

Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Bandar Lampung

The Influence of Work Motivation, Time Management and Work Stress on the Performance of Part-Time Workers Who are Students in Bandar Lampung

Fitria Maharani*

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia
E-mail: fitriamaharani.srd@gmail.com

Mahathir Muhammad

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia
E-mail: mahathir@teknokrat.ac.id

Defia Riski Anggarini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia
E-mail : defiariski@teknokrat.ac.id

ABSTRACT

Based on the results of interviews with the operational management of Angguran Cafe in Bandar Lampung, they expressed concerns about students who work part-time, where working time conflicts and overwhelmed which makes the performance of part-time students decrease. This research investigates how part-time students in Bandar Lampung work, with particular attention to work-related stress, time management, and motivation. This study used quantitative methodologies, and 85 samples of part-time student workers in Bandar Lampung were used to gather data using questionnaires. Descriptive analysis and multiple linear regression analysis were used to analyze the data from the questionnaire. The findings indicated that performance was positively impacted by work motivation and time management, but not significantly by work stress.

Keywords: *Part-time student performance, time management, work motivation, work stress.*

ABSTRAK

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen operasional Angguran Cafe di Bandar Lampung menyatakan kekhawatiran mengenai mahasiswa yang bekerja paruh waktu, di mana waktu bekerja yang benturan waktu dan kelebihan beban kerja menyebabkan penurunan kinerja mahasiswa paruh waktu. Studi ini menyelidiki bagaimana mahasiswa paruh waktu di Bandar Lampung bekerja, dengan perhatian khusus pada stres yang berhubungan dengan pekerjaan, manajemen waktu, dan motivasi. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dan 85 sampel pekerja paruh waktu mahasiswa di Bandar Lampung digunakan untuk menghimpun data dengan memakai kuesioner. Analisa deskriptif dan analisa regresi linier berganda dipakai menganalisa data dari kuesioner. Temuan studi memperlihatkan bahwasannya kinerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan manajemen waktu, tetapi tidak secara signifikan oleh stres kerja.

Kata kunci: Kinerja mahasiswa paruh waktu, manajemen waktu, motivasi kerja, stres kerja.

**Corresponding author*

PENDAHULUAN

Mahasiswa bisa mengambil pekerjaan *part-time* sebagai sarana untuk mempersiapkan masa depan di dunia kerja. Dimana mahasiswa dapat bekerja dengan waktu yang fleksibel dan tidak membatasi kegiatan yang kita lakukan dalam bersamaan. Menurut Rizaty (2023) semakin banyak mahasiswa di Indonesia, khususnya di Kota Bandar Lampung, yang mengambil bagian dalam pekerjaan *part-time*. Selain sebagai pusat kegiatan sosial, politik, pendidikan, dan budaya, kota ini juga ialah ibukota provinsi Lampung dan merupakan pusat perekonomian di wilayah ini. Sebagai pusat perdagangan, industri, dan pariwisata, Kota Bandar Lampung tumbuh dan berkembang karena posisinya yang menguntungkan sebagai jalur transit ekonomi antara pulau Sumatera dan Jawa. Dengan banyaknya peluang kerja yang dibuka oleh pelaku usaha, mahasiswa di Kota Bandar Lampung memanfaatkan kesempatan ini untuk bekerja *part-time*. (Pemerintah Kota Bandar Lampung, 2022)

Sangat sulit untuk menyeimbangkan beberapa kewajiban, seperti kuliah dan bekerja. Mahasiswa yang menyeimbangkan antara pekerjaan *part-time* dengan studi akademis mereka harus menyadari potensi kerugiannya. Masalah manajemen waktu, kelelahan, penurunan kinerja akademik, kemungkinan menunda penyelesaian studi, dan bahaya yang sangat nyata dikeluarkan dari universitas karena mendahulukan pekerjaan daripada belajar adalah beberapa dari dampak tersebut. Angguran Cafe ialah cafe berlokasi di Bandar Lampung yang mempekerjakan mahasiswa yang bekerja *part time*. Mahasiswa yang bekerja *part time* mulai dari jam 10.00 pagi, hingga jam 08.00 malam setiap hari weekend atau hari jum'at, sabtu dan minggu. Lalu untuk mahasiswa yang tempat tinggal-nya jauh dengan lokasi kerja, di perbolehkan untuk menginap di mess karyawan yang disediakan. Saat dilakukan wawancara dengan pak leo selaku manajemen operasional angguran café, mengatakan adanya kekhawatiran mengenai mahasiswa bekerja *part-time* dimana waktu bekerja yang sering berbenturan dengan waktu bekerja dan overwhelmed yang dilalui oleh mahasiswa *part-time*, yang dimana hal ini membuat kinerja mahasiswa menurun, tetapi disamping hal itu manajemen operasional selalu mendukung dan meminta mahasiswa *part-time* tetap profesional saat sedang bekerja.

