Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital
Volume 1 (3), 2023: 403 - 413
E-ISSN: 2961-8428

PENGARUH MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN WAKTU, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERKERJA PARUH WAKTU YANG BERSTATUS MAHASISWA DI MAGELANG

Miftachul Huda Adi Prasetya[1*], Alkadri Kusalendra Siharis[2]
[1,2]Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar
E-mail: [1)] hudamiftahul470@gmail.com

Abstract

This study aims to look at the effect of work motivation, time management, and work stress on the performance of part-time student workers in Magelang and provide references related to improving part-time student performance for part-time students and business owners. This study uses a quantitative methodology. 60 people were studied using a purposive sampling technique. Multiple regression analysis was performed for data analysis. The test results show that work motivation has a sizable positive impact on the performance of part-time students. Part-time student workers will be motivated to work effectively, thereby increasing their performance, if they have goals to achieve and a sense of purpose.

Keywords: *Part-Time Worker, Time Management, Work Motivation, Work Stress, Worker Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja pekerja part-time yang berstatus mahasiswa di Magelang dan memberikan referensi terkait meningkatan kinerja mahasiswa paruh waktu untuk mahasiswa paruh waktu maupun pemilik bisnis. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. 60 orang diteliti dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis regresi berganda dilakukan untuk analisis data. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Pekerja siswa paruh waktu akan termotivasi untuk bekerja secara efektif, sehingga meningkatkan kinerja mereka, jika mereka memiliki tujuan yang ingin dicapai dan rasa memiliki tujuan.

Kata kunci: Kinerja Pekerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja, Pekerja Paruh Waktu, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Banyak orang menuntut tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Tingkat pendidikan ini berdampak besar pada kualitas seseorang, terutama dalam hal pencarian kerja dan kesuksesan. Salah satu tanggung jawab utama mahasiswa adalah mengembangkan pola pikir yang kondusif untuk belajar. Demi IPK tinggi dan kelulusan tepat waktu, sangat penting bagi seorang mahasiswa untuk mencurahkan perhatian penuh pada studi perguruan tinggi mereka. Tantangan bagi mahasiswa di perguruan tinggi adalah untuk mencapai derajat ilmu yang

[1]Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar
Miftachul Huda Adi Prasetya
[*]E-mail: hudamiftahul470@gmail.com

maksimal. Hal ini dimaksudkan untuk membantu siswa mempersiapkan karir masa depan. Pekerjaan seperti penuh waktu (full time), paruh waktu (part time), atau lepas (freelance). Pekerjaan paruh waktu merupakan pemberian manfaat dalam bentuk persiapan profesional untuk mahasiswa. Chinta Oktaviani (2019) menyatakan "pekerjaan paruh waktu (part-time) sering dilakukan oleh mahasiswa dikarenakan jadwal yang lebih fleksibel dibanding kerja *fulltime*".

Mahasiswa perkerja paruh waktu dapat memberikan banyak manfaat untuk mempersiapkan mahasiswa dalam berkarir pada dunia kerja profesional. Bekerja paruh waktu dapat membekali mahasiswa dengan pengalaman, wawasan, dan rasa tanggung jawab pribadi yang akan membantu mereka dengan baik saat memasuki dunia kerja profesional.

Pekerjaan paruh waktu adalah sesuatu yang dapat dilakukan siswa untuk mempersiapkan karir di dunia kerja. Pekerjaan paruh waktu yang tidak membutuhkan keahlian tingkat tinggi, seperti yang dipegang oleh server di restoran dan kafe, barista di kedai kopi, pedagang, dll., Sangat diminati di kalangan mahasiswa. Yang mana jam kerja lebih pendek daripada jam kerja penuh waktu dan jadwal yang lebih fleksibel dibanding kerja penuh waktu. manajemen waktu sebagai upaya agar lebih professional dalam belajar maupun berkerja. Apabila tidak memilik motivasi dan manajemen waktu yang baik dapat menimbulkan strees kerja yang diakibatkan dari tekanan.

Merujuk pada penelitian Carney dalam Puspitadewi (2012), "motivasi kerja seorang mahasiswa umumnya adalah faktor keuangan yang mendesak, atau mengisi waktu luang dengan menambah pengalaman kerja". Memiliki motivasi kerja sangat penting untuk mahasiswa paruh waktu, dapat sebagai dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja guna tercipta hasil kinerja yang maksimal. Membagi waktu merupakan salah satu masalah untuk mahasiswa paruh waktu untuk menyeimbangkan peran antara perkuliahan dan pekerjaan agar kinerja yang diberikan juga maksimal. Maka diperlukan manajemen waktu sebagai upaya agar lebih professional dalam belajar maupun berkerja. Terdapat kesinambungan apabila tidak memilik motivasi dan manajemen waktu yang baik dapat menimbulkan suatu masalah yaitu mengalami strees kerja yang disebabkan tanggung jawab seorang mahasiswa yang bekerja lebih besar dari mahasiswa yang tidak bekerja, tanggung jawab terkait hasil indeks prestasi kumulatif (IPK) maupun tekanan saat berkerja paruh waktu yang ini akan berpengaruh pada kinerja. Maka diperlukan melakukan proses yang berkesinambungan anatara motivasi kerja, manajemen waktu dan mengelola stress untuk mendorong kinerja karyawan yang maksimal.

