dan efisien apabila memenuhi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengawasan (Dewi, 2011, hal. 9-11).

Berdasarkan pada pengamatan sebelumnya, ternyata sebagian dari para pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura mengeluhkan tentang waktu penyiaran, kurangnya waktu mereka untuk beristirahat dan kurangnya waktu mereka untuk menjalani kehidupan di luar pekerjaan. Sementara dari manajemen organisasi yang ditunjukkan, pengelolaan waktu di Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura tergolong masih rendah dalam tugas dan pekerjaan. Selain itu, fenomena lain yang terjadi yaitu pegawai yang cenderung bekerja berlebihan (*overload*) di mana pegawai selalu di atas jam kerja yang sudah ditetapkan dikarenakan beban kerja yang dihadapi cukup banyak.

KAJIAN TEORI

Teori Manajemen Waktu

Pengelolaan waktu yang baik sangat bermanfaat dalam pemanfaatan aset organisasi yang paling berharga yaitu karyawan / pegawai. Hal ini selaras dengan pernyataan Peter F. Drucker dalam Timpe (2002, hal. 11) bahwa waktu adalah sumber yang paling langka dan jika itu tidak dapat dikelola, maka hal lain pun

tidak dapat dikelola. Objek dari manajemen waktu adalah untuk menambah dan mengoptimalkan penggunaan dari waktu luang individu. Menurut Hidayanto (2019, hal. 12), manajemen waktu pada hakikatnya adalah bagaimana memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam kehidupan di dunia, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang serta tujuan kehidupan di akhirat. Menurut Dewi (2011, hal. 7), manajemen waktu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu menjadi salah satu sumber daya unjuk kerja; sumber daya yang harus dikelola agar sebuah tugas dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Tyler (2019) mengatakan bahwa manajemen waktu sesungguhnya merupakan manajemen personal, manajemen hidup, manajemen diri kita sendiri. Jika kita tidak mengendalikan waktu dengan baik, sulit bagi kita untuk mengendalikan hal lainnya. Madura (2007, hal. 419) membagi manajemen waktu menjadi lima indikator, yaitu menyusun prioritas dengan tepat, membuat jadwal, meminimalisir gangguan, menyusun tujuan, dan mendelegasikan sebagian pekerjaan.

Kinerja Pegawai

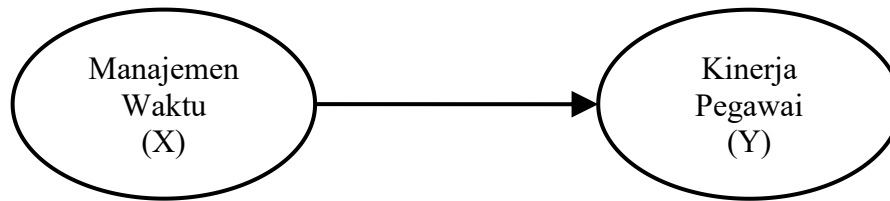
Istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris "*performance*", yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja (Abdullah, 2016, hal. 3). Istilah kinerja juga sering dikaitkan dengan kata *job*, *actual* atau *level of performance*, merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Priansa, 2018, hal. 269). Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan juga merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (dalam Priansa, 2018, hal. 269) mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. H. John Bernardin dan Joyce E. A. Russell (dalam Priansa, 2018, hal. 269) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Moehariono (dalam Abdullah, 2016, hal. 3) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituang melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Rivai, dkk. (2018, hal. 548) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Siagian (2014, hal. 137), tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang dimiliki.

Menurut Siagian (2014, hal. 138), kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu motivasinya, kemampuannya dan ketepatan penugasan (penempatan kerja yang tepat). Adapun Wibowo (2018, hal. 101) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri. R. Wayne Mondy (dalam Priansa, 2018, hal. 271-272) mengemukakan tiga indikator pengukuran kinerja: (1) Kualitas kerja yaitu pemenuhan kesesuaian hasil kerja yang diharapkan. Kualitas kerja berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi; (2) Kuantitas kerja yaitu ukuran hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Kualitas kerja berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu; (3) Ketepatan waktu yaitu kesesuaian hasil pekerjaan dengan waktu yang ditargetkan. Ketepatan waktu berkaitan dengan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada tinjauan pustaka sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa secara teoretis manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kerangka konseptual atau model penelitian seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.1 berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Tinjauan Pustaka (2021)

