

**LITERATURE REVIEW: EKSPLORASI PENGALAMAN KARYAWAN DALAM MANAJEMEN WAKTU DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS****Selvy Naira Syafna<sup>1</sup>, Marsofiyati<sup>2</sup>, Eka Dewi Utari<sup>3</sup>****Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia**[selvysyafna194@gmail.com](mailto:selvysyafna194@gmail.com), [marsofiyati@unj.ac.id](mailto:marsofiyati@unj.ac.id), [ekadewiutari@unj.ac.id](mailto:ekadewiutari@unj.ac.id)**Abstract**

*This research aims to explore employees' experiences in time management and analyze its impact on work productivity. The method used is a narrative literature review, examining 10 relevant scholarly articles published within the last five years (2020–2025). The findings indicate that effective time management plays a significant role in improving work efficiency, output quality, and employee satisfaction. Strategies such as scheduling, task prioritization, the use of supportive technologies, and time management training have been shown to positively influence productivity. However, several studies emphasize that time management alone does not always have a significant impact unless combined with other factors such as work competence, organizational support systems, and workplace facilities. These findings highlight the importance of a holistic and systematic approach in implementing time management within work environments. Therefore, organizations need to build a supportive work ecosystem to ensure the optimal application of time management as part of efforts to enhance employee productivity.*

**Keywords:** *Time Management, Employee Productivity, Work Efficiency, and Employee Experience*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan dalam penerapan manajemen waktu serta menganalisis pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Metode yang digunakan adalah narrative literature review, dengan mengkaji 10 artikel ilmiah terbitan lima tahun terakhir (2020–2025) yang relevan dengan topik penelitian. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja, kualitas output, dan kepuasan karyawan. Strategi seperti penyusunan jadwal, penetapan prioritas, penggunaan teknologi pendukung, serta pelatihan manajemen waktu terbukti mampu memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Namun, beberapa penelitian juga menegaskan bahwa pengaruh manajemen waktu tidak selalu signifikan secara mandiri, melainkan menjadi lebih efektif bila dikombinasikan dengan faktor lain seperti kemampuan kerja, sistem pendukung organisasi, dan sarana prasarana. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan yang holistik dan sistematis dalam penerapan manajemen waktu di lingkungan kerja. Dengan demikian, organisasi

**Article history**

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

perlu mengembangkan ekosistem kerja yang mendukung agar manajemen waktu dapat diimplementasikan secara optimal dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci: Manajemen Waktu, Produktivitas Karyawan, Efisiensi Kerja, dan Pengalaman Karyawan**

## 1. Pendahuluan

Di tengah pesatnya arus globalisasi, dunia usaha kini dihadapkan pada beragam tantangan serta perubahan yang mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Salah satu isu krusial yang menjadi sorotan adalah bagaimana menjaga kualitas pelayanan yang diberikan oleh para karyawan. Pelayanan yang tidak maksimal dapat berdampak negatif terhadap kepuasan pelanggan dan berujung pada penurunan produktivitas. Kurangnya profesionalisme dan ketidakefektifan karyawan dalam menjalankan tugas sering kali menjadi penyebab utama terhambatnya produktivitas kerja. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang memengaruhi performa kerja dalam lingkungan organisasi masa kini. Setiap instansi berupaya agar para pegawainya mampu menunjukkan performa optimal guna mewujudkan target yang telah ditetapkan. Meningkatkan produktivitas kerja menjadi elemen kunci dalam sistem birokrasi, karena tingginya produktivitas memungkinkan penyelesaian tugas secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi (Chandra et al., 2024).

Penerapan pengelolaan waktu yang efektif dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran penting dalam menunjang kemajuan dan peningkatan mutu perusahaan. Manajemen waktu yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja, karena memungkinkan alokasi waktu yang lebih terorganisir serta membentuk kebiasaan kerja karyawan yang sesuai dengan jadwal yang telah dirancang. Dengan demikian, efisiensi kerja meningkat dan berdampak positif terhadap kualitas keseluruhan Perusahaan (Nurbaya et al., 2019).

