

PENGARUH MANAJEMEN WAKTU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RS ELIM RANTEPAO

Melta Sarira¹, Jens Batara Marewa^{2*}, Astriwati Biringkanae³

Universitas Kristen Indonesia Toraja, Sulawesi Selatan

e-mail Kores: Jensbm26@yahoo.com*

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of time management on employee work productivity at Elim Rantepao Hospital. The primary issue addressed is operational bottlenecks, such as delayed task completion due to sub-optimal time allocation. The research method employed is quantitative with a causal associative approach. The population consists of 500 employees, with a sample size of 83 respondents determined via the Slovin formula and selected using simple random sampling. Data were gathered through Likert-scale questionnaires and analyzed using simple linear regression Analysis with SPSS version 25. The hypothesis test results (t-test) show a $t_{calculated}$ value of 8.002, which is greater than the t_{table} value of 1.664, with a significance level of < 0.001 , thereby accepting H_a . This proves that time management has a positive and significant effect on employee work productivity. The coefficient of determination (R Square) of 0.442 indicates that time management contributes 44.2% to work productivity, while the remaining 55.8% is influenced by external variables. The management is recommended to implement time management training and conduct regular workload evaluations.*

Keywords: *Time Management, Work Productivity, Employees, Hospital.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen waktu terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Elim Rantepao. Masalah utama dalam penelitian ini adalah adanya hambatan operasional seperti keterlambatan penyelesaian tugas akibat tata kelola waktu yang belum optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 500 karyawan, dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 83 responden melalui teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis melalui uji regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 25. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,002 lebih besar dari t_{tabel} 1,664 dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga H_a diterima. Hasil ini membuktikan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,442 menunjukkan bahwa manajemen waktu berkontribusi sebesar 44,2% terhadap produktivitas kerja, sedangkan 55,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pihak manajemen disarankan mengadakan pelatihan manajemen waktu harian dan mengevaluasi beban kerja karyawan secara berkala.

Kata Kunci: Manajemen Waktu, Produktivitas Kerja, Karyawan, Rumah Sakit.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling krusial dan dinamis yang menentukan keberhasilan sekaligus keberlangsungan suatu

organisasi. Berbeda dengan instrumen non-manusia, SDM memiliki kapabilitas kognitif, emosional, inisiatif, serta kreativitas yang memungkinkannya mengidentifikasi masalah sekaligus menciptakan solusi inovatif demi efisiensi

operasional. Mengingat perannya yang sangat sentral, efektivitas pencapaian visi dan misi organisasi sangat bergantung pada bagaimana kualitas kerja SDM tersebut dikelola secara sistematis dan optimal. Di era globalisasi dan kompetisi industri yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memelihara kinerja karyawan agar tetap berada pada level produktivitas yang tinggi. Produktivitas kerja itu sendiri menjadi cerminan dari kapasitas individu dalam menyelesaikan beban tugas sesuai dengan standar mutu, volume, dan tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Kebutuhan akan produktivitas kerja yang tinggi menjadi jauh lebih krusial pada sektor industri pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit. Rumah sakit adalah organisasi padat karya dan padat modal yang memiliki karakteristik operasional yang sangat kompleks, bergerak cepat, dan memiliki tingkat risiko tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan jiwa manusia. Setiap lini pelayanan mulai dari tenaga keperawatan, administrasi medis, hingga unit penunjang saling terintegrasi dalam satu ekosistem yang menuntut respons cepat, ketepatan tindakan, dan profesionalisme tinggi. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa perawat sebagai representasi kuantitas SDM terbesar di rumah sakit sering kali dihadapkan pada beban kerja yang fluktuatif dan beragam, seperti pengkajian kondisi pasien, pemberian terapi obat, koordinasi antarprofesi, hingga pengisian dokumentasi asuhan keperawatan yang rigid. Kompleksitas tugas ini menuntut setiap karyawan untuk tidak hanya bekerja secara keras, melainkan bekerja secara cerdas dan taktis.

Salah satu determinan utama yang secara empiris terbukti memengaruhi fluktuasi produktivitas kerja adalah kemampuan manajemen waktu. Manajemen waktu dipahami sebagai proses terencana yang mencakup penentuan prioritas, pengorganisasian jadwal, pengontrolan durasi kerja, serta minimalisasi gangguan demi pemanfaatan

modal waktu yang tersedia secara efektif dan efisien. Dalam lingkungan klinis yang bercirikan *fast-paced*, kegagalan dalam mengelola waktu kerja bukan sekadar menurunkan performa personal, melainkan memicu risiko fatal seperti keterlambatan penanganan medis, akumulasi beban kerja pada giliran kerja (*shift*) berikutnya, hingga penurunan kepuasan pasien secara masif. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kompetensi pengelolaan waktu yang matang cenderung mampu memisahkan antara tugas yang mendesak (*urgent*) dan penting (*important*), sehingga dapat meminimalkan stres kerja serta mengeliminasi perilaku penundaan tugas (*procrastination*).

