artikel-tri-yanti_1791168153072.docx

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

EXCLUDE QUOTES	ON	EXCLUDE SOURCES	< 50%
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	ON	EXCLUDE MATCHES	OFF

artikel-tri-yanti_1791168153072.docx

By Turnitin LLC

WORD COUNT	5762	TIME SUBMITTED	04-OCT-2026 10:51PM
		PAPER ID	124512729

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Manajemen Waktu terhadap Produktivitas Mahasiswa Pekerja Generasi Z: Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Mahasiswa STIE Widyaswara Indonesia)

Tri Yanti[1*], Mandra Adrika Putra[2]

[1*,2] Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia
[1]tryanti079@gmail.com, [2]mandraadrikaputra@gmail.com,

Article History:
Received Jun 12th, 202x
Revised Aug 20th, 202x
Accepted Aug 26th, 202x

Abstrak (Left, Bold, Times New Roman 10)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak *Work-Life Balance* dan manajemen waktu terhadap produktivitas mahasiswa pekerja dari Generasi Z, serta menganalisis peran mediasi motivasi kerja pada mahasiswa di STIE Widyaswara Indonesia. Pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif digunakan dalam studi ini. Populasi penelitian terdiri dari 87 mahasiswa pekerja Generasi Z. Teknik purposive sampling diterapkan dengan memilih mahasiswa aktif dari Generasi Z yang sedang bekerja dan bersedia berpartisipasi. Sebanyak 37 responden memenuhi kriteria dan memberikan jawaban lengkap pada kuesioner yang disebarkan. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil riset menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan dampak langsung *Work-Life Balance* terhadap produktivitas tidak signifikan. Manajemen waktu memberikan dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas. Selanjutnya, motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong produktivitas mahasiswa pekerja Generasi Z, sedangkan *Work-Life Balance* dan manajemen waktu lebih tercermin dengan produktivitas melalui faktor motivasi kerja.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja, Produktivitas, Generasi Z.

Abstract

This study aims to examine the impact of work-life balance and time management on the productivity of Generation Z working students, as well as to analyze the mediating role of work motivation among students at STIE Widyaswara Indonesia. An associative quantitative research approach was employed. The study population consisted of 87 Generation Z working students. A purposive sampling technique was applied, selecting active Generation Z students who were currently employed and willing to participate. A total of 37 respondents met the criteria and provided complete responses to the distributed questionnaires. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS software. The research results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on work motivation, whereas its direct impact on productivity is not significant. Time management has a positive and significant impact on work motivation but does not exert a significant direct influence on productivity. Furthermore, work motivation has a positive and significant impact on productivity. The study demonstrates that work motivation plays a crucial role in driving the productivity of Generation Z working students, while work-life balance and time management are linked to productivity primarily through the factor of work motivation.

Keyword : *work-life balance, time management, work motivation, productivity, Generation Z.*

PENDAHULUAN

Perubahan sifat generasi kerja dan kemajuan teknologi digital telah mengubah cara orang melakukan kegiatan belajar dan bekerja. Salah satu kelompok yang semakin menarik perhatian adalah Generasi Z, yaitu generasi yang tumbuh di tengah lingkungan yang sangat berdekatan dengan teknologi, internet, dan komunikasi digital. Di tengah dunia pendidikan

tinggi, beberapa mahasiswa Generasi Z tidak hanya berperan sebagai mahasiswa saja, tetapi juga bekerja untuk mendapatkan pengalaman, memenuhi kebutuhan finansial, serta membuktikan kemandirian mereka. Kondisi itu menuntut mahasiswa yang bekerja harus bisa memenuhi beberapa tuntutan peran sekaligus, terutama tuntutan dari segi akademik dan tuntutan pekerjaan. Kemampuan untuk mengelola berbagai tuntutan tersebut sangat penting karena ketidakseimbangan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan pendidikan bisa menganggu kemampuan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Salah satu hal penting dalam situasi tersebut adalah keseimbangan antara *work-life balance*. (Greenhaus & Allen, 2011) kemampuan seseorang untuk menjalani berbagai peran dalam hidup secara efektif serta merasa puas dengan peran tersebut berkaitan erat dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan nonpekerjaan. Perspektif ini menunjukkan bahwa keseimbangan bukan hanya tentang membagi waktu secara antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, tetapi juga tentang sejauh mana seseorang berhasil dan merasa puas dalam menjalankan berbagai peran yang dimilikinya. Literatur karya Greenhaus dan Allen menganggap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai hal penting dalam memahami hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, konsep ini bisa dipahami menjadi kemampuan seseorang untuk mengatur tuntutan pekerjaan dengan kegiatan belajar dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketika siswa bisa mengatur berbagai peran dengan seimbang, diharapkan energi mental dan waktu yang dimiliki dapat digunakan dengan lebih efisien untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban akademis.