https://transpublika.co.id/ojs/index.php/JEKOMBITAL
E-ISSN: 2961-8428

Berdasarkan pendahuluan diatas peneliti bertujuan untuk meneliti terkait pengaruh dari motivasi kerja, manajemen waktu, tingkat stres kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Magelang. Melalui penelitian ini diharapkan agar hasil penelitian dapat memberikan referensi untuk mahasiswa paruh waktu maupun pemilik bisnis untuk meningkatkan kinerjanya sehingga bisnisnya dapat berkembang dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja diperlukan bagi karyawan, dan karyawan yang bermotivasi tinggi harus memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Motivasi adalah tindakan atau kemauan untuk menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama mengembangkan ide-ide kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2017). Sutrisno (2016) mengartikan "motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi terkadang diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas". Indikator yang membentuk dimensi motivasi kerja diantaranya adalah (Robbins, 2015):

1) Gaji yang diterima karyawan dan kesesuaiannya dengan harapan karyawan.
2) Keakraban seoarang karyawan dengan rekan kerjanya.
3) Fisik kerja karyawan serta kenyamanan karyawan di tempat kerjanya.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah dua jenis utama motivasi kerja. Perbedaan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terletak pada kepuasan yang diperoleh seseorang dari melakukan aktivitas itu sendiri, bukan dari manfaat yang diperoleh seseorang dengan melakukannya. Dalam konteks ini, motivasi intrinsik mengacu pada dorongan untuk bekerja yang muncul dari imbalan intrinsik dalam melakukan aktivitas. Dalam penelitian Mahardika et al. (2020) telah menunjukkan bahwa "motivasi kerja ekstrinsik maupun intrinsik, keduanya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seorang karyawan".

Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah proses memaksimalkan output dalam waktu yang dialokasikan dengan merencanakan, mengkoordinasikan, memantau, dan mengatur kegiatan. Waktu adalah salah satu yang paling berharga yang harus dikelola dengan bijak. Bukti efisiensi dicapai melalui pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam jangka waktu yang singkat dan efisien. Kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya secara efektif dikenal sebagai manajemen waktu. Manajemen waktu yang efektif melibatkan lebih dari sekadar mencatat waktu; itu juga melibatkan memanfaatkan setiap saat yang tersedia. Mereka yang mahir dalam

https://transpublika.co.id/ojs/index.php/JEKOMBITAL
E-ISSN: 2961-8428

manajemen waktu tahu bagaimana memprioritaskan tanggung jawab mereka, mendahulukan tanggung jawab yang akan berdampak besar pada kesuksesan mereka (Sandra & Djalali, 2013).

Menurut Syelviani (2020), "Manajemen waktu adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan waktu dengan menjadwalkan dan memperioritaskan sehingga tercapai secara efektif dan efisien". Pada penelitian Muliati and Budi (2019) dan Halim et al. (2019) telah ditunjukkan bahwa "manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan".

Menurut Mandura dalam Fisikawati (2020), "indikator manajemen waktu membagi manajemen waktu menjadi lima indikator yaitu mampu menyusun tujuan, mampu menyusun prioritas, mampu membuat jadwal, mampu meminimalisir gangguan, mampu mendelegasikan tugas".

Stres Kerja

Pada umumnya, stres sering dipandang sebagai suatu kondisi yang tidak nyaman dan menegangkan karena seseorang secara pribadi mengalami suatu beban (Massie et al., 2018). Menurut Buulolo, Dakhi, and Zalogo (2021), "stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang". Indikator yang ada pada stress kerja diantaranya adalah (Robbins, 2015):

1) Struktur organisasi,
2) Kepemimpinan organisasi,
3) Tuntutan tugas,
4) Tuntutan peran,
5) Tuntutan antar pribadi.

Stres kerja adalah keadaan tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan ketika melakukan tugas yang diberikan oleh manajemen. Oleh karena itu, kondisi ini dapat mengganggu proses penyelesaian tugas dan, jika dibiarkan, menyebabkan kinerja yang buruk bagi karyawan itu sendiri dan bagi lembaga secara keseluruhan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Septiana & Widjaja (2020) yang menyatakan bahwa "stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja".