Namun, kondisi ideal tersebut sering kali berbenturan dengan realitas empiris di lapangan. Berdasarkan observasi awal di Rumah Sakit Elim Rantepao, yang merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan tertua di wilayah Tana Toraja dan Toraja Utara, masih ditemukan beberapa indikasi permasalahan terkait penurunan produktivitas akibat tata kelola waktu yang belum optimal. Gejala-gejala seperti keterlambatan dalam penyelesaian dokumen administratif pasien, penumpukan tugas klinis pada akhir jam kerja, kurang efektifnya pemanfaatan sela waktu operasional, serta ketidakseimbangan distribusi beban tugas antarkaryawan masih kerap terjadi. Jika permasalahan ini dibiarkan tanpa adanya intervensi berbasis riset, maka dikhawatirkan akan terjadi penurunan mutu pelayanan kesehatan secara akumulatif yang berpotensi mencederai standar akreditasi utama yang telah diraih oleh rumah sakit.

Sejumlah literatur terdahulu telah berupaya memetakan hubungan antara manajemen waktu dan produktivitas kerja pada berbagai sektor organisasi. Penelitian oleh Nurbaya dkk. (2019) pada sektor industri telekomunikasi menegaskan bahwa pengaplikasian manajemen waktu secara terstruktur memberikan kontribusi positif yang

signifikan dalam mendongkrak produktivitas kerja karyawan. Selaras dengan hal tersebut, studi yang dilakukan oleh Riski dan Metik (2024) di lingkungan instalasi farmasi rumah sakit daerah membuktikan bahwa manajemen waktu merupakan variabel esensial yang secara simultan memperkuat efisiensi kerja tenaga kesehatan. Kendati demikian, masih terdapat ruang kosong (*research gap*) dalam literatur manajemen sumber daya manusia kesehatan, di mana karakteristik budaya kerja, kapasitas demografis karyawan, serta keterbatasan fasilitas pada rumah sakit swasta di wilayah berbasis daerah seperti Toraja Utara memiliki dinamika unik yang berbeda dengan rumah sakit umum perkotaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam dan empiris mengenai sejauh mana pengaruh manajemen waktu terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Elim Rantepao. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada sektor kesehatan, tetapi juga dapat menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pihak manajemen Rumah Sakit Elim Rantepao dalam merumuskan kebijakan strategis, baik dalam bentuk pelatihan manajemen waktu operasional, evaluasi beban kerja berkala, maupun perbaikan sistem penjadwalan kerja demi mewujudkan pelayanan kesehatan yang prima dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis spesifik melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di Rumah Sakit Elim Rantepao yang berjumlah 500 orang.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{500}{1 + 500(0,1)^2} = \frac{500}{1 + 5} = \frac{500}{6}$$

$$= 83,33 \approx 83$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang ditetapkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 responden. Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu: Data Primer dan Data Sekunder,

Penelitian ini melibatkan dua variabel operasional yang diukur menggunakan skala Likert dengan interval nilai 1 hingga 5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Yang menjadi Variabel Independen (X) adalah Manajemen Waktu dan diukur melalui empat indikator berdasarkan teori Husna (2023), yaitu: (a) menetapkan tujuan dan prioritas kerja, (b) mengontrol dan memonitor waktu, (c) membuat dan merencanakan jadwal, serta (d) bekerja secara terorganisasi. Variabel Dependen (Y) adalah Produktivitas Kerja, Diukur menggunakan enam indikator merujuk pada teori Hulu dkk. (2022), yaitu: (a) kemampuan kerja, (b) tekad meningkatkan hasil, (c) semangat kerja harian, (d) komitmen pengembangan diri, (e) mutu hasil pekerjaan, dan (f) efisiensi penggunaan waktu.

Pengumpulan data lapangan dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu: Observasi, Kuesioner (Angket), dan Dokumentasi,

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan diolah menggunakan program SPSS versi 25 melalui beberapa tahapan analisis statistik berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian
2. Uji Asumsi Klasik
3. Analisis Regresi Linear Sederhana
4. Uji Hipotesis (Uji t)
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen Data

Sebelum dilakukan analisis regresi,

seluruh butir pernyataan instrumen wajib melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Berikut adalah data uji validitas dan uji reliabilitas instrumen ke dalam satu tabel ringkasan yang terstruktur.

