

The Effect of Time Management and Self-Leadership on the Work Productivity of Generation Z among Freelance Student Workers at Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Aulia Asyifa¹⁾, Catur Kumala Dewi²⁾, dan Sukirman³⁾

^{1,2,3}Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

^{1,2,3}Jl. Ir. H. Juanda Kotak Pos No. 1052 Samarinda

E-mail: asyifaaulia0910@gmail.com¹⁾, caturkd16@gmail.com²⁾, sukirmannew79@gmail.com³⁾

ABSTRACT

The development of the digital economy has encouraged an increasing number of Generation Z students to engage in freelance work. This condition requires students to balance academic activities and work responsibilities in order to maintain productivity. The work productivity of freelance student workers is influenced by various factors, including time management and self-leadership. This study aims to analyze the effect of time management and self-leadership on the work productivity of Generation Z freelance student workers at Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. This research employed a quantitative approach using primary data collected through questionnaires and interviews. The population consisted of 1,484 students from the 2022 and 2023 cohorts, with a sample of 94 respondents selected through a purposive sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The results indicate that time management and self-leadership partially have a positive and significant effect on work productivity. Simultaneously, both variables also have a positive and significant effect on the work productivity of freelance student workers at Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. These findings suggest that the ability to manage time and lead oneself plays an important role in improving work productivity and supporting a balance between academic and work activities, enabling students to achieve work targets effectively and efficiently without neglecting their academic responsibilities.

Keywords: Time Management, Self-Leadership, Work Productivity, Generation Z, Freelance Workers.

Pengaruh Manajemen Waktu dan Self-Leadership Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z pada Mahasiswa Pekerja Freelance Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRAK

Perkembangan ekonomi digital mendorong meningkatnya jumlah mahasiswa Generasi Z yang bekerja sebagai pekerja *freelance*. Kondisi ini menuntut kemampuan mahasiswa dalam menyeimbangkan aktivitas akademik dan pekerjaan agar produktivitas tetap terjaga. Produktivitas kerja mahasiswa pekerja *freelance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya manajemen waktu dan *self-leadership*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Populasi penelitian berjumlah 1.484 mahasiswa angkatan 2022 dan 2023, dengan sampel sebanyak 94 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu dan *self-leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola waktu dan memimpin diri sendiri berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja serta mendukung terciptanya keseimbangan antara aktivitas perkuliahan dan pekerjaan sehingga mahasiswa dapat mencapai target kerja secara efektif dan efisien tanpa mengabaikan tanggung jawab akademiknya.

Kata Kunci: Manajemen Waktu, *Self-Leadership*, Produktivitas Kerja, Generasi Z, Pekerja *Freelance*.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga produktivitas organisasi dapat tercapai secara optimal (Rahman dkk, 2023). Kualitas sumber daya manusia yang baik juga menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif (Marcelia dkk, 2022). Oleh karena itu, produktivitas kerja menjadi salah satu indikator yang digunakan untuk menilai keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan output yang optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien (Dwimas dkk, 2023).

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja masyarakat. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan individu untuk bekerja secara fleksibel tanpa terikat oleh ruang dan waktu. Salah satu bentuk pekerjaan yang mengalami perkembangan pesat adalah pekerjaan *freelance*. Sistem kerja *freelance* memberikan kebebasan kepada individu untuk menentukan jadwal kerja, memilih jenis pekerjaan, serta mengatur beban kerja sesuai kemampuan yang dimiliki. Kondisi ini menjadikan pekerjaan *freelance* semakin diminati oleh Generasi Z yang dikenal sebagai generasi yang lahir dan tumbuh di era digital. Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi dibandingkan generasi sebelumnya sehingga lebih mudah memanfaatkan teknologi dalam aktivitas pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari (Sunaryanto & Idrus, 2025). Selain itu, Generasi Z cenderung menyukai fleksibilitas kerja, kebebasan dalam mengambil keputusan, serta mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Solihah dkk, 2025). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi aspek penting yang dapat mendukung kesejahteraan dan produktivitas individu dalam menjalankan berbagai peran secara bersamaan (Kapahang dkk, 2022).

Fenomena meningkatnya jumlah pekerja *freelance* juga terjadi pada kalangan mahasiswa. Mahasiswa tidak hanya berfokus pada aktivitas akademik, tetapi juga mulai memanfaatkan berbagai peluang kerja *freelance* untuk memperoleh penghasilan tambahan, meningkatkan pengalaman kerja, dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Generasi Z cenderung memilih pekerjaan yang memberikan fleksibilitas waktu, kebebasan bekerja, serta kesempatan untuk mengembangkan diri sesuai minat dan kemampuan yang dimiliki (Saputri & Anshori, 2025). Pekerjaan bagi Generasi Z tidak hanya dipandang sebagai sumber

pendapatan, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi (Putri, 2024). Kondisi tersebut mendorong semakin banyak mahasiswa Generasi Z yang memilih bekerja sebagai pekerja *freelance*.

Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan mahasiswa pada umumnya. Mereka dituntut untuk mampu menyeimbangkan aktivitas akademik dan pekerjaan agar keduanya dapat berjalan secara optimal. Kemampuan mengelola waktu menjadi kompetensi penting bagi individu yang memiliki berbagai tuntutan aktivitas agar dapat menjalankan seluruh tanggung jawab secara optimal (Nurrohmah & Salim, 2026). Manajemen waktu merupakan kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur, dan memanfaatkan waktu secara efektif sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sofiyanti & Rakhmawati, 2023). Individu yang memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik cenderung mampu menentukan prioritas pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mengurangi kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan aktivitas akademik.

Penelitian Fitriana & Syahrinullah, (2025) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik cenderung memiliki pencapaian yang lebih optimal dalam menjalankan berbagai aktivitasnya. Penelitian Khotimah & Manoppo, (2025) juga menjelaskan bahwa manajemen waktu yang efektif menjadi faktor penting dalam membantu mahasiswa Generasi Z mencapai keseimbangan antara aktivitas akademik dan pekerjaan. Selain itu, pengelolaan waktu yang baik terbukti mendukung produktivitas serta ketahanan kerja Generasi Z dalam menghadapi sistem kerja modern berbasis digital (Anhar dkk, 2025). Sebaliknya, penggunaan waktu yang tidak efektif dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, meningkatnya tekanan pekerjaan, serta menurunnya produktivitas individu (Sofiyanti & Rakhmawati, 2023).

Selain manajemen waktu, faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja adalah *self-leadership*. *Self-leadership* merupakan kemampuan individu dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan dirinya sendiri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sidauruk dkk, 2025). Kemampuan ini menjadi sangat penting bagi pekerja *freelance* karena sebagian besar aktivitas kerja dilakukan secara mandiri tanpa pengawasan langsung dari atasan. Individu yang memiliki *self-leadership* yang baik mampu mengendalikan perilaku, menjaga motivasi, menetapkan target kerja, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan (Zakaria dkk, 2025). Kemampuan memimpin diri sendiri juga didukung oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Keyakinan tersebut dapat mendorong individu untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki (Safitri dkk., 2024). *Self-leadership* juga membantu

individu meningkatkan disiplin diri sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan. Kemampuan memimpin diri sendiri memungkinkan individu untuk mengatur prioritas, memanfaatkan sumber daya secara optimal, serta mempertahankan konsistensi dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Apriliani & Kasmawati, 2025). *Self-leadership* menjadi salah satu kompetensi penting yang dibutuhkan Generasi Z dalam menghadapi lingkungan kerja yang dinamis dan fleksibel.

Penelitian Barus dkk. (2024) menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan *self-leadership* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. *Self-leadership* membantu individu mengembangkan motivasi intrinsik, meningkatkan tanggung jawab kerja, serta mengarahkan perilaku untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Barus dkk, 2024). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Apriyanto & Maria (2025) yang menjelaskan bahwa kemampuan kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel mampu meningkatkan kinerja Generasi Z karena sesuai dengan karakteristik generasi yang menyukai otonomi, kolaborasi, dan kebebasan dalam bekerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan memimpin diri sendiri memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja individu.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, ditemukan bahwa sebagian mahasiswa telah mampu mengatur jadwal kuliah dan pekerjaan dengan baik. Meskipun demikian, masih terdapat mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam menyusun prioritas kegiatan, menyesuaikan jadwal ketika terdapat pekerjaan tambahan, menunda penyelesaian tugas, serta kurang konsisten dalam menjaga kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan manajemen waktu dan *self-leadership* mahasiswa pekerja *freelance* masih bervariasi sehingga berpotensi memengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen waktu dan *self-leadership* memiliki hubungan dengan produktivitas maupun kinerja individu. Penelitian Fitriana & Syahrinullah (2025) menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif terhadap prestasi mahasiswa yang bekerja sambil kuliah. Penelitian Khotimah & Manoppo (2025) juga menunjukkan bahwa manajemen waktu yang baik mampu meningkatkan efektivitas aktivitas akademik dan pekerjaan. Sidauruk dkk. (2025), serta Barus dkk. (2024) menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Ambarita dkk. (2022) menemukan bahwa manajemen waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan penelitian mengenai pengaruh manajemen waktu terhadap produktivitas kerja sehingga masih memerlukan kajian lebih lanjut. Selain perbedaan objek penelitian,

