

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA MAHASISWA PEKERJA PARUH WAKTU

Alamul Yaqien^{1*}, Bambang Permadi², Teguh Kurniyanto³,
Anak Agung Gede Darma Jata⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2,3,4}

E-mail : yaqienallamul68@gmail.com¹, bambangpermadi@unpam.ac.id², dosen10117@unpam.ac.id³,
dosen02933@unpam.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak dari motivasi kerja dan keterampilan manajemen waktu terhadap performa mahasiswa pekerja paruh waktu di Universitas Pamulang PSDKU Serang. Latar belakang studi ini adalah meningkatnya fenomena mahasiswa bekerja yang memunculkan pertanyaan terkait kinerja mereka akibat tanggung jawab ganda. Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 100 mahasiswa yang ditentukan secara *purposive sampling*. Analisis data ini mempergunakan regresi linier berganda. Temuan utama membuktikan bahwa motivasi kerja dan manajemen waktu, baik secara terpisah maupun bersamaan, terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, kedua variabel tersebut memiliki daya eksplanatori sebesar 47,8% terhadap variabel kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi kerja; Manajemen waktu; Kinerja; Mahasiswa pekerja paruh waktu.

Abstract

This study aims to investigate the impact of work motivation and time management skills on the performance of part-time working students at Pamulang University PSDKU Serang. The background for this study is the growing phenomenon of student employment, which raises questions regarding their performance due to dual responsibilities. This study implements a quantitative methodology by distributing questionnaires to 100 students selected through purposive sampling. The data analysis utilizes multiple linear regression. Key findings demonstrate that work motivation and time management, both individually and collectively, have a significant positive influence on performance. Furthermore, these two variables hold an explanatory power of 47.8% over the performance variable, while the remainder is influenced by other external factors beyond the scope of this research.

Keywords: Work motivation; Time management; Performance; Students; Part-time workers.

PENDAHULUAN

Pekerjaan paruh waktu telah menjadi tren yang lazim di kalangan mahasiswa, termasuk di Indonesia. Mahasiswa seringkali menggabungkan tanggung jawab akademis dengan pekerjaan untuk berbagai alasan, mulai dari kebutuhan ekonomi hingga keinginan mencari pengalaman kerja. Fenomena ini juga meningkat signifikan di lingkungan Universitas Pamulang PSDKU Serang, seiring dengan pertumbuhan pesat jumlah mahasiswanya, khususnya pada Program Studi Manajemen.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada pencapaian kinerja yang optimal dari sumber daya manusianya. Temuan Ghoni et al. (2025) juga mengafirmasi bahwa kinerja karyawan memegang peranan krusial bagi kemajuan industri. Secara teoritis, kinerja itu sendiri merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan individu (Sapari et al., 2024), sehingga faktor internal seperti motivasi sangat penting untuk dikaji. Meskipun demikian, kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu seringkali dipertanyakan oleh pemberi kerja karena adanya kewajiban ganda yang dapat mengganggu fokus dan menyebabkan kelelahan.

Pada ranah internal, dorongan motivasional dipandang sebagai elemen sentral yang menggerakkan capaian kinerja. Motivasi sendiri dapat dimaknai sebagai kekuatan intrinsik yang mengarahkan individu dalam bertindak hingga tujuan tertentu tercapai. Sejalan dengan hal tersebut,

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan motivasi sebagai kerelaan individu untuk mengerahkan upaya maksimal demi tercapainya sasaran organisasi. Tanpa motivasi yang kuat, seorang mahasiswa yang membagi fokusnya antara studi dan pekerjaan akan kesulitan untuk memberikan performa terbaiknya.

Selain motivasi, faktor krusial lainnya bagi populasi ini adalah manajemen waktu. Kemampuan merencanakan dan mengendalikan pembagian waktu antara berbagai aktivitas menjadi penentu keberhasilan. Bagi mahasiswa pekerja paruh waktu, tantangan dalam mengelola jadwal kuliah, tugas akademik, dan tanggung jawab pekerjaan menjadi sangat signifikan. Efektivitas dalam manajemen waktu diduga menjadi faktor penentu yang membedakan antara mahasiswa yang berhasil di kedua bidang dengan yang tidak.