Selain keseimbangan peran, kemampuan dalam manajemen waktu menjadi elemen penting bagi siswa yang melakukan kegiatan kerja bersamaan dengan studi. (Macan, 1994) memperkenalkan sebuah model manajemen waktu yang menekankan bahwa pengelolaan waktu berkaitan dengan penetapan tujuan serta prioritas, mekanisme pengelolaan waktu, dan preferensi dalam menyusun aktivitas. Penelitian Macan menunjukkan bahwa perilaku dalam manajemen waktu dapat berhubungan dengan persepsi individu terhadap kontrol waktu, kepuasan dalam pekerjaan, dan tingkat stres yang dialami. Oleh karena itu, mahasiswa yang bekerja dan mampu menentukan prioritas, merencanakan jadwal, menyusun aktivitas, serta mengalokasikan waktu dengan tepat, akan memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk memenuhi tuntutan akademis dan pekerjaan secara seimbang. Manajemen waktu menjadi semakin krusial karena terbatasnya waktu dapat menimbulkan bentrokan antara jadwal kuliah, tugas akademik, pekerjaan, dan aktivitas pribadi.

Kemampuan untuk mencapai keseimbangan peran dan mengelola waktu pada akhirnya berhubungan dengan produktivitas. Sinungan melihat produktivitas sebagai komponen penting dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan peningkatan efisiensi kerja. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan seberapa banyak hasil yang didapatkan, namun juga berhubungan dengan cara sumber daya, termasuk waktu dan tenaga manusia, dimanfaatkan secara efektif untuk menghasilkan keluaran.

Namun, keterkaitan antara keseimbangan kerja-hidup, pengelolaan waktu, dan produktivitas tidak selalu bersifat cukup jelas. Motivasi kerja bisa jadi merupakan faktor psikologis yang menggambarkan bagaimana situasi dan kemampuan individu diterjemahkan ke dalam tindakan yang produktif. (T. S. M. A. P. T. Y. O. P. Bismark, 2026; O. P. Bismark & Putra, 2026; Elmuta et al., 2025; Ravara et al., 2025; Irfan et al., 2023; Istanjung, 2026; Mardiansyah et al., 2023; Prasetio et al., 2025; Putra et al., 2025; Putra, 2022; Putra & Novira, 2025; Robbins & Coulter, 2016; Sari et al., 2024; Suryani et al., 2025) menyatakan motivasi sebagai elemen kunci dalam perilaku organisasi yang berhubungan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai target. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, motivasi kerja dapat mendorong seseorang untuk terus bervalu, menyelesaikan tanggung jawab di tempat kerja, serta menghadapi berbagai tuntutan yang muncul bersamaan dengan kewajiban akademis. Robbins dan Judge mengupas tuntas perilaku organisasi dari perspektif individu, kelompok, dan struktur, termasuk beragam unsur yang berkaitan dengan motivasi dan perilaku kerja.

Secara teoritis, mahasiswa yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung berada dalam kondisi mental yang lebih positif untuk mendukung kegiatan akademik dan profesional mereka. Begitu juga, keterampilan dalam mengatur waktu dapat memfasilitasi mahasiswa untuk menetapkan prioritas serta mengendalikan penakaran waktu mereka, sehingga kegiatan dapat dilakukan dengan lebih terencana. Situasi ini dapat berpotensi meningkatkan semangat untuk memenuhi tanggung jawab yang ada dan selanjutnya mendorong produktivitas mereka. Dengan demikian, motivasi kerja diperkirakan berfungsi tidak hanya sebagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga sebagai perantara yang menjelaskan hubungan antara keseimbangan pekerjaan-kehidupan dan manajemen waktu serta produktivitas mahasiswa yang bekerja.

Walaupun penelitian terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pengelolaan waktu, motivasi, dan produktivitas telah banyak dibicarakan dalam konteks karyawan, kajian yang secara khusus menyatukan keempat aspek tersebut pada mahasiswa pekerja, terutama dari Generasi Z, masih memiliki potensi untuk dieksplorasi lebih lanjut. Mahasiswa pekerja menghadapi keadaan yang berbeda dibandingkan dengan pekerja pada umumnya karena mereka harus menjalani tuntutan pekerjaan sekaligus menyelesaikan tanggung jawab akademis. Situasi ini menjadikan kemampuan untuk menyeimbangkan berbagai peran, mengatur waktu, mempertahankan semangat, dan mencapai produktivitas sebagai isu yang penting untuk diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak keseimbangan kerja-hidup dan pengelolaan waktu terhadap produktivitas mahasiswa pekerja dari Generasi Z, serta menguji peranan motivasi kerja sebagai variabel perantara pada mahasiswa STIE Widyaswara Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan landasan teoritis dalam mengendalam pemahaman tentang interaksi antara keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, pengelolaan waktu, motivasi dalam bekerja, serta produktivitas di kalangan mahasiswa yang bekerja. Dari segi praktis, hasil studi ini diharapkan mampu menjadi panduan bagi mahasiswa

dalam menangani tuntutan akademis dan profesional, serta bagi institusi pendidikan dalam merancang program pendampingan yang mendukung pencapaian akademis para mahasiswa yang memiliki pekerjaan.