penelitian terdahulu juga lebih banyak meneliti pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* secara terpisah terhadap kinerja maupun produktivitas. Penelitian yang menggabungkan manajemen waktu dan *self-leadership* dalam menganalisis produktivitas kerja Generasi Z yang berstatus mahasiswa masih relatif terbatas. Padahal kelompok ini memiliki karakteristik yang berbeda karena harus menyeimbangkan tuntutan akademik dan aktivitas pekerjaan secara bersamaan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa kajian mengenai mahasiswa pekerja *freelance* Generasi Z masih perlu diperluas karena kelompok ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan responden yang banyak digunakan dalam penelitian terdahulu, yang umumnya berfokus pada karyawan dan pekerja formal.

Penelitian ini berfokus pada Generasi Z yang berstatus mahasiswa di Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda sebagai kelompok yang memiliki karakteristik unik karena harus mengelola aktivitas akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Sebagian besar penelitian terdahulu mengkaji manajemen waktu atau *self-leadership* secara terpisah dan dilakukan pada kelompok responden yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan manajemen waktu, *self-leadership*, dan produktivitas kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa pekerja *freelance* dalam meningkatkan kemampuan mengelola waktu dan memimpin diri sendiri sehingga produktivitas kerja dapat meningkat tanpa mengganggu aktivitas akademik yang dijalankan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

2. RUANG LINGKUP

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Ruang lingkup penelitian ini disusun untuk memperjelas fokus penelitian sehingga pembahasan tidak meluas dari tujuan yang telah ditetapkan.

2.1 Cakupan Permasalahan

Penelitian ini membahas pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* terhadap produktivitas kerja mahasiswa Generasi Z yang bekerja sebagai *freelance*. Permasalahan yang dikaji berfokus pada kemampuan mahasiswa dalam mengelola waktu, memimpin diri

sendiri, dan kaitannya dengan produktivitas kerja yang dihasilkan selama menjalankan aktivitas akademik dan pekerjaan secara bersamaan.

2.2 Batasan-Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada mahasiswa aktif Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda angkatan 2022 dan 2023 yang termasuk Generasi Z dan bekerja sebagai pekerja *freelance*. Variabel yang digunakan terdiri dari manajemen waktu (X1) dan *self-leadership* (X2) sebagai variabel independen, serta produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen.

2.3 Rencana Hasil Yang Diharapkan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja mahasiswa pekerja *freelance*, serta menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui pengelolaan waktu dan kemampuan memimpin diri sendiri.

3. BAHAN DAN METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif variabel independen dalam penelitian ini adalah manajemen waktu (X1) dan *self-leadership* (X2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja

3.1 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda angkatan 2022 dan 2023 yang berjumlah 1.484 mahasiswa. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Yamane Equation dengan (*margin of error*) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 94 responden.

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi:

1. Mahasiswa aktif Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda angkatan 2022 dan 2023.
2. Termasuk dalam kategori Generasi Z (kelahiran 1997–2012).
3. Sedang bekerja sebagai pekerja *freelance*.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Generasi Z Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda yang bekerja sebagai pekerja *freelance*. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel manajemen waktu, *self-leadership*, dan produktivitas kerja.

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dengan mengumpulkan berbagai referensi yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, dan sumber literatur lainnya yang berkaitan dengan manajemen waktu, *self-leadership*, dan produktivitas kerja.

Pengukuran jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Adapun skor penilaian pada skala Likert dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Skor Skala Likert

Table 1. Likert Scale Assesment

No	Description	Abbreviation	Score
1	Strongly Agree	SA	5
2	Agree	A	4
3	Neutral	N	3
4	Disagree	D	2
5	Strongly Disagree	SD	1

Source : Sugiyono (2019)

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Variabel yang digunakan terdiri atas variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

1. Manajemen Waktu (X₁), yaitu kemampuan individu dalam mengatur dan memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
2. *Self-Leadership* (X₂), yaitu kemampuan individu dalam mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
3. Produktivitas Kerja (Y), yaitu kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat ketepatan dan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah data memenuhi asumsi yang dipersyaratkan, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 94 responden yang merupakan mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti, meliputi mahasiswa aktif angkatan 2022 dan 2023 yang termasuk dalam kategori Generasi Z serta bekerja sebagai pekerja *freelance*. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai subjek penelitian yang meliputi jenis kelamin, usia, tahun angkatan, dan status sebagai pekerja *freelance*. Selanjutnya dilakukan pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 2. Respondents by Gender