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1 di atas, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut: *Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan dari manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini membangun hipotesis di antara variabel, sehingga penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019, hal. 13) menjelaskan bahwa metode penelitian didasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun desain penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Sugiyono (2019, hal. 21) menjelaskan bahwa penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura, dengan target responden ditujukan kepada pegawai yang bekerja di dalamnya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019, hal. 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor

RRI Nusantara 1 Jayapura dengan jumlah 71 orang pegawai, yang terdiri dari 37 orang PNS (Pegawai Negeri Sipil), 27 orang PBPNS (Pegawai Bukan PNS), dan 7 orang pegawai honorer.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019, hal. 118). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh (Sugiyono, 2019, hal. 122) yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan ukuran populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga ukuran sampel awal yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah berjumlah 71 orang pegawai di Kantor RRI Nusantara 1 Jayapura.

Berdasarkan pada cara pengumpulannya, teknik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Tahapan pengolahan data atau disebut juga sebagai proses pra-analisis dalam penelitian ini terdiri atas tiga tahapan, yaitu: *editing*, *coding*, dan *tabulating*.

Dalam penelitian ini, hubungan di antara variabel dibentuk dalam persamaan regresi sederhana. Analisis regresi merupakan suatu alat statistik yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah (Sugiyono, 2019, hal. 210). Dikatakan regresi sederhana karena hanya ada satu variabel bebas. Bentuk regresi linear sederhana dinyatakan dalam persamaan: $Y = \alpha + \beta X + \epsilon$, di mana: α = Nilai Konstanta, β = Nilai Koefisien Regresi Variabel X, Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai), X = Variabel Bebas (Manajemen Waktu), ϵ = Nilai Residual.

Prosedur analisis dimulai dari menentukan kekuatan hubungan (uji korelasi dan uji koefisien determinasi), kemudian analisis regresi untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Analisis berikut untuk mengetahui tingkat asosiasi atau hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi melalui program IBM SPSS Statistics 25.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,697 ^a	0,486	0,478	0,44533
a = Predictors: (Constant), Manajemen Waktu			

Sumber: Olah Data SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,697 atau 69,7% sehingga hubungan yang terjadi antara variabel bebas Manajemen Waktu (X) dengan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dikategorikan kuat. Adapun variabel bebas dapat menjelaskan hubungan yang terjadi dengan variabel terikat, ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) adalah sebesar 0,486 atau 48,6%. Sedangkan sisanya yang sebesar 0,514 atau 51,4% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, yang dalam persamaan regresi dinyatakan dengan simbol ε . Berdasarkan pada pengolahan data melalui SPSS, hasil analisis regresi linear sederhana ditunjukkan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,393	0,307		1,278	0,206
Manajemen Waktu	0,716	0,089	0,697	8,071	0,000
Variabel Dependen: Kinerja Pegawai					

Sumber: Olah Data SPSS (2021)

Dari uraian hasil analisis di atas, yang meliputi uji korelasi dan uji regresi, menghasilkan nilai-nilai yang kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

$$Y = 0,393 + 0,716X + 0,514$$

di mana:

1. Nilai konstanta ditunjukkan dengan simbol *alpha* (α) = 0,393, yang berarti bahwa tanpa adanya variabel Manajemen Waktu maka nilai dari variabel Kinerja Pegawai adalah tetap atau konstan sebesar 0,393.
2. Nilai koefisien regresi ditunjukkan dengan simbol *beta* (β) = 0,716X, yang berarti bahwa ketika variabel Manajemen Waktu (X) naik sebesar 1, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,716. Nilai koefisien bertanda positif berarti hubungan kedua variabel searah, yang mengindikasikan bahwa semakin baik Manajemen Waktu maka semakin baik Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Manajemen Waktu maka semakin buruk Kinerja Pegawai.
3. Nilai residual ditunjukkan dengan simbol *epsilon* (ϵ) = 0,514, yang berarti bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi juga oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model dengan nilai sebesar 0,514 atau 51,4%.