METODE

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Tujuannya adalah untuk mengeksplorasi dampak ketimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta pengelolaan waktu terhadap produktivitas mahasiswa pekerja dari Generasi Z, sekaligus menilai peran motivasi kerja sebagai variabel yang menjembatani di antara mahasiswa di STIE Widyaswara Indonesia.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 87 mahasiswa STIE Widyaswara Indonesia yang tergolong sebagai mahasiswa pekerja dari Generasi Z. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan syarat mahasiswa harus aktif, merupakan anggota Generasi Z, sedang bekerja, serta bersedia berpartisipasi sebagai responden. Melalui distribusi kuesioner, terkumpul 37 responden yang memenuhi semua kriteria dan memberikan tanggapan dengan lengkap, sehingga semua 37 responden tersebut digunakan sebagai sampel penelitian.

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan lima poin, yang berkisar dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Variabel-variabel penelitian mencakup ketimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (X1), pengelolaan waktu (X2), motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi, dan produktivitas (Y) sebagai variabel yang bergantung.

Ketimbangan antara pekerjaan dan kehidupan merujuk pada kemampuan mahasiswa pekerja untuk mengatur tuntutan dari pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan pribadi. Pengelolaan waktu merupakan kemampuan mahasiswa dalam mengorganisir, berkonsentrasi, mengendalikan, dan memanfaatkan waktu dengan efektif. Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong mahasiswa untuk berjuang dan gigih dalam menjalankan tugas mereka. Sementara itu, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan mahasiswa untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab akademik dengan cara yang efektif dan efisien.

Untuk analisis data, digunakan teknik *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan dukungan dari aplikasi *SmartPLS*. Proses analisis melibatkan pengujian model luar dan model dalam. Pengujian model luar bertujuan untuk mengevaluasi validitas serta keandalan instrumen dengan melihat nilai *outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability*. Selanjutnya, pengujian model dalam dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel dengan menggunakan nilai R-square (R^2) dan koefisien jalur (*path coefficient*).

Untuk menguji hipotesis, diterapkan metode bootstrapping di *SmartPLS* dengan fokus pada nilai t-statistic dan p-value. Pengujian moderasi dioperasikan untuk menilai dampak tidak langsung (*indirect effect*) dari motivasi kerja pada keterkaitan antara keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas, serta hubungan antara manajemen waktu dan produktivitas. Tingkat signifikansi yang diterapkan dalam studi ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menilai *Outer Model*

Evaluasi pengukuran (*outer model*) dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Squares (PLS)* yang mencakup tiga parameter utama, yaitu validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas komposit (*composite reliability*). Dalam penelitian ini batasan nilai *convergent validity* yang diagunakan diatas 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Model luar dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. *Outer Model*

Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Penilaian validitas konvergen dilakukan dengan menguji nilai *loading factor* indikator dan *Average Variance Extracted* (Penilaian validitas konvergen dilakukan dengan menganalisis nilai loading factor dari masing-masing indikator dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Sebuah indikator atau konstruk dianggap memenuhi syarat validitas yang baik jika nilai *loading factor* dan nilai *AVE* melebihi ambang batas 0,50 (Ghozali & Latan, 2015). Dari hasil pemrosesan dalam gambar model *algoritma PLS*, seluruh konstruk laten telah memenuhi persyaratan validitas konvergen yang ditentukan.

Penilaian Reliabilitas

Setelah memastikan validitas data, tahap berikutnya adalah menilai sejauh mana keandalan alat ukur melalui pengujian reliabilitas konstruk. Penilaian ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel. Sebuah variabel atau konstruk laten dianggap reliabel jika nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,70 (atau > 0,50 sesuai dengan kriteria batas minimal). Ringkasan nilai *Construct Reliability* dan *Validity* terdapat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	***rho_A***	***Reliabilitas Komposit***	***Rata-rata Variansi Diekstrak (AVE)***
***Work-Life Balance* (X_1)**	0,908	0,904	0,923	0,668
Manajemen Waktu (X_2)	0,897	0,921	0,921	0,663
Motivasi (Z)	0,979	0,971	0,976	0,870
Produktifitas (Y)	0,952	0,954	0,962	0,808

Menilai Inner Model (*Structural Model*)

Analisis inner model (model struktural) bertujuan untuk mengevaluasi keterkaitan dan signifikansi antar variabel berdasarkan hipotesis yang telah diterapkan. Penilaian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (*R-Square*) pada variabel dependen untuk mengukur seberapa banyak kontribusi variasi yang dijelaskan oleh variabel independen. Hasil visualisasi pengujian inner model dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Inner Model

Gambar tersebut menunjukkan hasil pengujian *bootstrapping* melalui *SmartPLS* untuk menilai tingkat signifikansi hubungan antar variabel berdasarkan nilai *t-statistics* dengan batas pengujian t > 1,96 dalam tingkat signifikansi 5% (*alpha* = 0,05). Dari hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh langsung, variabel *Work-Life Balance* (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z) dengan nilai t = 2,351. Pengaruh yang lebih kuat terlihat dari variabel Manajemen Waktu (X2) terhadap Motivasi (Z) yang menghasilkan nilai t = 4,236, menunjukkan signifikansi yang sangat tinggi. Sebaliknya, ketika menguji pengaruh langsung terhadap Produktivitas (Y), *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai t = 1,690 dan Manajemen Waktu (X2) menghasilkan nilai t = 1,779. Karena kedua nilai tersebut berada di bawah batas t < 1,96, maka *Work-Life Balance* dan Manajemen Waktu tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Produktivitas. Sementara itu, variabel Motivasi (Z) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y) dengan nilai t = 2,270.