Gender	Number of Respondents
Male	48
Female	46
Total	94

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Table 3. Respondents by Age

Age Range	Number of Respondents
17-19 Years	-
20-22 Years	63
23-25 Years	30
26-27 Years	1
Total	94

Tabel 4. Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

Table 4. Respondents by Enrollment Year

Enrollment Year	Number of Respondents
2022	49
2023	45
Total	94

Tabel 5. Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Table 5. Respondents by Job Type

Job Type	Number of Respondents
Online Driver	26
Courier	22
Makeup Artist/Mua	24
Content Creator	5
Banner Designer	4
Graphic Designer	3
Logo Designer	4
Dropshipper	1
Photo Editor	1
Video Editor	2
Photographer	2
Total	94

4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian instrumen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Waktu (X1)

Table 6. Validity Test Results of Time Management Variable (X1)

Time Management Indicators (X1)	Calculated r-value	r-table	Result
X1-1	0,698	0,202	Valid
X1-2	0,692	0,202	Valid
X1-3	0,596	0,202	Valid
X1-4	0,673	0,202	Valid
X1-5	0,575	0,202	Valid
X1-6	0,593	0,202	Valid
X1-7	0,738	0,202	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Self-Leadership (X2)

Table 7. Validity Test Results of Self-Leadership Variable (X2)

Self-Leadership Indicators (X2)	Calculated r-value	r-table	Result
X2-1	0,639	0,202	Valid
X2-2	0,635	0,202	Valid
X2-3	0,576	0,202	Valid
X2-4	0,638	0,202	Valid
X2-5	0,670	0,202	Valid
X2-6	0,568	0,202	Valid
X2-7	0,588	0,202	Valid
X2-8	0,632	0,202	Valid
X2-9	0,732	0,202	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja(Y)

Table 8. Validity Test Results of Work Productivity Variable (Y)

Work Productivity Indicators (Y)	Calculated r-value	r-table	Result
Y-1	0,691	0,202	Valid
Y-2	0,557	0,202	Valid
Y-3	0,551	0,202	Valid
Y-4	0,651	0,202	Valid
Y-5	0,632	0,202	Valid
Y-6	0,502	0,202	Valid
Y-7	0,549	0,202	Valid
Y-8	0,702	0,202	Valid

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Table 9. Reliability Test Result

Variable	Reliability Coefficient	Cronbach's Alpha	Result
Time Management	0,75	0,60	Reliable
Self-Leadership	0,77	0,60	Reliable
Work Productivity	0,75	0,60	Reliable

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar yang diperlukan sehingga hasil analisis dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Manajemen Waktu (X1) dan *Self-Leadership* (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,631 dan nilai *VIF* sebesar 1,584. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian yaitu nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi variabel Manajemen Waktu (X1) sebesar 0,868 dan variabel *Self-Leadership* (X2) sebesar 0,128. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh manajemen waktu dan *self-leadership* terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,433 X_1 + 0,395 X_2 \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Manajemen Waktu

X₂ = *Self-Leadership*

Berdasarkan hasil persamaan (1) menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu dan *self-leadership* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja mahasiswa pekerja *freelance*. Nilai koefisien regresi manajemen waktu sebesar 0,433 menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan mahasiswa dalam mengelola waktu, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Sementara itu, nilai koefisien regresi *self-leadership* sebesar 0,395 menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan mahasiswa dalam memimpin dan mengarahkan diri sendiri, maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, manajemen waktu dan *self-leadership* merupakan faktor yang dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,898 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai

tersebut menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan mahasiswa dalam mengatur prioritas, menyusun jadwal, serta memanfaatkan waktu secara efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja. Mahasiswa yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tetap mampu menjalankan tanggung jawab akademiknya.

2. Pengaruh *Self-Leadership* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,466 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan mahasiswa dalam memotivasi diri, mengarahkan diri, dan mempertahankan disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Manajemen Waktu dan *Self-Leadership* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 55,836 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa manajemen waktu dan *self-leadership* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,551. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel manajemen waktu dan *self-leadership* sebesar 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Kemampuan mengatur dan memanfaatkan waktu secara efektif membantu mahasiswa dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab akademik dan pekerjaan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Selain itu, *self-leadership* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Kemampuan mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi diri sendiri mendorong mahasiswa untuk bekerja lebih terarah dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara simultan, manajemen waktu dan *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada mahasiswa pekerja *freelance* Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola waktu dan memimpin diri sendiri merupakan faktor penting yang dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja mahasiswa yang menjalankan peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja *freelance*.