Kinerja Karyawan

Mengutip penelitian dari Sudarmanto (2010), "Kinerja adalah hasil atau tingkatan seseorang secara keseluruhan selama periode pelaksanaan tugas dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target maupun sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama". Oleh karenanya, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016), "kinerja adalah hasil kerja yang dilihat baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Gibson & et all (1995) memberikan penjelasan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Faktor individu seperti mental, latar belakang, pengalaman, dan demografis.
2) Faktor organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan.
3) Faktor psikologis seperti presepsi, kepribadian, dan motivasi

METODE PENELITIAN

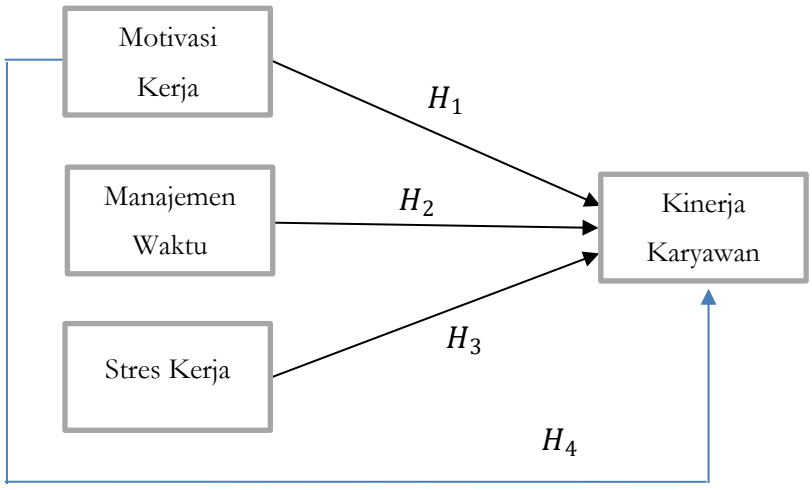
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Mengumpulkan informasi tentang kelompok atau sampel tertentu adalah fokus dari jenis penelitian ini. Analisis data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan mengkarakterisasi dan menguji teori. Penelitian deskriptif kausatif paling tepat menggambarkan penelitian ini. Penelitian kausatif didefinisikan sebagai penelitian yang menyelidiki arah hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Mempelajari pengaruh motivasi intrinsik, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap produktivitas mahasiswa pekerja paruh waktu di Magelang menjadi tujuan utama penelitian ini.

Mahasiswa Magelang yang juga bekerja paruh waktu menjadi fokus atau subjek dalam penelitian ini. Sebanyak 60 (enam puluh) responden dipilih secara acak untuk pengambilan sampel dengan menggunakan strategi purposive sampling. Pengumpulan data biasanya melibatkan pengiriman kuesioner dari beberapa deskripsi. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dengan Motivasi Kerja (X1), Manajemen Waktu (X2), dan Stres Kerja (X3) sebagai variabel independen.

Analisis regresi berganda digunakan dalam metodologi penelitian untuk menguji data. Analisis regresi digunakan untuk menetapkan hubungan antara variabel penjelas dan hasil yang dapat diamati. Uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi adalah contoh metode pengujian hipotesis.

https://transpublika.co.id/ojs/index.php/JEKOMBITAL
E-ISSN: 2961-8428

Uji parsial dilakukan dengan bantuan uji-t. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel hasil. Pengujian ini mengasumsikan tingkat signifikansi 5%, sehingga jika hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen dan dependen berhubungan secara signifikan. Uji-F juga dilakukan bersamaan dengan uji simultan. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan (simultan) atau tidak. Untuk menyimpulkan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, nilai signifikansi harus lebih kecil dari 0,05. Pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan melihat koefisien determinasi (R2). Gambar 1 berikut menunjukkan struktur keseluruhan penyelidikan ini, termasuk variabel yang dihipotesiskan dan penempatannya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

https://transpublika.co.id/ojs/index.php/JEKOMBITAL
E-ISSN: 2961-8428

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hasil Analisis Linear Berganda

Pada persamaan ini dirumuskan: y = a + b1.x1 + b2.x2 + b3.x3. Berikut data hasil dari analisis pada SPSS versi 25.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.211	1.908		4.305	.000
	Motivasi Kerja	.186	.074	.331	2.500	.015
	Manajemen Waktu	.078	.081	.127	.962	.340
	Stres Kerja	-.063	.047	-.164	-1.347	.184

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 maka penelitian ini dapat dirumuskan dalam suatu persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.211 + 0{,}186\ X1 + 0{,}078\ X2 - 0{,}063\ X3$$

Dapat disimpulkan dari data hasil persamaan tersebut, bahwa:

1) Nilai konstanta positif yaitu 8.211, merupakan nilai dimana variabel kinerka karyawan belum terpengaruh variabel lain. Jika hanya variabel kinerja karyawan yang tersedia maka tidak ada yang terpengaruh.
2) Koefisien regresi (X1) memiliki nilai sebesar 0,186 yang menunjukkan bahwa variabel dari motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dengan asumsi variabel lain tidak diteliti, setiap tambahan unit variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
3) Koefisien regresi (X2) memiliki nilai sebesar 0,078 yang menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dengan asumsi variabel lain tidak diteliti, setiap tambahan unit variable manajemen waktu mempengaruhi kinerja karyawan.
4) Koefisien regresi (X3) memiliki nilai sebesar -0,063 yang menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Dengan asumsi variabel lain tidak diteliti, setiap tambahan unit variabel stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan

https://transpublika.co.id/ojs/index.php/JEKOMBITAL
E-ISSN: 2961-8428

Uji Hasil Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan secara statistik antara X dan Y ketika hanya satu nilai X yang dipertimbangkan.

Tabel 2. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.211	1.908		4.305	.000
	Motivasi Kerja	.186	.074	.331	2.500	.015
	Manajemen Waktu	.078	.081	.127	.962	.340
	Stres Kerja	-.063	.047	-.164	-1.347	.184

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Nilai t tabel dari hasil perhitungan didapatkan sebesar 2.003. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1) Pada variabel motivasi kerja nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel karena niali t hitung lebih besar dari niali t tabel (2.500 < 2.003) maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Pada variabel manajemen waktu nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel karena niali t hitung lebih kecil dari niali t tabel (0,962 > 2.003) maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3) Pada variabel stress kerja nilai t hitung lebih kecil dari niali t tabel karena nilai t hitung lebih kecil dari niali t tabel (-1,347 > 2.003) maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

https://transpublika.co.id/ojs/index.php/JEKOMBITAL
E-ISSN: 2961-8428

Uji F

Tabel diawah ini merupakan hasil uji F yang telah dilakukan:

Tabel 3. Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.314	3	4.771	4.016	.012[b]
	Residual	66.536	56	1.188		
	Total	80.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Nilai f tabel hasil perhitungan didapatkan sebesar 2,77 berdasarkan tabel diatas nilai hitung f > dari f tabel yaitu (4,016 > 2,77), hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja, manajemen waktu dan stress kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan paruh waktu pada mahasiswa di Magelang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel berikut merupakan hasil output uji koefisien Determinasi (R^2):

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.135[a]	.018	-.012	1.47320

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Manajemen Waktu

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari data pada tabel di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa R kuadrat = 0,18, atau 18%. Dari data tersebut 18% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor selain motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres, yang sisanya sebesar 82% merupakah pengaruh dari variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja semuanya berdampak pada pekerja mahasiswa paruh waktu di Magelang pada saat yang bersamaan (simultan). Namun, hanya motivasi kerja yang secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja mahasiswa paruh waktu. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari insentif kerja

https://transpublika.co.id/ojs/index.php/JEKOMBITAL
E-ISSN: 2961-8428

yang mempengaruhi keberhasilan akademik mahasiswa paruh waktu. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik manajemen waktu maupun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Temuan ini memberikan kerangka kerja bagi mahasiswa dan pemilik bisnis untuk lebih menanamkan motivasi kerja, tujuan yang ingin dicapai, dan motivasi pribadi pada karyawan mahasiswa paruh waktu mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, *4*(2), 191–202.

Chinta Oktaviani. (2019). *Hubungan aktivitas belajar, prestasi akademik, dan integritas serta loyalitas bekerja dengan penggunaan paruh waktu mahasiswa pekerja part time di starbuck yogyakarta dan imba coffe*.

Fisikawati, A. R. (2020). *Jurusan bimbingan dan konseling fakultas ilmu pendidikan universitas negeri semarang 2020*. 1–16.

Gibson, J. L., & et all. (1995). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi ke-5). Erlangga.

Halim, M. R., Mattalatta, S., & Junaidin. (2019). Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *Journal of Management & Business*, *2*(2), 182–188.

Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(6), 1–10.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *6*(2), 41–49. https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935

Muliati, L., & Budi, A. (2019). 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.

Puspitadewi, N. W. S. (2012). Hubungan antara Stress dan Motivasi Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, *2*(2), 49–57. https://doi.org/10.26740/jptt.v2n2.p126-134

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Indeks Gramedia.

Sandra, K. I., & Djalali, M. A. (2013). Manajemen Waktu, Efikasi-Diri Dan Prokrastinasi. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, *2*(3), 217–222. https://doi.org/10.30996/persona.v2i3.140

Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *2*(3), 643–652. https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576

Sudarmanto. (2010). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Belajar.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana Pranada Media.

Syelviani, M. (2020). Pentingnya manajemen waktu dalam mencapai efektivitas bagi mahasiswa (studi kasus mahasiswa program studi manajemen Unisi). *Jurnal Analisis Manajemen*, *6*(1), 23–32.