Adanya keraguan yang kerap muncul terkait performa mahasiswa yang bekerja paruh waktu, ditambah dengan krusialnya peran faktor-faktor internal seperti motivasi dan manajemen waktu, mendorong urgensi dilakukannya penelitian ini. Atas dasar pertimbangan tersebut, studi ini ditujukan untuk mengeksplorasi dampak konstruktif dari motivasi kerja serta keterampilan mengatur waktu, baik secara independen maupun simultan, dalam memengaruhi performa mahasiswa pekerja paruh waktu pada lingkungan Universitas Pamulang PSDKU Serang.

METODE

Studi ini didasarkan pada paradigma kuantitatif dengan menerapkan rancangan penelitian asosiatif. Model penelitian ini dipilih karena dinilai relevan dengan misi utama studi, yaitu menilai sejauh mana keterhubungan pengaruh antar komponen yang dikaji. Adapun objek populasi yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah semua mahasiswa yang tercatat masih aktif belajar di Prodi Manajemen, Universitas Pamulang PSDKU Serang, yang sekaligus memiliki status sebagai pekerja paruh waktu.

Untuk memilih partisipan, proses seleksi partisipan dilakukan memakai strategi non-probability sampling, dengan penekanan pada pendekatan *purposive sampling* sebagai teknik utama. Partisipan dipilih sesuai dengan parameter spesifik yang dijadikan acuan penelitian, yaitu mahasiswa yang terdaftar aktif dan sekaligus sedang bekerja paruh waktu. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 100 responden, di mana angka ini diperoleh melalui kalkulasi formula Lemeshow, yang cocok untuk populasi yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti.

Data primer dalam studi ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring, di mana pengukuran dilakukan dengan memanfaatkan skala Likert berjenjang lima poin, yang berkisar antara nilai 1 sampai dengan 5. Pengolahan data dilakukan memakai regresi linier berganda yang dijalankan melalui perangkat lunak SPSS edisi 25. Akan tetapi, sebelum pengujian hipotesis utama dilaksanakan, serangkaian uji prasyarat telah dilakukan terlebih dahulu. Pengujian mencakup pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen, serta evaluasi asumsi klasik-normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas-dengan tujuan menjamin bahwa regresi yang diterapkan sesuai dengan kriteria keabsahan dan konsistensi ilmiah.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Partisipan penelitian terdiri dari 100 individu yang selain berstatus mahasiswa aktif, juga menempati posisi sebagai pekerja paruh waktu. Dari total sampel, mayoritas responden adalah perempuan (58%), dengan kelompok usia dominan berada pada rentang 20-22 tahun (45%). Sebagian besar responden (57%) berasal dari kelas karyawan (CS), yang mengindikasikan bahwa sampel penelitian sangat relevan dengan populasi mahasiswa yang aktif menyeimbangkan antara kuliah dan pekerjaan. Sebaran responden juga bervariasi dari semester 2 hingga semester 8, dengan konsentrasi terbesar pada mahasiswa semester 6 (25%).

Secara keseluruhan, temuan dari analisis deskriptif mengindikasikan bahwa para partisipan memberikan penilaian yang cenderung positif pada ketiga variabel penelitian. Khususnya untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), level motivasi yang ditunjukkan oleh mahasiswa pekerja paruh waktu dapat dikategorikan tinggi. Indikator yang mencatatkan skor rata-rata paling tinggi adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan pribadi (mean = 4,28), menunjukkan bahwa dorongan ekonomi menjadi

pendorong utama. Namun, ada aspek yang perlu ditingkatkan, yaitu rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang memiliki skor rata-rata terendah (mean = 3,05).