Produktivitas dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas tersebut adalah kemampuan untuk mengelola waktu secara tepat, yang mencakup kedisiplinan dalam mematuhi jadwal kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjalankan aktivitas sesuai tenggat yang telah ditentukan. Ketepatan waktu tidak hanya mendukung kelancaran operasional, tetapi juga berpengaruh terhadap efektivitas kerja sama tim, mutu output yang dihasilkan, dan tingkat kepuasan pelanggan. Namun, masih ditemukan sejumlah karyawan yang mengalami hambatan dalam menjadikan ketepatan waktu sebagai bagian integral dari strategi kerja mereka. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh ketepatan waktu terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Kurnianingsih et al., 2024). Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh manajemen waktu terhadap peningkatan produktivitas karyawan dengan mengeksplorasi pengalaman karyawan dalam mengelola waktu kerja, serta mengidentifikasi praktik-praktik manajemen waktu yang efektif dalam konteks organisasi berdasarkan hasil penelitian terdahulu.

## 2. Tinjauan Pustaka

### **Pengertian Karayawan**

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok di bidang ketenagakerjaan, karyawan diartikan sebagai individu yang memiliki kemampuan secara fisik maupun mental untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam rangka menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

Karyawan merupakan aset sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak utama dalam operasional bisnis perusahaan. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan dituntut untuk mempertahankan eksistensinya, yang salah satunya bergantung pada data kinerja karyawan yang menunjukkan performa optimal. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan produktivitas Perusahaan (Witasari & Jumaryadi, n.d.).

Karyawan merupakan aset berharga bagi sebuah perusahaan. Tanpa keterlibatan karyawan, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Mereka juga memegang peran penting dalam menyampaikan kebijakan dan tindakan perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Karyawan yang berhubungan langsung dengan publik perlu memberikan perhatian khusus dan berfungsi sebagai jembatan komunikasi dua arah antara perusahaan dan audiensnya, karena pihak-pihak yang berkepentingan senantiasa ingin mengetahui perkembangan serta aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan (Pratama & Wahyuningtyas, 2021).

### **Manajemen Waktu**

Dalam lingkungan perkantoran, penerapan manajemen waktu yang efektif sangat penting untuk memastikan tugas-tugas selesai sesuai dengan jadwal dan target yang ditentukan. Strategi pengelolaan waktu menjadi faktor utama dalam meningkatkan efisiensi kerja di kantor. Manajemen waktu merupakan proses penyusunan, penjadwalan, dan penggunaan waktu secara optimal untuk menyelesaikan tugas yang telah direncanakan dalam waktu yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan. Dengan demikian, manajemen waktu mencakup kemampuan untuk menentukan prioritas, mengatur pembagian waktu dengan bijaksana, serta mengelola kegiatan sehari-hari guna mencapai efisiensi dan produktivitas yang maksimal (Azzahra & Amanda, 2024).

Manajemen waktu adalah proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi penggunaan waktu dengan cara yang produktif. Mengingat waktu merupakan sumber daya utama dalam menyelesaikan tugas, maka pengelolaan yang efektif dan efisien sangat diperlukan. Penerapan manajemen waktu akan menghasilkan hasil yang lebih optimal apabila dilakukan dengan tekad, disiplin, dan komitmen tinggi dari individu untuk mengikuti dan melaksanakan perencanaan yang telah disusun (Syelviani, 2022).

### **Produktivitas Karyawan**

Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara output berupa barang atau jasa dengan input yang digunakan. Produktivitas juga mencerminkan perbandingan antara hasil

yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan, yang terkait dengan sikap mental yang produktif, seperti sikap positif, semangat, motivasi, disiplin, kreativitas, inovasi, dinamisme, dan profesionalisme (Wijaya & Ojak Manurung, 2021).

Di tengah pesatnya perkembangan era globalisasi saat ini, dunia bisnis menghadapi beragam tantangan dan fenomena baru yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Salah satu isu utama yang muncul adalah pentingnya mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Pelayanan yang kurang optimal dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan dan pada akhirnya mengurangi produktivitas perusahaan. Karyawan yang tidak menunjukkan profesionalisme dan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik seringkali menjadi faktor utama penurunan produktivitas. Fenomena ini menekankan perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di tempat kerja modern. Setiap organisasi senantiasa berusaha agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan kinerja terbaik dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Meningkatkan produktivitas kerja sangat penting bagi birokrasi, karena dengan produktivitas yang tinggi, pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi (Chandra et al., 2024).