6. SARAN

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja mahasiswa pekerja *freelance*, seperti *work-life balance*, motivasi kerja, *self-efficacy*, stres kerja, maupun disiplin kerja sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih luas. Selain itu, penelitian berikutnya dapat memperluas objek penelitian tidak hanya pada mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, tetapi juga pada mahasiswa di perguruan tinggi lain atau pada kelompok pekerja *freelance* Generasi Z dengan karakteristik yang berbeda. Pengembangan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja serta menghasilkan temuan yang lebih beragam dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja Generasi Z di era digital.

7. REFERENSI

- 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), 304–313.
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan work life balance terhadap peningkatan produktivitas karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 233–243.
- Apriliani, R., & Kasmawati, Y. (2025). Pengaruh self-leadership, fleksibilitas waktu kerja, kesehatan mental, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestindo Car Utama. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 3(4), 182–194. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i4.3589>
- Apriyanto, A., & Maria, Y. (2025). The role of adaptive leadership in enhancing Generation Z employee performance within technology startups. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 28–38.
- Barus, K. H., Aprinawati, & Makmur, C. S. (2024). Pengaruh self leadership dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 11(2), 33–39.

- Dwimas, H., Yusrina, Y. Z., Marali, A. M., & Arwin. (2023). Peningkatan produktivitas dan kinerja lingkungan pada industri kayu menggunakan metode green productivity. *Sebatik*, 27(1), 320–326. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v27i1.2278>
- Fitriana, & Syahrinullah. (2025). Pengaruh manajemen waktu dan motivasi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja terhadap prestasi akademik mahasiswa pada Prodi Manajemen Universitas Terbuka Semarang. *Journal of Management Branding*, 2(1), 60–70.
- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan hidup dan kerja: Dampak bekerja dari rumah pada karyawan di Sulawesi Utara. *Sebatik*, 26(1), 164–172. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i1.1868>
- Khotimah, A. K., & Manoppo, V. (2025). Pengaruh manajemen waktu dalam meningkatkan keseimbangan antara dunia kerja dan perkuliahan Universitas Terbuka di kehidupan Gen Z. *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 25(1). <https://doi.org/10.8734/musyitari.v1i2.365>
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 598–613.
- Nurrohmah, F., & Salim, A. (2026). Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan Gen Z Yogyakarta. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 5(3), 6775–6785.
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di dunia kerja: Kepribadian dan motivasi jadi penentu produktivitas kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38.
- Rahman, A., Alamsyah, M., & Anwar, R. (2023). Analisis beban kerja karyawan dengan metode Full Time Equivalent (FTE) pada unit pemupukan perkebunan kelapa sawit. *Sebatik*, 27(1). <https://doi.org/10.46984/sebatik.v27i1.2232>
- Safitri, W., Zulher, & Basem, Z. (2024). Analysis of locus of control and self efficacy on satisfaction employee work and its impact on performance achievement levels. *Sebatik*, 28(2), 320–335. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v28i2.2544>
- Saputri, A., & Anshori, I. (2025). Rasionalitas pilihan kerja bebas pada Gen Z Kelurahan Sawunggaling. *DIKSI: Jurnal Kajian Pendidikan dan Sosial*, 6(4), 816–825.
- Sidauruk, C., Tumanggor, L. S. T. G., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2025). Pengaruh self-leadership, work ability, burnout, terhadap OCB dan kinerja pengajar pada bimbingan belajar di Surabaya. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(5).
- Sofiyanti, C., Rakhmawati, D., & Ismah. (2023). Hubungan antara manajemen waktu dengan prokrastinasi akademik siswa kelas X SMA Teuku Umar Semarang. *JUBIKOPS: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, 3(2), 70–82.
- Soliha, N. N., Malinda, O., Parwati, & Ilaiha, T. A. (2025). Transformasi budaya kerja Generasi Z dalam membangun profesionalisme di era digital. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 121–134.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z dan dampak produktivitas kerja pada dunia kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37–43.
- Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis pengaruh self-leadership, workplace well-being dan pengembangan karir terhadap employee engagement pada industri jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1953–1962.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Catur Kumala Dewi dan Bapak Sukirman atas bimbingan, arahan, dukungan, serta bantuan yang diberikan selama proses penelitian dan penyusunan artikel ini. Dukungan yang diberikan, termasuk dalam membantu pembiayaan penelitian, sangat berarti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.