Tabel 1 Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen ($n = 83$)

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	Rentang r_{hitung}	R tabel	Status Validitas	Cronbach's Alpha	Status Reliabilitas
Manajemen Waktu (X)	11 Item	0,682 – 0,814	0,1818	Valid	0,920	Sangat Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	18 Item	0,636 – 0,832	0,1818	Valid	0,945	Sangat Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) dari masing-masing butir pernyataan dengan nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah sampel (n) = 83, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,1818. Hasil uji coba menunjukkan bahwa 11 butir pernyataan untuk variabel Manajemen Waktu (X) memiliki nilai r_{hitung} berkisar antara 0,682 hingga 0,814 ($r_{hitung} > 0,1818$), sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, 18 butir pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai r_{hitung} antara 0,636 hingga 0,832 ($r_{hitung} > 0,1818$), yang berarti seluruh item pernyataan juga dinyatakan valid dan sah sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil pengujian SPSS menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Manajemen Waktu (X) sebesar 0,920 dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,945. Karena kedua nilai koefisien tersebut jauh di atas threshold 0,60, maka seluruh instrumen

dalam penelitian ini dinyatakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Uji normalitas merupakan tahapan krusial dalam analisis regresi linear yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ketepatan pengujian asumsi ini sangat mendasar karena uji t (parsial) mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi teoretis normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka pengujian statistik menjadi tidak valid untuk menarik kesimpulan kausalitas.

Pada riset ini, pendekatan objektif yang digunakan untuk menguji sifat sebaran residual adalah uji statistik non-parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test. Dasar pengambilan keputusan pengujian ini didasarkan pada nilai profitabilitas (*asymptotic significance*); jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka data dinilai tidak berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Parameter Uji	Unstandardized
---------------	----------------

Residual			Statistic	
Jumlah Sampel (<i>N</i>)		83	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Parameter Normal (Mean)		0.0000000	<i>Sumber: Output Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2026)</i>	
Parameter Normal (Std. Deviation)		6.04825207		
Perbedaan Ekstrem Absolut		0,066		
Perbedaan Ekstrem Positif		0,044		
Perbedaan Ekstrem Negatif		-0,066		
Uji Statistik (<i>Test</i>)		0,066	Analisis Regresi Linear Sederhana	

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memetakan pengaruh variabel Manajemen Waktu (*X*) terhadap Produktivitas Kerja (*Y*). Berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh tabel koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Signifikan (Sig.)
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	23,886	6,566			3,638	< 0,001
Manajemen Waktu (<i>X</i>)	1,119	0,140	0,664		8,002	< 0,001

Variabel Dependen: Produktivitas Kerja (*Y*)

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2026)

Pengujian Hipotesis (Uji *t*)

Uji *t* digunakan untuk menjawab persoalan penelitian, yaitu mengetahui apakah variabel Uji *t* (parsial) dilakukan untuk membuktikan keabsahan hipotesis penelitian secara empiris, yaitu untuk mendeteksi apakah variabel independen Manajemen Waktu (*X*) secara nyata memiliki kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Produktivitas Kerja (*Y*) karyawan. Nilai t_{tabel} ditentukan berdasarkan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) dengan formula $df = n - k - 1$ ($83 - 1 - 1 = 81$), sehingga diperoleh nilai batas kritis t_{tabel} sebesar **1,664**. Hasil pengujian signifikansi koefisien regresi parsial dirangkum secara sistematis pada Tabel 5.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji *t*)

Model	thitung	ttabel	Signifikansi (Sig.)	Alfa (α)	Keputusan Statistik
Manajemen Waktu (<i>X</i>)	8,002	1,664	< 0,001	0,05	H_0 Ditolak / H_a Diterima

Variabel Dependen: Produktivitas Kerja (*Y*)

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2026)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menghitung seberapa besar persentase kontribusi atau proporsi varians variabel independen (Manajemen Waktu) dalam menjelaskan variasi naik-

turunnya perubahan variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1 menunjukkan tingkat kemampuan model regresi operasional dalam memprediksi data lapangan.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,664	0,442	0,435	6,085

Prediktor: (Constant), Manajemen Waktu (X), Variabel Dependen: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2026)

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik regresi linear sederhana, ditemukan bukti empiris bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Elim Rantepao. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 8,002 yang jauh lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,664, serta nilai signifikansi $< 0,001$ yang berada jauh di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis ini secara mutlak menolak H_0 dan menerima H_a , yang menegaskan bahwa semakin baik kemampuan manajemen waktu yang diterapkan oleh karyawan rumah sakit, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja secara nyata.