Pola hubungan struktural ini memberikan tanda jelas terkait fungsi variabel Motivasi (Z) sebagai variabel perantara (*intervening*). Mengingat bahwa pengaruh langsung dari X_1 ke Y dan X_2 ke Y tidak menunjukkan signifikansi, sementara semua jalur dari X_1 ke Z, X_2 ke Z, dan Z ke Y terbukti signifikan, model ini menunjukkan adanya mediasi penuh (full mediation). Ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Manajemen Waktu tidak dapat secara langsung meningkatkan Produktivitas tanpa adanya dorongan untuk meningkatkan Motivasi terlebih dahulu. Dalam penilaian *outer*

model, semua indikator yang membentuk variabel (X_1) hingga X1.6, X_2) hingga X2.6, Z_1 hingga Z_6, serta Y_1 hingga Y_5) memberikan nilai t-statistics yang signifikan antara 3,558 hingga 92,717 (t > 1,96), yang membuktikan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas dan dapat dengan jelas mengukur konstruk laten masing-masing.

Tabel 4. *Regresi R-Square*

	R Square	*Adjusted R Square*
Motivasi (Z)	0,740	0,746
Produktifitas (Y)	0,804	0,787

Nilai *R-Square (R2)* dan *Adjusted R-Square* digunakan untuk menilai kecocokan prediktif dari model struktural (inner model), yaitu mengukur sebarapa besar persentase variasi dari variabel endogen (dependen) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen (independen) dalam penelitian ini.

1. Variabel Motivasi (*Z*):
   Nilai R2 tercatat 0,760 (*Adjusted R2* = 0,746). Ini menunjukkan bahwa kombinasi dari variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Manajemen Waktu (X_2) dapat menjelaskan variasi Motivasi sebesar 76,0% (atau 74,6% setelah disesuaikan). Sisa variasi sebesar 24,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan kriteria Chin (1998), nilai R2 sebesar 0,760 termasuk dalam kategori model yang kuat (R2 > 0,67).
2. Variabel Produktivitas (Y):
   Nilai R2 tercatat 0,804 (*Adjusted* R2 = 0,787). Ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X_1), Manajemen Waktu (X_2), dan Motivasi (*Z*) bersama-sama dapat menjelaskan variasi Produktivitas sebesar 80,4% (atau 78,7% setelah penyesuaian). Sementara itu, sisa 19,6% dapat dikaitkan dengan faktor lain di luar model yang ada. Angka ini juga menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat.

Kedua variabel endogen (Z dan Y) memiliki nilai *R2* lebih dari 0.67, yang menunjukkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki daya penjelas yang sangat baik dan representatif dalam menangkap fenomena Motivasi dan Produktivitas.

Pengujian Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menjawab pertanyaan yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh antara variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak. Proses pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel (1,96) pada tingkat signifikansi *alpha* = 5% (0,05). Jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan *P-value* kurang dari 0,05, maka H0 akan ditolak dan Ha akan diterima (ada pengaruh signifikan). Di sisi lain, jika t-statistik kurang dari 1,96 dan P-value lebih dari 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak (tidak ada pengaruh signifikan). Ringkasan hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh langsung dapat ditemukan di Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	*Rata-rata Sampel (M)*	*Standar Deviasi (STDEV)*	*T Statistik (|O/STDEV|)*	*P Values*
***Work-Life Balance* (X1) -> Motivasi (Z)**	0,369	0,346	0,157	2,351	0,019
***Work-Life Balance* (X1) -> Produktifitas (Y)**	0,268	0,248	0,154	1,740	0,082
Manajemen Waktu (X2) -> Motivasi (Z)	0,568	0,569	0,134	4,236	0,000
Manajemen Waktu (X2) -> Produktifitas (Y)	0,294	0,235	0,168	1,779	0,076
Motivasi (Z) -> Produktifitas (Y)	0,413	0,399	0,182	2,270	0,024

Tabel yang menunjukkan hasil pengujian hipotesis (*Path Coefficients*) memberikan informasi tentang arah, besarnya pengaruh, serta tingkat signifikansi dari hubungan langsung antara variabel dengan berdasarkan parameter Nilai Sampel Asli (*Original Sample (O)*, Nilai t-Statistik (t > 1,96), dan Nilai *P-Value* (P < 0,05).