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,071 dengan signifikansi 0,000. Diketahui bahwa t-hitung (8,071) lebih besar dari t-tabel (1,6672) atau nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). H_0 diterima (H_0 ditolak) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan dari manajemen terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura. Kekuatan pengaruh dapat dilihat pada nilai *standardized coefficient* (β) yang bertanda positif, yaitu sebesar 0,716 atau 71,6%.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura. Hasil ini membuktikan hipotesis penelitian. Dengan demikian, semakin baik manajemen waktu yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk manajemen waktu yang diterapkan maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai, antara lain penelitian Aeon, dkk. (2021); Alsalem, dkk. (2017); Halim, dkk. (2020); Kamaruddin, dkk. (2021); Khan, dkk. (2016); Mamahit (2019); Muliati (2021); Nzewi, dkk. (2016); Ula dan Suhariadi (2019).

Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura sebagai lembaga penyiaran publik diharapkan mampu menyajikan informasi berita dan hiburan yang dapat dinikmati oleh masyarakat pendengar. Dalam menjalankan fungsinya, organisasi memerlukan perangkat manusia yang memiliki kapasitas yang mampu menerapkan pola manajemen waktu yang baik, yang meliputi perencanaan, koordinasi hingga kerja tim. Menyadari begitu pentingnya keberadaan pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura, maka organisasi perlu memerhatikan kepentingan pegawainya dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2018, hal. 7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen (publik), serta memberikan kontribusi pada ekonomi. Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang dimiliki (Siagian, 2014, hal. 137).

Manajemen waktu harus dilakukan dengan tepat karena hal ini berkaitan dengan pelayanan publik yang memiliki waktu terjadwal. Untuk dapat mengatur waktu, maka pegawai harus membuat perencanaan dengan baik. Misalnya, dengan membuat jadwal harian, jadwal mingguan, jadwal bulanan bahkan jadwal tahunan. Selain itu, pegawai dapat menentukan target jangka pendek dan jangka panjang. Indikator manajemen waktu yaitu mampu menyusun tujuan, mampu menyusun prioritas, mampu membuat jadwal, mampu meminimalisir gangguan, dan mampu mendelegasikan tugas.

Pentingnya manajemen waktu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura karena membantu fokus pegawai pada tugas penting terjadwal. Dengan adanya manajemen waktu, organisasi tidak akan kehilangan waktunya untuk aktivitas yang sia-sia, tetapi organisasi akan dapat menjalankan waktunya dengan teratur dan produktif. Terutama bagi para pegawai, manajemen waktu yang baik dapat memberikan

kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Pegawai yang mengatur dan mengelola waktunya dengan baik akan lebih bisa berkonsentrasi dalam bekerja. Pengelolaan waktu yang tepat juga akan membantu pegawai menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehari-hari.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilaksanakan yaitu pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura, maka diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen waktu pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura dikategorikan sudah cukup baik, dengan skor penilaian responden berada di atas rata-rata (3,41). Hasil ini mengindikasikan bahwa manajemen waktu sudah diterapkan tetapi perlu dipertahankan karena sangat penting manfaatnya bagi mereka yang bekerja di perusahaan dengan layanan waktu tinggi khususnya lembaga penyiaran.
2. Kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura dikategorikan sudah cukup baik, tetapi skor penilaian responden berada di bawah rata-rata (2,84). Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih rendah dan perlu ditingkatkan karena sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan yang melayani publik khususnya bagi lembaga penyiaran.
3. Manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura, dengan nilai koefisien regresi $\beta = 0,716$ dan dinyatakan signifikan pada $\rho = 0,000$. Hasil ini menunjukkan pengaruh positif yang kuat dan signifikan. Dengan demikian, semakin baik manajemen waktu maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk manajemen waktu maka akan menurunkan kinerja pegawai.
4. Besarnya kekuatan pengaruh dari manajemen waktu terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi $\beta = 0,716$ atau sebesar 71,6%. Besarnya kontribusi pengaruh dari manajemen waktu ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,486$ atau sebesar 48,6%, sementara sisanya 51,4%

kontribusinya berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan pada kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran teoretis dan praktis, sebagai berikut:

1. Sebagai saran teoretis, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau sumbangan pemikiran yang berharga bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu administrasi publik.
2. Sebagai saran praktis bagi instansi, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau sumbangan pemikiran khususnya di Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura. Bagi organisasi yang mementingkan layanan waktu perlu memerhatikan penerapan manajemen waktu bagi pegawai di dalam dan di luar pekerjaan mereka, sehingga tidak terjadi tekanan yang memengaruhi fisik dan mental pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu melaksanakan pelatihan bagi pegawai karena sangat bermanfaat bagi tuntutan lingkungan kerja dengan manajemen waktu tinggi. Sebagai organisasi layanan publik, kinerja pegawai merupakan unsur penting yang mencerminkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, selain mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, organisasi juga perlu memformulasikan strategi yang dapat memecahkan persoalan yang dihadapi pegawai.
3. Sebagai saran praktis bagi akademisi, masih ada faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak diuji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji faktor-faktor kinerja pegawai lainnya serta mencoba menggunakan ukuran sampel pada objek penelitian berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Maruf. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aeon, Brad, Aïda Faber, & Alexandra Panaccio. (2021). Does time management work? A meta-analysis. *PloS ONE*, 16(1), 1-20.

- Alsalem, Wasan Siddiq Yahya, Lujain Abduh Alamodi, Aisha Taher Mohammed Hazazi, Amal Mousa Shibah, Shagra Abdullah Jabri, & Zainab Ali Albosruor. (2017). The effect of time management on academic performance among students of Jazan University. *The Egyptian Journal of Hospital Medicine*, 69(8), 3042-3049.
- Claessens, Brigitte J. C., Wendelien van Eerde, Christel G. Rutte, & Robert A. Roe. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276. doi: 10.1108/00483480710726136
- Dewi, Irra Chrisyanti. (2011). *Manajemen Kesekretariatan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.
- Halim, Muh Rizal, Solihin Mattalatta, & Junaidin Junaidin. (2020). Pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 182-188.
- Hashemizadeh, H. (2013). Analysis of relation between time management behaviors and occupational stress of nurses. *European Psychiatry*, 28, Supplement 1, 1. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0924-9338\(13\)75855-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0924-9338(13)75855-3)
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Haynes, Marion E. (2001). *Personal Time Management* (3rd ed.). Course Technology.
- Hidayanto, Dwi Nugroho. (2019). *Manajemen Waktu: Filosofi-Teori-Implementasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Kamaruddin, SNAA, K Omar, J Saputra, E Shakur, NAAA Rahim, & M Razal. (2021). Determinants of female employees' job performance in Malaysia. *Management Science Letters*, 11(1), 233-238.
- Khan, Hafiz Muhammad Ather, Muhammad Tahir Khan Farooqi, Atif Khalil, & Imran Faisal. (2016). Exploring relationship of time management with teachers' performance. *Bulletin of Education and Research*, 38(2), 249-263.
- Madura, Jeff. (2007). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mamahit, Calvin EJ. (2019). Analisis pengaruh manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kinerja dosen. *Jurnal Manajerial*, 18(1), 1-12.
- Mancini, Marc. (2003). *Time Management*. McGraw-Hill.
- Morissan, M.A. (2018). *Manajemen Media Penyiaran: Strategi Mengelola Radio & Televisi* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.
- Muliati, Lisdewi. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.

- Nzewi, Hope, Obianuju Chiekezie, & Michael A Ikon. (2016). Time management and academic performance of postgraduate students in Nigerian Universities. *Review of Public Administration & Management*, 1(2).
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Ketiga). Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, Singgih. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarfraz, Haniya. (2017). Differentiated time management skills between leadership styles: simplified with a cross-cultural approach. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 31(6), 14-18. doi: 10.1108/DLO-02-2017-0009
- Siagian, P. Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-4). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsul, Asep, & M. Romli. (2009). *Dasar-Dasar Siaran Radio: Basic Announcing*. Bandung: Nuansa.
- Taylor, Harold L. (2010). *Manajemen Waktu: Suatu Pedoman Pengelolaan Waktu Yang Efektif dan Produktif*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Timpe, A. Dale. (2002). *Mengelola Waktu (The Management of Time)* (Edisi Terjemahan). Jakarta: Gramedia.
- Tyler, Brian. (2019). *Master Your Time, Master Your Life*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ula, Ilma Iftahul, & Fendy Suhariadi. (2019). Peran manajemen waktu dan leader-member exchange terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(2), 135-147.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke-5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wren, Daniel A., & Arthur G. Bedeian. (2009). *The Evolution of Management Thought* (6th ed.). Wiley.
- Yudiatmaja, Fridayana. (2013). *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.