### 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* (tinjauan Pustaka). Penelitian ini menggunakan metode *narrative literature review*, yang melibatkan perbandingan dan analisis teori yang relevan untuk membangun landasan teoretis bagi permasalahan yang diteliti (Tuginem, 2023). Penelitian diawali dengan mencari artikel-artikel yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan dilakukan (Ade Sintia Wulandari, 2022). Kriteria artikel ilmiah yang digunakan sebagai data berupa artikel ilmiah yang bersumber dari jurnal nasional dengan kemutakhiran 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2020-2025. Tahap berikutnya adalah *screening* data, di mana penulis membaca secara menyeluruh konten artikel. Hasil dari proses ini adalah terpilihnya 10 artikel yang sesuai dengan fokus penelitian.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Hasil Penelitian

Tabel 1  
Hasil Kajian Literature Review

NO	Nama Peneliti dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Fitriani Dwi Azzahra & Marsella Putri	Manajemen Waktu: Strategi Untuk Kantor	Studi kualitatif deskriptif dengan metode	Strategi manajemen waktu diimplementasikan melalui penjadwalan kerja berdasarkan

	Tommy Amanda, 2024)	yang Lebih Efisien (Studi Kasus Yomart Cimindi)	observasi dan wawancara mendalam bersama asisten kepala toko.	prioritas, penggunaan teknologi (aplikasi You To Do), briefing rutin, serta kebijakan disiplin waktu. Hasilnya menunjukkan bahwa praktik manajemen waktu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efisiensi, produktivitas, dan pelayanan pelanggan.
2	(Kurnianingsih et al., 2024)	Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Produktivitas Organisasi	Penelitian kualitatif deskriptif berbasis studi literatur dan analisis teoritis menggunakan teori sistem, kontingensi, dan manajemen waktu.	Manajemen waktu berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi. Ketepatan waktu meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja, dan koordinasi sistem dalam organisasi.
3	(Mere, 2024)	Implementing Effective Time Management to Increase Productivity in the Work Environment	<i>Literature review</i> dari jurnal ilmiah dan artikel setelah 2019, analisis tematik.	Manajemen waktu yang baik meningkatkan fokus, kualitas kerja, keseimbangan hidup, dan menurunkan stres. Penggunaan teknologi seperti aplikasi tugas mempercepat kinerja, namun perlu pengendalian untuk menghindari distraksi.
4	(Anasty & Wolor, 2023)	Pengaruh Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur	Penelitian kuantitatif yang dikombinasikan dengan analisis deskriptif.	Manajemen waktu yang baik cenderung meningkatkan produktivitas, data penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan jika dibandingkan dengan faktor lain seperti teknologi, insentif, dan sarana prasarana.

5	(Ambarita et al., 2022)	Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena pengujian hipotesisnya dilakukan dengan menggunakan kuisioner untuk mengetahui hubungan antar variabel	Manajemen waktu secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, namun jika dikombinasikan dengan kemampuan kerja, keduanya memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Pacific Global Utama
6	(Riski & Asmike, 2024)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Farmasi Rsud Dr Soeroto	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.	Hasil analisis data menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika karyawan mampu mengelola waktu mereka dengan baik, produktivitas kerja mereka cenderung meningkat.
7	(Kadir et al., 2024)	Psikoedukasi Manajemen Waktu Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Pada Karyawan PT Tiran Makassar	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu psikoedukasi, yang meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, dan pemberian pre-post test.	Karyawan yang mampu menerapkan manajemen waktu yang baik cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Manajemen waktu dalam penelitian ini diukur melalui kemampuan karyawan dalam menyusun prioritas, merencanakan tujuan, dan membuat jadwal kerja. Efektivitas dalam ketiga aspek ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan

8	(Sentoso & Jeffry, 2024)	Implementasi Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. Batam Bangun Prathama	Penelitian kualitatif dengan berbagai metode digunakan, termasuk dokumentasi, observasi, dan wawancara	Manajemen waktu diidentifikasi sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa masalah manajemen waktu yang buruk pada karyawan dapat mengganggu kinerja dan menurunkan produktivitas.
9	(Fadli et al., 2020)	Pelatihan Manajemen Waktu dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan RSU Bhakti Asih	Metode pelaksanaan yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah meliputi kegiatan penyampaian materi manajemen waktu kepada tenaga kesehatan dengan metode yang komunikatif.	Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen waktu dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kesehatan. Manajemen waktu yang efektif membantu tenaga kesehatan untuk bekerja lebih efisien, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas.
10	(Pahlepi & Sihombing, 2023)	Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Bekerja Pada PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air)	Penelitian kualitatif dengan metode studi pustaka (library research) dan studi lapangan (field research).	Penelitian ini menyoroti efektivitas manajemen waktu sebagai kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Manajemen waktu yang buruk dapat menyebabkan keterlambatan tugas, peningkatan stres, dan penurunan produktivitas.