1. ***Work-Life Balance* (X_1) terhadap Motivasi (*Z*)**

   Koefisien parameter yang diperoleh adalah 0,369 dengan t-statistik 2,351 (> 1,96) dan *P-value* 0,019 (< 0,05). Hal ini mendukung bahwa *Work-Life Balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

   Hasil dari analisis menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan dari keseimbangan kerja-hidup terhadap motivasi karyawan, dengan koefisien sebesar 0,369, t-statistik 2,351, dan *p-value* 0,019. Ini mengartikan bahwa semakin baik individu merasakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, maka motivasi mereka untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan akan semakin meningkat. Temuan ini konsisten dengan kerangka teori yang diusulkan oleh (Greenhaus & Allen, 2011), yang menyatakan bahwa sumber daya pribadi yang diperoleh dari pemenuhan peran di luar pekerjaan dapat digunakan untuk meningkatkan semangat dan partisipasi positif di tempat kerja.

   Keberhasilan dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup terbukti menjadi faktor psikologis yang berpengaruh kuat dalam membangun motivasi baik dari dalam diri maupun dari luar karyawan. Berdasarkan

teori motivasi yang dikatakan oleh (Robbins & Coulter, 2016), motivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada pandangan mereka terhadap dukungan di lingkungan kerja dan kesejahteraan pribadi mereka. Ketika karyawan tidak merasa terbebani oleh konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kepuasan serta energi emosional yang terbentuk akan mengubah dorongan tersebut menjadi motivasi intrinsik yang dapat meningkatkan antusiasme, loyalitas, serta produktivitas di tempat kerja sehari-hari. Secara empiris, hasil ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang meneliti hubungan serupa di berbagai bidang industri. Penelitian yang dilakukan oleh (Ulum & Sinollah, 2025) mengonfirmasi bahwa keseimbangan kerja-hidup berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

2. *Work-Life Balance* (X_1) terhadap Produktivitas (Y)

Parameter koefisiennya menunjukkan nilai sebesar 0,260 dengan t-statistik 1,690 (< 1,96) dan *p-value* 0,092 (> 0,05). Ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup tidak berpengaruh langsung yang signifikan terhadap tingkat produktivitas.

Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif, tetapi tidak secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,260, t-statistik 1,690 (< 1,96), dan *p-value* 0,092 (> 0,05). Temuan ini menandakan bahwa meskipun tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional yang dialami oleh karyawan cenderung sejalan dengan peningkatan produktivitas, dampaknya secara langsung tidak cukup signifikan secara statistik. Penemuan ini memberikan pemahaman bahwa keberadaan keseimbangan kehidupan kerja yang didasarkan pada teori (Greenhaus & Allen, 2011) tidak secara otomatis meningkatkan hasil produktivitas fisik atau efisiensi kerja individu, seperti yang dijelaskan oleh (Simanjuntak, 1987), jika tidak disertai dengan faktor-faktor operasional lainnya.

Secara teoritis, kurangnya signifikansi hubungan langsung ini dapat dijelaskan oleh keterbatasan variabel yang memengaruhi produktivitas dalam konteks kerja. Menurut (Simanjuntak, 1987), produktivitas kerja sangat mencakup oleh elemen teknis, keterampilan, alat kerja, dan sistem insentif yang diterapkan. Di sisi lain, keseimbangan kehidupan kerja lebih berfokus pada pengurangan stres serta pemenuhan peran psikososial individu (Greenhaus & Allen, 2011). Ketika seorang karyawan memiliki keseimbangan kehidupan yang baik, hal ini menciptakan kondisi mental yang stabil; namun, hal tersebut tidak secara otomatis meningkatkan hasil kerja jika tidak didukung oleh keterampilan teknis, beban kerja yang seimbang, atau motivasi intrinsik. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja mungkin lebih berfungsi sebagai variabel pendukung atau melalui variabel mediasi (seperti kepuasan kerja atau motivasi) daripada sebagai prediktor langsung untuk produktivitas. Secara empiris, temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak selalu memiliki dampak langsung pada produktivitas. Penelitian oleh (Agusti & Suharjo, 2025) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Manajemen Waktu (X_2) terhadap Motivasi (Z)

Nilai dari koefisien parameter tersebut sebesar 0,568, dengan t-statistik sebesar 4,236 (> 1,96) dan *P-value* 0,000 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa Manajemen Waktu memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Motivasi.

Hasil dari pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa manajemen waktu berkontribusi positif dan sangat signifikan terhadap motivasi kerja, seperti yang ditunjukkan melalui koefisien parameter yang bernilai 0,568, t-statistik 4,224 (> 1,96), dan *p-value* 0,000 (< 0,05). Besaran koefisien ini menunjukkan bahwa manajemen waktu adalah faktor penting yang secara substansial meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen waktu dari (Macan, 1994), tentang motivasi sebagai suatu proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Ketika karyawan mampu mengatur jadwal kerja mereka secara lebih terencana, kemungkinan mengalami stres akibat penumpukan tugas (*overload*) bisa diminimalkan. Kondisi psikologis yang tenang dan teratur ini menumbuhkan dorongan intrinsik serta efikasi diri, yang membuat karyawan merasa lebih bersemangat dan bersemangat untuk memenuhi target-target kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Dari sudut pandang teori, hubungan ini memperkuat asumsi (Robbins & Coulter, 2016) mengenai motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Ketika karyawan mampu mengorganisasi jadwal kerja mereka secara terstruktur, kecenderungan untuk mengalami stres akibat penumpukan tugas (*overload*) menjadi terminimalisasi. Kondisi psikologis yang tenang dan teratur ini menumbuhkan dorongan intrinsik serta efikasi diri, sehingga pegawai merasa lebih bersemangat dan bersemangat untuk mencapai target-target kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, temuan juga mendukung berbagai hasil studi sebelumnya yang mengeksplorasi hubungan antara manajemen waktu dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Saardin & Yunus, 2021) membuktikan bahwa penerapan teknik manajemen waktu yang efektif berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi belajar di kalangan siswa sekolah dasar. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Hutapalu, 2025), yang menyebutkan bahwa Manajemen waktu juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