Mengacu pada studi terdahulu yang dilaksanakan Prabowo *et al.* (2018) Fakta bahwa setiap orang termotivasi dengan cara yang berbeda oleh kepemimpinan mereka menunjukkan dampak yang kuat dan signifikan dari motivasi pada kinerja karyawan. Memimpin yang efektif menumbuhkan motivasi yang baik dalam diri para karyawannya, sehingga para karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka dan mendorong peningkatan. Dalam rangka menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif dan lebih bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan, manajemen waktu adalah praktik perencanaan, penjadwalan, dan penganggaran waktu seseorang (Yoevita & Widjajanti, 2022). Mahasiswa yang dapat mengatur waktu dengan baik dan menetapkan prioritas dalam hidup mereka akan dapat menyeimbangkan kewajiban dan tanggung jawab pendidikan mereka. Menyadari bahwa mahasiswa mempunyai motif yang berbeda dalam menjalankan kedua peran tersebut ialah hal penting, khususnya bagi yang kerja sambil kuliah (Yoevita & Widjajanti, 2022).

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang memengaruhi aspek emosional, pola pikir, dan kondisi seseorang (Robbins *et al.*, 2018). Individu yang mengalami stres dapat menunjukkan gejala berupa rasa gugup dan kekhawatiran berlebihan. Mereka sering menunjukkan tanda-tanda seperti kemarahan, agresivitas, kesulitan untuk bersantai, atau perilaku yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2011). Hal ini juga kemungkinan akan di alami oleh mahasiswa yang melakukan pekerjaan *part-time*, terlebih mereka akan tertekan

karena lingkungan ataupun dengan tugas-tugas kuliah mereka. Dengan mengacu pada studi yang sudah dipaparkan, kesenjangan dalam literatur atau variasi dalam temuan-temuan studi sebelumnya. Perbedaan utama antara studi ini dengan studi lainnya adalah perbedaan demografi responden dan temuan yang tidak konsisten mengenai dampak stres kerja dan manajemen waktu pada kinerja karyawan. Maka peneliti mempunyai ketertarikan melakukan studi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja pada Kinerja Pekerja *part-time* yang Berstatus Mahasiswa di Bandar Lampung”. Agar para mahasiswa *part-time* dan pemilik perusahaan dapat mengembangkan dan mempertahankan perusahaan mereka, diharapkan temuan studi ini dapat menjadi sumber panduan.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Puspitadewi (2012) berpendapat kepuasan akan tuntutan finansial yang mendesak, kebutuhan untuk mengisi waktu, keinginan untuk mendapatkan pengalaman kerja, keinginan untuk bersosialisasi dan membangun jaringan (dengan demikian meningkatkan kemampuan komunikasi), dan keinginan untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka dalam rangka memajukan profesi mereka, semuanya merupakan alasan-alasan yang mungkin mengapa para mahasiswa termotivasi. Indikator motivasi kerja menurut Riansyah (2022); kebutuhan fisiologis, misalnya, dengan menawarkan insentif, tunjangan makanan, fasilitas perumahan, dan tunjangan lain selain kompensasi yang adil. 2) Kebutuhan akan rasa aman, misalnya, melalui interaksi sosial, jaminan sosial ketenagakerjaan, program pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya. 3) Kebutuhan sosial, seperti terlibat dalam interaksi sosial, yang melibatkan pembangunan hubungan profesional yang bersahabat. 4) Kebutuhan akan penghargaan, seperti kebutuhan untuk diakui dan dihargai atas pencapaiannya di tempat kerja oleh atasan dan pekerja lainnya. 5) Kebutuhan akan perwujudan diri.