#### 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian terhadap 10 artikel ilmiah dalam literature review ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu merupakan salah satu faktor penting yang secara umum berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan di berbagai jenis organisasi. Dalam sebagian besar penelitian yang dianalisis, ditemukan bahwa penerapan strategi manajemen waktu yang baik—seperti penjadwalan kerja berdasarkan prioritas, penggunaan alat bantu teknologi, pembagian waktu yang seimbang antara tugas utama dan tambahan, serta kedisiplinan dalam memenuhi tenggat waktu—berkorelasi kuat dengan peningkatan efisiensi kerja, kualitas output, dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa studi juga menyoroti bagaimana kebiasaan kerja yang teratur dan disiplin waktu dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih fokus dan minim stres, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat.

Penggunaan teknologi menjadi salah satu unsur penunjang penting dalam praktik manajemen waktu yang efektif. Aplikasi pengelola tugas seperti You To Do, briefing harian, dan alat pemantauan produktivitas disebut mampu membantu karyawan dalam mengorganisasi pekerjaan sehari-hari secara lebih sistematis. Hasil penelitian Fitriani & Marsella (2024) menunjukkan bahwa strategi-strategi semacam ini meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Temuan ini sejalan dengan studi lain yang mengaitkan manajemen waktu dengan peningkatan fokus, pengurangan tekanan kerja, serta tercapainya keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik (Mere, 2024; Kadir et al., 2024).

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh signifikan secara mandiri terhadap produktivitas. Beberapa studi kuantitatif, seperti yang dilakukan oleh Anasty & Wolor (2023) dan Ambarita et al. (2022), mengungkapkan bahwa manajemen waktu cenderung memberikan kontribusi yang lebih kecil dibandingkan dengan faktor lain seperti kecakapan kerja, pemberian insentif, fasilitas kantor, dan dukungan teknologi. Dalam beberapa konteks organisasi, manajemen waktu hanya menjadi faktor pendukung dan tidak dominan dalam meningkatkan produktivitas, kecuali jika dikombinasikan dengan faktor lain. Sebagai contoh, kombinasi antara kemampuan kerja dan manajemen waktu terbukti memberikan dampak yang lebih kuat terhadap produktivitas dibandingkan hanya salah satu variabel saja.

Penelitian-penelitian lain yang lebih menekankan pendekatan intervensi sistemik dan edukatif juga menunjukkan hasil yang lebih konsisten. Psikoedukasi manajemen waktu, pelatihan langsung, serta penerapan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi mampu menciptakan perubahan perilaku kerja karyawan yang lebih produktif dan berorientasi pada hasil. Penelitian Kadir et al. (2024) dan Sentoso & Jeffry (2024) menekankan pentingnya membentuk kebiasaan menyusun prioritas kerja, merencanakan tujuan, dan membuat jadwal secara konsisten sebagai bagian dari penguatan budaya kerja yang produktif. Hal ini mendukung pandangan bahwa keberhasilan manajemen waktu bukan hanya soal teknis pengelolaan waktu, melainkan juga pembentukan mindset, disiplin, dan sistem pendukung yang kuat dari organisasi.

Secara keseluruhan, temuan dari literature review ini menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki peran strategis dalam mendorong produktivitas kerja, terutama bila diintegrasikan dengan pendekatan peningkatan kompetensi, dukungan teknologi, dan sistem organisasi yang

kondusif. Meskipun tidak selalu menjadi satu-satunya faktor penentu, manajemen waktu dapat menjadi fondasi yang penting dalam menciptakan kinerja individu maupun tim yang lebih optimal. Dalam praktiknya, organisasi disarankan untuk tidak hanya memberikan pelatihan manajemen waktu, tetapi juga membangun ekosistem kerja yang mendukung penerapannya secara konsisten dan berkelanjutan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil tinjauan terhadap sepuluh artikel ilmiah, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu merupakan aspek penting yang secara umum berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Pengelolaan waktu yang baik, seperti kemampuan dalam menyusun prioritas kerja, mematuhi jadwal, serta memanfaatkan teknologi pendukung, terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi stres, dan mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam konteks organisasi modern, keterampilan ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Meskipun demikian, pengaruh manajemen waktu tidak selalu berdiri sendiri. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan lebih optimal ketika manajemen waktu dikombinasikan dengan faktor lain, seperti kemampuan kerja, pemberian insentif, sarana prasarana, serta dukungan sistem organisasi yang efektif. Dalam beberapa kasus, manajemen waktu hanya berfungsi sebagai faktor pendukung yang perlu dilengkapi dengan pendekatan pengembangan kompetensi dan pembentukan budaya kerja yang disiplin.