4. **Manajemen Waktu (X_2) terhadap Produktivitas (Y)**

Nilai koefisien parameter tercatat sebesar 0,294 dengan t-statistik 1,779 (< 1,96) dan *P-value* 0,076 (> 0,05), Ini menunjukkan bahwa Manajemen Waktu tidak berdampak langsung yang signifikan terhadap Produktivitas.

Hasil dari pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa meskipun manajemen waktu memberikan pengaruh positif, signifikansinya secara langsung terhadap produktivitas kerja tidak signifikan, dengan koefisien parameter yang dinyatakan sebesar 0,294, t-statistik 1,779 (< 1,96), dan *p-value* 0,076 (> 0,05). Temuan ini mengisyaratkan bahwa meski kemampuan dalam mengelola waktu secara efektif cenderung berhubungan positif dengan peningkatan efisiensi, dampaknya secara langsung tidak cukup kuat untuk menghasilkan pertumbuhan produktivitas yang berarti secara statistik. Penemuan ini juga menunjukkan bahwa penerapan teknik manajemen waktu yang berbasis teori (Macan, 1994) seperti penetapan tujuan, pembuatan daftar tugas, serta prioritas tidak serta merta meningkatkan hasil kerja atau produktivitas fisik seperti yang didefinisikan oleh (Sinungan, 1987) tanpa adanya faktor-faktor lain yang mendukung.

Dari sudut pandang teori, ketidaksignifikan hubungan langsung ini dapat dijelaskan melalui ruang lingkup konsep dari kedua variabel. Sebagaimana dianggap oleh (Sinungan, 1987), produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks yang bersifat teknis operasional, meliputi ketersediaan teknologi, mutu bahan baku, keahlian teknis, serta kondisi fisik di tempat kerja. Di sisi lain, manajemen waktu menurut (Macan, 1994) lebih diarahkan pada mekanisme perencanaan pribadi dan bagaimana individu memandang pengendalian waktu (*perceived control over time*). Walaupun seorang karyawan menunjukkan disiplin tinggi dalam mengatur waktu, hasil produktivitas mereka kemungkinan tetap terhambat oleh sarana kerja yang terbatas, beban kerja teknis, atau kendala eksternal yang berada di luar kontrol individu. Dengan demikian, manajemen waktu berfungsi lebih sebagai landasan dalam pengaturan kerja yang membutuhkan intervensi tambahan seperti motivasi atau kompetensi teknis agar dapat diwujudkan dalam bentuk produktivitas yang nyata.

Secara empiris, hasil ini konsisten dengan kajian sebelumnya yang mengeksplorasi dinamika yang serupa. Penyelidikan oleh (Anthania & Dewayanti, 2022) menunjukkan bahwa pengelolaan waktu tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh (Saputra et al., 2026), yang menyimpulkan bahwa pengelolaan waktu memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja akademik mahasiswa.

5. **Motivasi (Z) terhadap Produktivitas (Y):**

Nilai koefisien untuk parameter ini tercatat sebesar 0,413 dengan t-statistik 2,270 (> 1,96) dan *p-value* 0,024 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Analisis statistik membuktikan bahwa motivasi dalam bekerja berdampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja, dengan koefisien parameter yang tercatat sebesar 0,413, t-statistik 2,270 (> 1,96), dan *p-value* 0,024 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, semakin jelas peningkatan produktivitas kerja yang dapat dihasilkan. Hasil ini mendukung dasar teori dari (Robbins & Coulter, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari perspektif teori, pentingnya pengaruh ini menegaskan peran fundamental motivasi dalam mengubah potensi karyawan menjadi hasil yang nyata. Seperti yang dinyatakan oleh (Sinungan, 1987), produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan fisik, teknologi, atau alat kerja, tetapi dipengaruhi secara signifikan oleh kemauan untuk bekerja yang berasal dari motivasi individu. Ketika karyawan memiliki motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik yang tinggi, mereka cenderung lebih menginvestasikan energi mental dan emosional, mengurangi kebutuhan untuk pengerjaan ulang (rework), serta lebih efektif dalam menggunakan waktu untuk menghasilkan output kerja yang berkualitas dan berkuantitas tinggi. Secara nyata, hasil penelitian ini konsisten dengan serangkaian studi sebelumnya yang menunjukkan betapa pentingnya aspek motivasi dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian oleh (Agusti & Suharjo, 2025) menegaskan bahwa Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Analisis menunjukkan bahwa baik keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi maupun pengelolaan waktu tidak mampu memberikan dampak langsung yang jelas dalam meningkatkan produktivitas. Akan tetapi, kedua faktor tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu, di mana motivasi memiliki peran langsung yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