Untuk variabel Manajemen Waktu (X_2), mahasiswa dinilai sudah memiliki kemampuan yang baik. Indikator tertinggi adalah kemampuan untuk memprioritaskan tugas-tugas penting (mean = 3,75). Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa secara sadar mampu mengidentifikasi dan mengerjakan hal yang lebih urgen. Meskipun demikian, tantangan terbesar terlihat pada indikator "jarang terlambat menyelesaikan tugas kuliah karena pekerjaan" yang memiliki skor rata-rata terendah (mean = 3,25), mengindikasikan adanya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan tenggat waktu akademis.

Sementara itu, untuk variabel Kinerja (Y), penilaian secara umum juga memperlihatkan hasil yang positif. Kekuatan utama responden terletak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku (mean = 3,62). Di sisi lain, area yang teridentifikasi masih memerlukan perbaikan adalah dalam hal meminimalkan kesalahan saat bekerja, yang tercatat sebagai indikator dengan skor rata-rata terendah (mean = 3,00), sebuah kondisi yang diindikasikan sebagai dampak dari kelelahan atau fokus yang terbagi.

Sebelum analisis utama, serangkaian pengujian kualitas data telah dilaksanakan. Hasil uji validitas dan reliabilitas mengonfirmasi bahwa seluruh item instrumen yang digunakan adalah sah dan andal. Lebih lanjut, pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data penelitian telah terbebas dari masalah normalitas, multikolinieritas, maupun heteroskedastisitas. Oleh karenanya, dapat ditegaskan bahwa dataset penelitian telah lolos uji kelayakan, sehingga model regresi yang diterapkan relevan untuk dipakai dalam tahap pengujian hipotesis berikutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,325	0,195	0,001	Valid
	X1.2	0,71	0,195	0,000	Valid
	X1.3	0,772	0,195	0,000	Valid
	X1.4	0,853	0,195	0,000	Valid
	X1.5	0,715	0,195	0,000	Valid
	X1.6	0,778	0,195	0,000	Valid
	X1.7	0,816	0,195	0,000	Valid
	X1.8	0,809	0,195	0,000	Valid
Manajemen Waktu	X2.1	0,679	0,195	0,000	Valid
	X2.2	0,744	0,195	0,000	Valid
	X2.3	0,785	0,195	0,000	Valid
	X2.4	0,669	0,195	0,000	Valid
	X2.5	0,743	0,195	0,000	Valid
	X2.6	0,714	0,195	0,000	Valid
	X2.7	0,756	0,195	0,000	Valid
	X2.8	0,746	0,195	0,000	Valid
	X2.9	0,482	0,195	0,000	Valid
Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu	Y1	0,648	0,195	0,000	Valid
	Y2	0,773	0,195	0,000	Valid
	Y3	0,757	0,195	0,000	Valid
	Y4	0,794	0,195	0,000	Valid
	Y5	0,806	0,195	0,000	Valid
	Y6	0,812	0,195	0,000	Valid
	Y7	0,814	0,195	0,000	Valid
	Y8	0,68	0,195	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Ditolah, 2025.

Berdasarkan visual Tabel 1, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X1), manajemen waktu (X2) dan kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari nilai kritis pada taraf signifikansi 5% sehingga dapat dikatakan seluruh item pertanyaan untuk variabel X1, X2, dan Y adalah valid dan dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,875	Reliabel
Manajemen Waktu (X2)	0,875	Reliabel
Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu (Y)	0,892	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025.

Menurut Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja (X1), manajemen waktu (X2) dan Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu (Y) memiliki koefisien *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan seluruh item pertanyaan ialah reliabel dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07553292
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.070
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

^a. Test distribution is Normal.
^b. Calculated from data.
^c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Penelitian, 2025.

Merujuk pada data yang tersaji di Tabel 3, langkah pertama dalam pengujian asumsi klasik adalah analisis normalitas data. Pengujian distribusi residual memanfaatkan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Hasilnya menunjukkan tingkat signifikansi pada *Asymp. Sig. 2-tailed* sebesar 0,097.