Secara teoretis, tata kelola manajemen waktu bertindak sebagai stimulus yang menstrukturkan pola kerja harian karyawan. Industri pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit Elim Rantepao dicirikan oleh ritme kerja yang dinamis, fluktuatif, serta sarat akan kondisi darurat yang mengancam keselamatan pasien. Dalam lingkungan kerja yang bertekanan tinggi ini, penguasaan indikator manajemen waktu—seperti kemampuan menyusun prioritas pekerjaan, mengontrol durasi tugas, mematuhi jadwal shift, dan bekerja secara terorganisasi—menjadi modal esensial bagi karyawan untuk mengoptimalkan kinerja mereka. Karyawan yang cakap mengelola waktu mampu memisahkan dengan tegas antara tindakan medis yang mendesak (*urgent*) dan penting (*important*). Hal ini tidak hanya meminimalkan penumpukan tugas klinis maupun administratif di akhir jam kerja, tetapi juga efektif mereduksi stres kerja (*burnout*) yang sering menjadi

pemicu utama penurunan performa tenaga kesehatan.

Temuan riset ini juga mendukung dan memperkuat *outcome* dari berbagai landasan empiris terdahulu. Hasil penelitian ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Nurbaya dkk. (2019), yang mengonfirmasi bahwa penerapan strategi manajemen waktu yang disiplin dan konsisten berkontribusi langsung terhadap pencapaian standar produktivitas organisasi. Pola pengaruh yang identik juga ditunjukkan oleh riset Ambarita dan Damayanti (2022) serta Riski dan Metik (2024), di mana kemampuan mengelola alokasi waktu secara efisien merupakan faktor determinan utama dalam mendongkrak kuantitas dan kualitas output kerja, baik pada instansi korporasi swasta maupun unit instalasi farmasi di rumah sakit. Keberhasilan tata kelola waktu ini menstimulasi efisiensi, di mana waktu kerja yang hemat dapat dialokasikan kembali untuk berinteraksi langsung guna meningkatkan mutu pelayanan bagi pasien.

Meskipun demikian, analisis koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan angka 0,442, yang berarti variabel manajemen waktu memberikan kontribusi pengaruh sebesar 44,2% terhadap produktivitas kerja karyawan RS Elim Rantepao. Sementara itu, porsi mayoritas sisanya sebesar 55,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini. Fakta ini memberikan indikasi kuat bahwa dalam ekosistem rumah sakit, produktivitas kerja bersifat multidimensional. Pihak manajemen tidak boleh mengabaikan variabel penunjang lainnya seperti tingkat beban kerja perawat, ketersediaan fasilitas medis yang modern, kompensasi insentif yang adil, serta motivasi internal dari karyawan itu sendiri.

Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya intervensi manajerial yang terarah dari pimpinan Rumah Sakit Elim Rantepao. Guna mempertahankan dan meningkatkan produktivitas, pihak manajemen disarankan untuk menginisiasi program pelatihan rutin terkait *time management* bagi tenaga medis dan nonmedis. Selain itu, rumah sakit perlu mengevaluasi sistem operasional secara berkala, seperti perbaikan format dokumentasi medis digital agar lebih praktis, penyusunan jadwal kerja yang seimbang untuk mencegah kelelahan fisik, serta penataan tata letak dokumen yang terorganisasi demi memangkas waktu tunggu pelayanan pasien.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Elim Rantepao. Temuan statistik ini membuktikan secara empiris bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola waktu seperti menetapkan skala prioritas tugas, memonitor durasi pekerjaan, mematuhi jadwal operasional, serta mengorganisasikan dokumen dengan teratur menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penerapan manajemen waktu yang matang terbukti mampu mereduksi penumpukan tugas di akhir jam kerja dan meminimalkan stres kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Meskipun demikian, kontribusi manajemen waktu terhadap produktivitas kerja tercatat sebesar forty-four point two percent, yang mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan bersifat multidimensional dan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal lainnya di luar model

penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, P. (2022). *Hubungan antara manajemen waktu dengan efektivitas kerja pada pegawai Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional 1 Medan Helvetia Sumatra Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Alfiyya, R. M. (2023). *Strategi manajemen waktu remaja untuk meningkatkan kontrol diri di Panti Asuhan Budi Utomo Muhammadiyah Metro* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Ali, H., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Ambarita, R. P., & Damayanti, R. (2022). Pengaruh manajemen waktu dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 304–313.
- Anasty, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2025). Pengaruh teknologi, manajemen waktu, pemberian insentif dan sarana prasarana kantor terhadap produktivitas kerja karyawan di Wilayah Jakarta Timur. *Epsilon Journal of Management*, 3(2), 25–47.
- Azzahra, S. N. (2024). *Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat* (S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Chabachib, M., & Irham, F. (2020). *Statistik ekonomi dan bisnis*. UPP STIM YKPN.
- Fathoni, K., & Ghazali, M. (2017). Analisa konsep produktivitas kerja konvensional dalam pandangan