KESIMPULAN

Melalui analisis data mengenai pengaruh keseimbangan kerja-hidup dan manajemen waktu terhadap produktivitas dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Mahasiswa Pekerja Generasi Z di STIE Widyaswara Indonesia, diperoleh kesimpulan berikut ini:

1. Keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemampuan mahasiswa generasi Z yang bekerja dalam menyelaraskan peran akademis, pekerjaan, dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan dorongan intrinsik serta energi psikologis mereka untuk mencapai performa optimal.
2. Keseimbangan kerja-hidup tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Keseimbangan yang dirasakan mahasiswa dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak secara otomatis

meningkatkan hasil atau efisiensi kerja fisik jika tidak didukung oleh faktor operasional dan motivasi yang memadai.

3. Manajemen waktu memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap motivasi kerja. Kemampuan dalam menyusun prioritas, menjadwalkan, dan mengontrol waktu memberikan rasa tenang serta efikasi diri yang tinggi bagi mahasiswa generasi Z yang bekerja dalam menjalankan peran ganda.
4. Manajemen waktu tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin dalam pengelolaan waktu secara pribadi masih belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan hasil kerja.
5. Motivasi Kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang mengubah energi mental dan emosional mahasiswa yang bekerja menjadi tindakan konkret, meningkatkan baik jumlah maupun kualitas hasil kerja.
6. Peranan Mediator Motivasi Kerja (Pemadatan Penuh). Mengingat hubungan langsung antara *Work-Life Balance* dan Manajemen Waktu terhadap Produktivitas tidak signifikan, sedangkan kedua variabel ini berhubungan signifikan dengan Motivasi Kerja, serta Motivasi Kerja dengan Produktivitas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja bertindak sebagai mediator penuh. Dengan kata lain, *Work-Life Balance* dan Manajemen Waktu hanya akan berkontribusi pada peningkatan Produktivitas mahasiswa pekerja Generasi Z jika Motivasi Kerja terlebih dahulu terbentuk..

Implikasi Teoretis

1. Penguatan Model Mediator Penuh

   Penelitian ini menambah wawasan dalam literatur terkait perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan mahasiswa pekerja dari Generasi Z. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor-faktor psikososial (*work-life balance*) dan kemampuan pengaturan diri (manajemen waktu) tidak dapat dipisahkan dalam memprediksi produktivitas kerja, tetapi harus didorong oleh Motivasi Kerja yang memadai.
2. Konseptualisasi Ciri-Ciri Generasi Z

   Temuan ini membuktikan bahwa Generasi Z yang menjalani peran ganda (kuliah sambil bekerja) sangat menggantungkan rasa kendali atas waktu dan reduksi konflik peran untuk mendapatkan ketahanan mental dan dorongan kerja intrinsik.

Implikasi Praktis

1. Bagi Perusahaan / Pemberi Kerja

   Manajemen perusahaan tidak bisa sekadar mendorong produktivitas atau memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan Generasi Z tanpa mempertimbangkan faktor motivasi mereka. Perusahaan disarankan untuk menyediakan skema kerja fleksibel dan jam kerja yang realistis agar mahasiswa pekerja tidak mengalami kelelahan akibat tekanan berlebihan.
2. Bagi Institusi Pendidikan (STIE Widyaswara Indonesia)

   Pihak universitas dapat mendukung terciptanya keseimbangan peran bagi mahasiswa yang bekerja dengan menyusun jadwal kuliah yang terstruktur dengan baik, memanfaatkan *platform e-learning*, serta menyelenggarakan pelatihan atau lokakarya mengenai manajemen waktu dan kesehatan mental.
3. Bagi Mahasiswa Pekerja Generasi Z

   Para mahasiswa yang juga bekerja harus memahami bahwa kemampuan untuk menentukan prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan, pendidikan, dan waktu istirahat adalah investasi mental yang sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan produktivitas mereka dalam lingkungan kerja.

Batasan Penelitian

1. Cakupan Sampel yang Spesifik

   Penelitian ini hanya terbatas pada mahasiswa pekerja di STIE Widyaswara Indonesia, yang berarti hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi Generasi Z di lembaga pendidikan tinggi lain atau di sektor industri yang sangat berbeda.
2. Pengukuran Variabel Perilaku

   Pengukuran untuk variabel keseimbangan kerja-hidup, manajemen waktu, dan motivasi didasarkan pada penilaian sendiri dari para responden, yang berpotensi menghasilkan bias dalam jawaban mereka (bias keinginan sosial).
3. Pengecualian Variabel Teknis Operasional

   Penelitian ini tidak memasukkan faktor-faktor teknis eksternal yang berdampak langsung pada produktivitas fisik, seperti ketersediaan fasilitas teknologi, tingkat beban kerja fisik, serta sistem insentif finansial yang ada di tempat kerja.