Implikasi dari temuan ini mengarah pada pentingnya upaya organisasi untuk tidak hanya mengajarkan teknik manajemen waktu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan pelatihan berkelanjutan, dan mendukung penerapan manajemen waktu melalui sistem yang terstruktur. Oleh karena itu, manajemen waktu yang diterapkan secara konsisten dan strategis dapat menjadi fondasi dalam membangun produktivitas kerja yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ade Sintia Wulandari. (2022). Literature Review: Pendekatan Berdiferensiasi Solusi Pembelajaran dalam Keberagaman. *JURNAL PENDIDIKAN MIPA*, 12(3), 682–689. <https://doi.org/10.37630/jpm.v12i3.620>
- [2] Ambarita, R. P., Damayanti, R., & Mafra, N. U. (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. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8938>
- [3] Anasty, A., & Wolor, C. W. (2023). *Pengaruh Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur*.
- [4] Chandra, A. R., Palendeng, I. D., & Kojo, C. (2024). *INFLUENCE OF WORKLOAD AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY WITH INTEGRITY AS A MODERATING VARIABLE AT PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE, TBK - MEGAMALL MANADO*. 12(4).

- [5] Fadli, R., Seta, A. B., Ilham, N., Nurcahayati, S., & Mulyani, S. (2020). Pelatihan Manajemen Waktu dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan RSUD Bhakti Asih. *BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 2(2), 100–103. <https://doi.org/10.32672/btm.v2i2.2132>
- [6] Fitriani Dwi Azzahra & Marsella Putri Tommy Amanda. (2024). Manajemen Waktu: Strategi Untuk Kantor Yang Lebih Efisien. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2), 187–203. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i2.115>
- [7] Kadir, A. P., Kafid, A. R., Tonapa, C. C., & Jalal, N. M. (2024). *Psikoedukasi Manajemen Waktu Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Pada Karyawan PT Tiran Makassar*.
- [8] Kurnianingsih, L., Napitulu, M. T. D., Almaruf, H. Z., Tumatar, L. R., Nurhasan, E. R., & Fatonah, F. (2024). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Organisasi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7.
- [9] Mere, K. (2024). IMPLEMENTING EFFECTIVE TIME MANAGEMENT TO INCREASE PRODUCTIVITY IN THE WORK ENVIRONMENT. . . COSTING.
- [10] Nurbaya, S., Afandi, Y., & Wardani, T. I. (2019). *PENGARUH MANAJEMEN WAKTU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT TELKOM WILAYAH TELEKOMUNIKASI JATIM SELATAN MALANG*. 13.
- [11] Pudjiastuti Aviation (Susi Air). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 394–408. <https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.24710>, no. 3, pp. 376–380, 2019.
- [12] Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI FARMASI INDONESIA YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*.
- [13] Riski, M. R. A., & Asmike, M. (2024). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN INSTALASI FARMASI RSUD DR SOEROTO*.
- [14] Sentoso, A., & Jeffry, J. (2024). Implementasi Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. Batam Bangun Prathama. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(10), 4849–4859. <https://doi.org/10.59837/jpmba.v2i10.1861>
- [15] Tuginem, H. N. (2023). PENELITIAN STRATEGI PENGEMBANGAN KOLEKSI DI PERPUSTAKAAN PADA GOOGLE SCHOLAR: SEBUAH NARRATIVE LITERATURE REVIEW. *Jurnal Pustaka Budaya*, 10(1), 32–43. <https://doi.org/10.31849/pb.v10i1.11275>
- [16] Wijaya, C. & Ojak Manurung. (2021). *Produktivitas Kerja*. KENCANA.
- [17] Witasari, D., & Jumaryadi, Y. (n.d.). *APLIKASI PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (STUDI KASUS CITRA WIDYA TEKNIK)*. 10.