

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada Bab V ini peneliti akan menjelaskan mengenai kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusdiklat Geologi Bandung. Selain itu pada bab ini juga peneliti akan memberikan rekomendasi pada lembaga dan pegawai di Pusdiklat Geologi Bandung.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Geologi Bandung.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil menunjukkan bahwa manajemen waktu yang dilaksanakan di Pusdiklat Geologi Bandung termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hasil ini dapat dilihat dari indikator-indikatornya yaitu sebagai berikut : *Pertama* perencanaan waktu, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang membuat perencanaan jangka panjang dan perencanaan jangka pendek. *Kedua* pengorganisasian waktu, hal ini dapat dilihat dari, pegawai yang menentukan ukuran efisiensi yang jelas, selanjutnya yaitu pegawai yang mengurutkan pekerjaan atau program dan pegawai yang menerapkan efektifitas waktu dalam pekerjaannya. *Ketiga* pengendalian waktu yaitu dapat dilihat dari pegawai yang melakukan penilaian atau pengukuran pekerjaan, selanjutnya yaitu pegawai melakukan perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan, dan pegawai melakukan tindakan koreksi atau perbaikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen waktu di Pusdiklat Geologi Bandung termasuk kedalam kategori yang sangat tinggi. Dalam manajemen waktu ada beberapa teknik yang harus dilaksanakan, yang pertama yaitu menentukan sasaran dengan jelas, dimana sasaran ini akan menentukan mengenai target-target pelaksanaan pekerjaan kedepannya, selanjutnya yaitu menentukan

prioritas, penentuan prioritas sangatlah penting dalam pengelolaan manajemen waktu karena dengan penentuan prioritas maka pekerjaan yang ada akan tersusun berdasarkan urgensinya, teknik yang ketiga yaitu pendelegasian wewenang, dalam pelaksanaan pekerjaan pendelegasian wewenang digunakan untuk melakukan efektifitas dan efisiensi waktu, maksudnya yaitu pekerjaan yang bisa di wakilkan oleh orang lain sebaiknya dapat didelegasian sehingga kita dapat menyelesaikan tugas yang lebih penting dan mendesak.

2. Gambaran umum kinerja pegawai di Pusdiklat Geologi Bandung menunjukkan bahwa kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi. hal ini ditunjukkan dari indikatornya yaitu : *Pertama* proses kinerja, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang membuat perencanaan tahunan dan perencanaan harian, selanjutnya yaitu pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang dibuat, pegawai melaksanakan pekerjaan berdasarkan prioritas, dan pegawai melakukan tindakan evaluasi serta tindakan perbaikan terhadap pekerjaan. *Kedua* Hasil Kinerja, hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja dimana pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan institusi, selanjutnya yaitu ketepatan waktu dimana pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, selanjutnya yaitu inisiatif dimana pegawai ikut serta mengajukan pendapat ketika rapat dan ikut serta dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, selanjutnya yaitu kemampuan dimana pegawai memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, dan yang terakhir yaitu komunikasi dimana pegawai melakukan koordinasi untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Pusdiklat geologi sudah termasuk kedalam kategori sangat baik. Fungsi manajemen harus dikuasai oleh pegawai karena semua fungsi manajemen terkandung dalam setiap pekerjaan. Dalam proses peningkatan produktivitas kinerja pegawai maka pegawai harus bisa membuat perencanaan yang berkaitan dengan aspek kerjanya, atau mengambil keputusan terhadap tindakan-tindakan yang harus diambil dan bagaimana melakukannya. Selain itu karyawan harus mampu