Sesuai prosedur uji statistik, setiap hasil pengujian harus dievaluasi dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan tingkat signifikansi standar, yakni $\alpha = 0,05$. Dalam konteks penelitian ini, nilai yang diperoleh adalah 0,097, yang terbukti lebih besar daripada 0,05. Kondisi tersebut memberikan bukti kuat bahwa data residual memiliki pola distribusi yang normal, sehingga dapat dipastikan bahwa asumsi normalitas tidak dilanggar. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dapat dipandang sah dan layak untuk dipakai dalam proses pengujian hipotesis.

Pemenuhan asumsi normalitas ini merupakan sebuah syarat krusial dalam analisis regresi linier klasik. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa model regresi yang dibangun tidak mengalami pelanggaran asumsi, sehingga model tersebut dapat diandalkan. Dengan terdistribusinya residual secara

normal, maka model penelitian ini dianggap layak dan hasil estimasinya dapat dinyatakan valid secara statistik untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	<u>MOTIVASI KERJA</u>	.540	1.853
	<u>MANAJEMEN WAKTU</u>	.540	1.853
a. Dependent Variable: KINERJA			

Sumber: Data Penelitian, 2025.

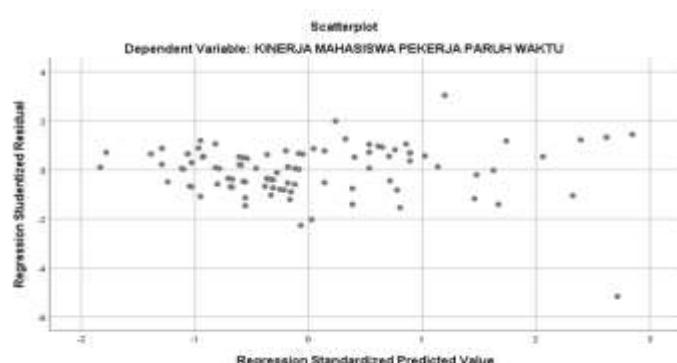
Hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu X_1 dan X_2 , telah memenuhi syarat kelayakan model. Nilai *Tolerance* masing-masing variabel menunjukkan angka di atas 0,10, sedangkan nilai VIF tercatat kurang dari 10. Fakta ini menjadi bukti bahwa antarvariabel independen tidak terdapat korelasi yang berlebihan. Dengan kata lain, model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan terbebas dari problem multikolinearitas dan layak dipakai untuk analisis lanjutan.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.084	.049		-1.696	.093
	<u>MOTIVASI KERJA</u>	.003	.002	.221	1.695	.093
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Penelitian, 2025.

Merujuk pada hasil yang ditampilkan di Tabel 5, uji heteroskedastisitas menghasilkan tingkat signifikansi untuk kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) yang seluruhnya melampaui ambang batas 0,05. Hal ini menjadi bukti empiris bahwa model regresi tidak dipengaruhi oleh gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain, model yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan robust terhadap gangguan varian residual yang tidak seragam. Kondisi tersebut memperkuat validitas model regresi, sehingga dapat dipergunakan secara tepat untuk menguji hipotesis penelitian.



Gambar 1: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber: Sumber: Data Penelitian, 2025.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda Terhadap Kinerja Mahasiswa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.378	2.212		2.883	.005
MOTIVASI KERJA	.341	.088	.383	3.875	.000
MANAJEMEN	.393	.102	.379	3.837	.000
WAKTU					

Catatan: F-hitung = 46,248; Sig. F = 0,000; Adjusted R² = 0,478

Sumber: Data Penelitian, 2025.