- Islam. *Al Tijarah*, 3(1), 1–14.
- Filadelfia, H. (2024). *Analisis strategi manajemen waktu pendeta dalam melayani tiga jemaat di Klasik Masanda* (Doctoral dissertation, Institut Agama Kristen Negeri Toraja).
- Fitri Ramadani, & Eka Purnama Sari. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan analisis data dengan SPSS*. Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Multivariate analysis* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Halim, M. R., Mattalatta, S., & Junaidin, J. (2019). Pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan daerah kabupaten pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 182–188.
- Haryo, B. D., & Waloejo, H. D. (2018). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 167–176.
- Henny Yuliane, H. Y. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian sewing di PT. Samkyung Jaya Garments* (Doctoral dissertation, UNDARIS).
- Hdayanto, D. N. (2023). *Manajemen waktu: Filosofi teori implementasi*. PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480–1496.
- Husna, N. L. (2023). *Upaya mahasiswa Pendidikan Agama Islam dalam manajemen waktu antara tugas kuliah dengan kegiatan pondok pesantren (Studi kasus di Pondok Pesantren Al-Amien Ngasinan Rejomulyo Kota Kediri)* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Jamil, F., Azhari, H. I., Anggraeni, S., Anjani, S. R., & Ridwan, H. (2025). Literature review: Pengaruh manajemen waktu dan sumber daya manusia terhadap beban kerja perawat dan implikasinya terhadap keselamatan pasien. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 1047–1054.
- Lestari, E. D. (2024). Analisis kedisiplinan waktu kerja karyawan pada Rumah Sakit XYZ. *VISA: Journal of Visions and Ideas*, 4(2), 982–994.
- Melinda, W. (2024). *Pengaruh work-life balance dan manajemen waktu (time management) terhadap prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Novianti, Y. P. (2017). *Pengaruh manajemen waktu terhadap hasil belajar siswa kelas XII IPS mata pelajaran ekonomi MAN Kota Blitar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Nurbaya, S., Afandi, Y., & Wardani, T. I. (2019). Pengaruh manajemen waktu terhadap produktivitas kerja di PT Telkom Wilayah Telekomunikasi Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 13(2), 191–195.
- Nurlaili, E. (2019). *Pengaruh motivasi belajar terhadap keterampilan manajemen waktu santri Ma'had STAIN Kediri* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84.
- Purnomo. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan praktik*.

- Deepublish.
- Resti, R. (2024). *Analisis strategi manajemen waktu mahasiswa Kepemimpinan Kristen IAKN Toraja yang bekerja dan implikasinya terhadap prestasi akademik* (Doctoral dissertation, Institut Agama Kristen Negeri Toraja).
- Riski, M. R. A., & Asmike, M. (2024). Pengaruh kemampuan kerja dan manajemen waktu terhadap produktivitas kerja karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr Soeroto. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 45–56.
- Saputri, N. (2025). *Analisis kapasitas SDM dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan Unit Instalasi Gawat Darurat di RST. TK IV. DR. M. Yasin Watampone* (Doctoral dissertation, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia).
- Sari, & Widiyanti. (2020). Disiplin kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan*, 8(1), 51–59.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Perencanaan & pembangunan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Septian, E. (2023). Analisis produktivitas kerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 655–662.
- Setiabudi, A., US, K. A., & Shalahudin, S. (2025). Manajemen konflik, manajemen stress, manajemen waktu dalam manajemen pendidikan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(1), 46–55.
- Sianipar, F., & Munthe, R. G. (2024, March). Pengaruh manajemen waktu terhadap produktivitas belajar pengguna media sosial di dalam lingkungan pendidikan mahasiswa Universitas Quality. In *Prosiding Seminar Nasional PSSH (Pendidikan, Saintek, Sosial dan Hukum)* (Vol. 3, No. 1, pp. 9–15).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Syelviani, M. (2020). Pentingnya manajemen waktu dalam mencapai efektivitas bagi mahasiswa (studi kasus mahasiswa Program Studi Manajemen UNISI). *Jurnal Analisis Manajemen*, 6(1), 66–75.