mengatur pekerjaan dalam beberapa tingkat kepentingan, dan mengurutkannya sesuai dengan prioritas pekerjaan, selanjutnya pegawai juga harus mampu mengendalikan tindakan-tindakan dan kinerja mereka sendiri. Apabila pegawai sudah bisa menerapkan fungsi manajemen tersebut dalam pelaksanaan kerjanya maka kinerja pegawai sudah dapat dikatakan baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil yang menyebutkan bahwa pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai itu termasuk kuat dan signifikan. Manajemen waktu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai disamping dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, kompensasi, motivasi, iklim organisasi, komunikasi, manajemen, penilaian pegawai dan lain-lain. Dari hasil tersebut maka manajemen waktu harus menjadi perhatian di kalangan pengambil keputusan di Pusdiklat Geologi Bandung. Hal ini dikarenakan apabila manajemen waktu dapat dioptimalkan maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai. Konsep manajemen waktu itu pada awalnya dikemukakan oleh Frederick Taylor dan Frank Gilbreth dimana kedua tokoh ini memperkenalkan metode waktu dan aktivitas pekerjaan yang memungkinkan perusahaan mendapatkan produktivitas yang lebih tinggi dari para pekerja mereka. Hal ini menjelaskan bahwa dari awal konsep manajemen waktu ini dibuat yaitu untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Manajemen waktu adalah proses manajemen yang berorientasi pada pencapaian efektifitas dan produktivitas pekerjaan terhadap pekerjaan. Dengan penerapan manajemen waktu dalam suatu organisasi diharapkan agar adanya peningkatan terhadap kinerja pegawai sehingga produktivitas pekerjaan dapat meningkat. Kinerja pegawai akan lebih terarah apabila konsep manajemen waktu diterapkan dalam pelaksanaannya. Dalam pencapaian tujuan organisasi maka pegawai harus bisa mengelola pekerjaan agar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Dalam penerapan konsep manajemen waktu pekerja dapat mengatur waktu untuk pengerjaan tugas

seperti penentuan sasaran, target, prioritas dan pendelegasian, apabila semua kegiatan tersebut dapat dioptimalkan maka pekerjaan yang dilakukan juga akan tercapai secara efektif dan efisien.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Pegawai, maka ada beberapa rekomendasi yang hendak peneliti sampaikan yaitu :

1. Bagi Lembaga
 - a. Lembaga hendaknya membuat rencana karir pegawai secara jelas, sehingga pegawai mengetahui peta karir yang harus dicapai pegawai, hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi pegawai.
 - b. Lembaga hendaknya menerapkan *reward and punishment* terhadap pegawai untuk meningkatkan kemampuan pegawai
 - c. Pegawai hendaknya dilibatkan dalam pembuatan perencanaan tahunan perusahaan
 - d. Lembaga hendaknya membuat pelatihan bagi pegawai untuk bisa meningkatkan kemampuannya selain itu pegawai dapat memperluas wawasannya.
2. Bagi Pegawai
 - a. Pegawai lebih aktif lagi dalam penerapan manajemen waktu dalam pekerjaan yang dilaksanakan setiap harinya. Fungsi manajemen dalam kegiatan pekerjaan sangat penting diterapkan oleh pegawai, dari itu pegawai harus mampu menerapkan seluruh fungsi manajemen dalam pekerjaannya.
 - b. Dari hasil perhitungan didapatkan hasil dari inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan termasuk dalam kategori baik. Inisiatif pegawai memang sudah baik diterapkan oleh pegawai, akan tetapi sebaiknya pegawai lebih aktif lagi dalam menjalankan pekerjaan sehingga inisiatif pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi dan termasuk pada kategori sangat baik.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian yang dilakukan disini hanya melihat dari segi Pengelolaan waktu secara umum, belum lebih dalam membahas mengenai masing-masing indikator, dari itu untuk peneliti selanjutnya alangkah baiknya melakukan penelitian lebih fokus kepada perencanaan waktu, pelaksanaan waktu atau pengendalian waktu. Selain itu peneliti selanjutnya bisa lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, karena dalam penelitian ini masih sederhana serta alat bantu pengumpul data yaitu angket dan kuisioner. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat lebih memperluas ruang lingkup masalah yang dikaji.