Saran

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya
   a. Mengembangkan model penelitian dengan memperluas jangkauan sampling ke perguruan tinggi lain atau melakukan perbandingan karakteristik mahasiswa pekerja di berbagai sektor industri.

b. Menggabungkan variabel eksternal seperti Dukungan Lingkungan Kerja (*Supportive Work Environment*), Gaya Kepemimpinan, atau Beban Kerja (*Workload*) sebagai variabel moderasi untuk menganalisis kondisi yang bisa memperkuat atau melemahkan produktivitas kerja.
c. Menerapkan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed-methods*) untuk menyelidiki lebih dalam mengenai dinamika stres dan mekanisme adaptasi (*coping mechanism*) pada mahasiswa pekerja dari Generasi Z.

2. Saran untuk Praktisi / Manajemen Organisasi
   a. Merancang program pengakuan dan apresiasi karyawan secara rutin agar dapat mengubah motivasi kerja mahasiswa menjadi pencapaian target produktivitas perusahaan yang berkelanjutan.
   b. Membangun jalur komunikasi yang transparan mengenai sasaran dan jadwal kerja supaya mahasiswa yang bekerja dapat menyeimbangkan tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan kewajiban akademik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada STIE Widyaswara Indonesia atas izin, dukungan, dan fasilitas yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik. Terima kasih juga disampaikan kepada semua mahasiswa yang bersedia menjadi responden dan memberikan informasi berharga dalam penelitian ini. Penghargaan yang tinggi diberikan kepada semua pihak yang telah membantu, memberikan masukan, dan dukungan sampai penelitian ini selesai. Semoga hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi terkait pengelolaan *Work-Life Balance*, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja, dan Produktivitas pada Mahasiswa Pekerja Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

Agusti, Y., & Suharjo, S. (2025). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mada Baru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul. *Jurnal Sosial Society*, *5*(2), 1413–1423.

Azaharta, R. P., & Dananyasti, 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*, *18*(2), 304–313.

Bismark, T. S. M. A. P. T. Y. O. P. (2026). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Mahasiswa Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Intervening. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *Vol. 5 No. 5: Juli 2026*, 7854–7868. https://al-haramainjournal.id/EKOMA/article/view/16549/12503

Bismark, O. P., & Putra, M. A. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, *2*(3), 253–267.

Elmita, Y., Wandra, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2025). The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials (Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency). *Strata Business Review*, *1*(1), 107–116.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature*.

Havira, P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU RUMAH TAHFIDZ DI KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, *1*(1), 10–18.

Hutajulu, I. H. N. (2025). Pengaruh self-regulated learning dan manajemen waktu terhadap motivasi belajar dengan kemandirian belajar sebagai variabel intervening. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(04), 1–15.

Irfan, M., Syamsurizaldi, S., Mass, I., Bismark, O., & Putra, M. A. (2025). THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF NAGARI OFFICES IN SANGIR DISTRICT, SOUTH SOLOK REGENCY. *Jurnal Manajemen*, *13*(3), 256–263.

Istanjang, M. A. P. M. S. N. W. A. S. V. S. I. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Outsourcing dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *Vol. 5 No. 5: Juli 2026*, 7912–7925. https://al-haramainjournal.id/EKOMA/article/view/16491/12507

Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, *79*(3), 381.

Mardiansyah, N., Suryani, E., Mass, I., Dalkhyar, D., & Putra, M. A. (2025). The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital. *Strata Business Review*, *1*(1), 117–129.

Pratama, A., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

DISIPLIN KERJA GURU TPA/MDA DI NAGARI PAKAN RABAA UTARA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, *1*(1), 1–9.

Putra, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, *7*(3), 416–422.

Putra, M. A., & Novita, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Administrasi Kantor*, *13*, 240–253.

Putra, M. A., Suryani, E., Bismark, O. P., & Yanti, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sonasi Media Teknologi.

Robbins & Coulter. (2016). *Human Resources Management*. PT. Rajagrafindo Persada.

Saputra, A. R., Roesch, R., & Rifqi, A. (2026). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP PRODUKTIVITAS AKADEMIK MELALUI SELF EFFICACY. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *9*(2), 1269–1279.

Sari, H. N., Suryani, E., Dakyar, D., Mara, L., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Multidisciplinary Journal of Multidisciplinary Science*, *1*(1), 10–17.

Simungan, M. (1987). Produktivitas: Apa dan bagaimana. *(No Title)*.

Suardin, S., & Yusman, M. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu Belajar Terhadap Efikasi Diri Dan Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar. *JEC (Jurnal Edukasi Cendekia)*, *5*(1), 61–71.

Suryani, E., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan melalui Pendekatan SEM-PLS. *Elondio Saleo: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, *10*(2), 140–151.

Ulum, M., & Sutollah, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada PT Gudang Baru Berkah). *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *10*(2), 415–428.