Manajemen Waktu

Memanfaatkan waktu sebaik-baiknya adalah komponen kunci dari manajemen diri, atau manajemen waktu. Hal ini mencakup mengatur diri anda, menetapkan prioritas, mengelola waktu, dan penjadwalan (Puspitadewi, 2012). Indikator manajemen waktu menurut Riansyah (2022) yaitu mampu merancang tujuannya, mampu memilah prioritasnya, mampu membuat penjadwalan dan meminimalisir halangan.

Stres Kerja

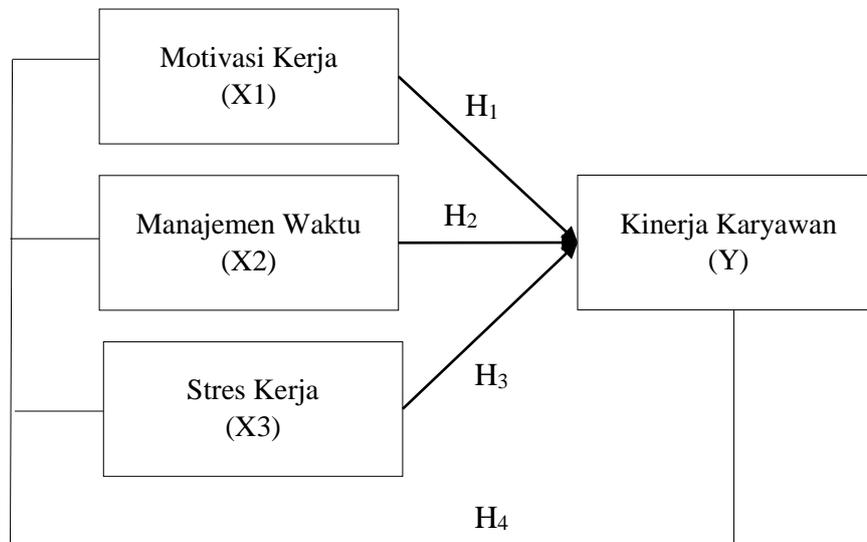
Ketegangan yang muncul saat bekerja dikenal sebagai “stres kerja”, yang memengaruhi para pekerja (Prabu, 2013). Ini di dukung Luthans dan Fred (2006) mencirikan stres terkait pekerjaan sebagai suatu kondisi yang muncul dari hubungan individu dengan pekerjaannya dan ditandai dengan ketidakmampuan untuk berperilaku sesuai dengan perilaku normalnya. Seseorang dapat mengalami gangguan sebagai konsekuensi dari stres kerja, yang juga memberikan tekanan pada produktivitas dan lingkungan kerja. Indikator stres kerja menurut Robbins *et al.* (2023) yaitu : 1) Struktur organisasi merupakan tara cara yang mengatur hubungan antar seorang maupun kelompok dalam organisasi, seperti karena ketidakjelasan tanggung jawab atau komunikasi yang tidak efektif. 2) Kepemimpinan organisasi, proses memberi pengaruh guna menggapai tujuannya, seperti karena gaya kepemimpinannya yang otoriter atau tidak adil. 3) Tantangan pekerjaan melibatkan elemen-elemen seperti kondisinya, struktur, serta lokasi fisik, yang merupakan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan individu. 4) Tekanan peran mempunyai hubungan dengan beban yang ditempatkan pada

individu berdasarkan peranannya yang diemban dalam konteks suatu perusahaan. 5) Beban antar pribadi mencakup tekanan yang timbul dari interaksi dengan rekan kerja atau pegawai lain dalam lingkungan kerja.