Dari hasil penerapan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan: $Y = 6,378 + 0,341X_1 + 0,393X_2 + e$. Temuan penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

- Uji F (Simultan):** Nilai F-hitung sebesar 46,248 dengan p-value < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan manajemen waktu, ketika diuji secara bersamaan, memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa paruh waktu.
- Uji t (Parsial):** Secara terpisah, motivasi kerja ($t = 3,875$; $p < 0,05$) dan manajemen waktu ($t = 3,837$; $p < 0,05$) keduanya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Adapun kekuatan penjelasan model tercermin dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,478, yang berarti 47,8% keragaman dalam variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Sementara itu, 52,2% sisanya berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	892.959	2	446.479	46.248	.000 ^b
Residual	936.431	97	9.654		
Total	1829.390	99			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), MANAJEMEN WAKTU, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Penelitian, 2025.

Merujuk pada Tabel 7, hasil uji F menampilkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut jauh melampaui standar pengambilan keputusan, yakni $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini memiliki validitas statistik yang sangat tinggi, sehingga dapat dipandang signifikan secara keseluruhan dalam menjelaskan hubungan kausal antarvariabel yang dikaji.

Dalam rangka memberikan konfirmasi tambahan atas temuan sebelumnya, dilakukan evaluasi dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel yang relevan. Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai F-hitung sebesar 46,248. Temuan ini berfungsi sebagai pijakan untuk menyatakan sejauh mana model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara signifikan. Sementara itu, nilai kritis F-tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) dengan probabilitas 0,05, di mana df1 ($k-1$) adalah 2 dan df2 ($n-k$) adalah 97. Berdasarkan tabel distribusi F, nilai kritis untuk df tersebut adalah 3,09.

Nilai F-hitung sebesar 46,248 yang jauh melampaui F-tabel sebesar 3,09 menjadi landasan untuk menyimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Berdasarkan prinsip pengujian hipotesis,

hasil ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja (X_1) dan manajemen waktu (X_2), ketika diuji secara simultan, mampu memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam menjelaskan kinerja mahasiswa (Y).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary		Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	
1	.699 ^a	.488	.478
a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN WAKTU, MOTIVASI KERJA			

Sumber: Data Penelitian, 2025.

Setelah terbukti bahwa variabel independen berperan signifikan terhadap variabel dependen, analisis regresi dilanjutkan dengan pengujian koefisien determinasi untuk menilai seberapa besar kontribusi model dalam menjelaskan variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan merujuk pada nilai Adjusted R Square yang disajikan dalam Tabel 8. Dari hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,478. Nilai tersebut memberikan indikasi empiris bahwa hampir setengah variasi kinerja mahasiswa dapat diterangkan oleh variabel motivasi kerja dan manajemen waktu, sementara sebagian besar lainnya dipengaruhi faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian.

Nilai *Adjusted R Square* yang mencapai 0,478 menandakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki tingkat kemampuan penjelasan sebesar 47,8% terhadap keseluruhan variasi pada kinerja mahasiswa (Y). Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa pengaruh motivasi kerja dan manajemen waktu cukup dominan dalam menentukan capaian kinerja mahasiswa, meskipun masih terdapat 52,2% variasi lain yang berasal dari faktor eksternal yang berada di luar ruang lingkup analisis penelitian ini. Dengan kata lain, kontribusi pengaruh gabungan dari variabel motivasi kerja (X_1) dan manajemen waktu (X_2) terhadap naik turunnya kinerja mahasiswa adalah sebesar 47,8%.

Dengan tersisa 52,2% variasi kinerja mahasiswa yang tidak dijelaskan oleh model, maka jelas terdapat kontribusi dari variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini. Sisa pengaruh tersebut kemungkinan besar berasal dari faktor eksternal yang tidak kalah pentingnya, seperti kualitas lingkungan kerja, tekanan psikologis yang tercermin dalam tingkat stres, serta kompensasi yang diperoleh mahasiswa pekerja paruh waktu. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya eksplorasi lebih lanjut pada penelitian berikutnya untuk mengidentifikasi dan menguji variabel-variabel lain tersebut, sehingga pemetaan faktor yang memengaruhi kinerja mahasiswa dapat dilakukan secara lebih menyeluruh.

Pembahasan

Temuan dari pengujian hipotesis memperlihatkan bukti empiris yang kuat bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Implikasi dari hasil ini adalah bahwa motivasi tidak hanya berfungsi sebagai dorongan psikologis, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam menentukan keberhasilan mahasiswa dalam menyeimbangkan peran ganda antara dunia akademik dan dunia kerja. Temuan ini mengonfirmasi bahwa motivasi merupakan elemen fundamental yang mendorong unjuk kerja, sejalan dengan teori-teori motivasi yang ada. Dorongan kuat yang dimiliki mahasiswa, baik yang bersifat ekstrinsik (seperti memenuhi kebutuhan finansial) maupun intrinsik (seperti mencari pengalaman dan pengembangan diri), Motivasi kerja terbukti berfungsi sebagai energi penggerak utama yang memungkinkan mahasiswa untuk tetap memberikan performa terbaik meskipun harus menghadapi beban ganda antara kuliah dan pekerjaan. Hasil penelitian ini sekaligus menegaskan serta sejalan dengan sejumlah temuan terdahulu, yang juga mendokumentasikan adanya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja dalam berbagai bidang. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti (2015), Christiyanto (2015), serta Ghoni et al. (2025).

Selanjutnya, penelitian ini juga membuktikan bahwa manajemen waktu adalah prediktor signifikan lainnya bagi kinerja. Hal ini mendukung argumen bahwa kemampuan untuk merencanakan, memprioritaskan, dan mengendalikan waktu secara efektif adalah kunci keberhasilan, terutama bagi individu yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Mahasiswa yang mampu mengalokasikan waktunya dengan baik antara tuntutan akademis dan tanggung jawab pekerjaan cenderung lebih produktif, fokus, dan efisien, yang pada akhirnya bermuara pada kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Aprilia (2016), yang juga menemukan adanya korelasi positif antara manajemen waktu dan performa kerja, serta menggarisbawahi pentingnya keterampilan ini dalam konteks tenaga kerja mahasiswa.

Implikasi Penelitian

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting, baik secara teoritis maupun praktis.

- **Implikasi Teoritis:** Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menguji dan memvalidasi teori motivasi kerja dan manajemen waktu dalam konteks yang unik dan semakin relevan, yaitu pada populasi mahasiswa pekerja paruh waktu di Indonesia. Hasil ini memperkuat generalisasi teori tersebut pada demografi non-tradisional di lingkungan kerja.
- **Implikasi Praktis:** Secara praktis, hasil ini dapat menjadi masukan bagi beberapa pihak:
 - **Bagi Mahasiswa:** Mahasiswa yang bekerja paruh waktu perlu menyadari bahwa motivasi internal dan keterampilan manajemen waktu adalah aset krusial. Mereka didorong untuk secara proaktif menetapkan tujuan kerja yang jelas dan menggunakan alat bantu manajemen waktu untuk menyeimbangkan seluruh tanggung jawabnya.
 - **Bagi Perusahaan/Pemberi Kerja:** Perusahaan yang mempekerjakan mahasiswa perlu memahami bahwa kinerja mereka tidak hanya bergantung pada kompensasi, tetapi juga pada faktor motivasional seperti pengakuan atas hasil kerja, pemberian tanggung jawab yang berarti, dan fleksibilitas jadwal yang mendukung manajemen waktu mereka.
 - **Bagi Universitas:** Pihak universitas dapat mempertimbangkan untuk menyediakan dukungan berupa seminar atau lokakarya mengenai manajemen waktu dan perencanaan karir yang secara khusus ditujukan bagi mahasiswa yang bekerja, sebagai bekal untuk menunjang keberhasilan akademis dan profesional mereka.

Keterbatasan dan Arah Penelitian Selanjutnya

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat menjadi peluang untuk penelitian di masa depan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu lokasi universitas, sehingga hasilnya mungkin belum dapat digeneralisasi secara luas ke seluruh mahasiswa pekerja paruh waktu di Indonesia. Kedua, penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif yang berfokus pada hubungan antar variabel, namun belum dapat menggali secara mendalam alasan atau pengalaman subjektif di balik motivasi dan tantangan manajemen waktu yang dihadapi mahasiswa.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya dapat diarahkan untuk: (1) Melakukan studi komparatif di beberapa universitas dengan karakteristik yang berbeda. (2) Menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed-method*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya mengenai pengalaman mahasiswa pekerja paruh waktu. (3) Menguji variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti kondisi lingkungan kerja yang terbukti signifikan memengaruhi kinerja (Sapari et al., 2024), atau faktor lain seperti disiplin kerja dan kualitas pelatihan yang juga terbukti signifikan (Rahmawati et al., 2025), yang berdasarkan hasil koefisien determinasi masih menyisakan 52,2% variasi kinerja yang belum terjelaskan.

Simpulan

Berdasarkan rangkaian analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan sejumlah kesimpulan utama:

1. Variabel motivasi kerja dan manajemen waktu, jika diuji secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa paruh waktu di Universitas Pamulang PSDKU Serang, yang dibuktikan melalui hasil Uji F dengan nilai yang signifikan.
2. Hasil Uji t mengonfirmasi bahwa motivasi kerja secara parsial memberikan kontribusi yang positif sekaligus signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai elemen psikologis yang mampu mendorong mahasiswa untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja mereka, meskipun dihadapkan pada tuntutan ganda antara studi dan pekerjaan.
3. hasil penelitian juga menunjukkan bahwa manajemen waktu, ketika diuji secara parsial, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Hal ini berarti bahwa semakin baik kemampuan mahasiswa dalam mengatur dan memanfaatkan waktu secara efektif, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat mereka capai dalam menjalankan peran ganda sebagai pelajar dan pekerja paruh waktu.
4. Model penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 47,8% dari total variasi pada variabel kinerja (*Adjusted R²* = 0,478). Interpretasi dari hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bersama dengan manajemen waktu secara simultan dapat berfungsi sebagai faktor prediktif utama yang mampu menjelaskan variasi kinerja mahasiswa, dari total variasi kinerja mahasiswa, masih terdapat 52,2% yang tidak terjelaskan oleh kombinasi variabel motivasi kerja dan manajemen waktu. Sisa pengaruh ini dapat dikaitkan dengan keberadaan faktor-faktor lain yang belum dimasukkan ke dalam model, baik faktor eksternal seperti lingkungan dan kebijakan organisasi, maupun faktor internal seperti kondisi psikologis dan keterampilan individu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aprilia, A. D. T. (2016). *Hubungan antara manajemen waktu dengan performansi kerja pada mahasiswa yang bekerja di PT. X Yogyakarta* (Skripsi Sarjana). Universitas Sanata Dharma.
2. Christiyanto, D. (2015). *Pengaruh kemampuan, motivasi, dan pengalaman terhadap kinerja auditor independen* (Skripsi Sarjana). Universitas Brawijaya.
3. Ghoni, A., Solihin, A., & Pratami, A. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dream Wear. *Karir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 34-38. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir/article/view/48537>
4. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
6. Hendratawan, B., et al. (2015). Hiring students for part-time workers in Indonesia to enhance small medium enterprises in food industry.
7. *International Business Management*, 9(1), 128-133.
8. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
9. Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
10. Rahmawati, I., Bimantoro, R. A., & Anatriani, N. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Amonra Daya Semesta Serpong. *Karir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 12-17. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir/article/view/48472>
11. Rahmayanti. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 613-627.
12. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

13. Sapari, Luthfi, A. M., & Nurhaesanah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Candi Malindo Bangkit Kecamatan Sawangan Kota Depok. *Karir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 91-105. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir/article/view/44782>
14. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
15. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.