Kinerja

Fungsi pekerjaan atau aktivitas organisasi yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel untuk memenuhi tujuan pada periode tertentu juga dapat dipahami sebagai kinerja. Hasilnya menggapai standar pekerjaan itulah yang disebut sebagai kinerja (Bangun, 2012). Kinerja ialah sebuah pencapaian dari kegiatan yang berhasil dilakukan, kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan atau tugas berhasil dilakukan untuk mengukur seberapa jauh keberhasilan pekerjaan yang dilakukan. Indikator kinerja menurut Edison (2022) yaitu : 1) Target, ialah ukuran seberapa banyak usaha, komoditas, atau pendapatan yang telah dicapai. 2) Kualitas, Kualitas memainkan peran penting dalam hasil yang dicapai karena itulah yang membuat pelanggan senang. 3) Waktu Penyelesaian, Tidak diketahui kapan pekerjaan akan diserahkan jika tidak selesai tepat waktu. Konsumen percaya pada sumber ini. Selain itu, layanan dari departemen lain di dalam perusahaan atau organisasi dapat diberikan kepada konsumen yang bersangkutan.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Terdapat 4 hipotesis penelitian yaitu :

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan.

H2: Ada pengaruh positif dan signifikan antara manajemen waktu terhadap kinerja Karyawan.

H3: Ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja Karyawan.

H4: Ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi studi ini yakni pekerja *part-time* yang statusnya mahasiswa di Bandar Lampung, agar bisa mengetahui cara pengambilan sampel studi memakai rumus hair, et.al, 2017 yakni:

$$N = (5 \text{ sampai } 10 \times \text{total indikator dipakai}) \\ = 5 \times 17 = 85$$

Setelah menghitung, maka didapati sampelnya yakni 85 sampel pekerja *part-time* yang statusnya mahasiswa di Bandar Lampung. Berdasarkan pertimbangan kriteria tertentu Esas & Riva'i (2021) menyatakan:

1. Partisipan ialah yang sedang bekerja *part-time*
2. Partisipan ialah statusnya mahasiswa
3. Partisipan domisilinya di Kota Bandar Lampung

Metode Pengumpulan Data

Metodologi pengumpulan data studi ini memakai kuesioner. Survei ialah Teknik menghimpun data ini berkaitan penyajian rangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis pada partisipan, yang kemudian diminta untuk memberikan tanggapan. Dan skala pengukuran instrumen menggunakan skala likert untuk menilai tanggapan pada setiap item dalam instrumen yaitu : SS = Sangat Setuju dengan skor 5, ST = Setuju dengan skor 4, RG = Ragu-ragu dengan skor 3, TS = Tidak setuju dengan skor 2, STS = Sangat tidak setuju dengan skor 1.

Metode Analisis data

Analisa data menggunakan analisa deskriptif, untuk menganalisis data dengan mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan secara umum dan pengujiannya menggunakan program *Statistical Program And Service Solutions* seri 26.

Jika dua atau lebih variabel independen digunakan sebagai faktor prediktor dan nilainya diubah, maka analisa regresi linier berganda dapat dipakai guna mengantisipasi bagaimana variabel dependen (kriteria) akan berubah nilainya. Persamaan dikenal sebagai analisa linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Intensi untuk terus menggunakan

A = Konstanta

B1 – B2 = Koefisien regresi parsial

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Manajemen Waktu

X3 = Stres Kerja

e = *Standar error/variable* pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	I tabel n=85	R hitung	Keterangan
X1.1	0,2133	0,442	Valid
X1.2	0,2133	0,715	Valid
X1.3	0,2133	0,774	Valid
X1.4	0,2133	0,591	Valid
X1.5	0,2133	0,622	Valid
X1.6	0,2133	0,653	Valid
X1.7	0,2133	0,720	Valid

Item Pernyataan	I tabel n=85	R hitung	Keterangan
X1.8	0,2133	0,756	Valid
X1.9	0,2133	0,699	Valid
X2.1	0,2133	0,589	Valid
X2.2	0,2133	0,817	Valid
X2.3	0,2133	0,817	Valid
X2.4	0,2133	0,778	Valid
X3.1	0,2133	0,775	Valid
X3.2	0,2133	0,808	Valid
X3.3	0,2133	0,768	Valid
X3.4	0,2133	0,836	Valid
X3.5	0,2133	0,770	Valid
X3.6	0,2133	0,809	Valid
X3.7	0,2133	0,829	Valid
X3.8	0,2133	0,818	Valid
X3.9	0,2133	0,798	Valid
Y1	0,2133	0,724	Valid
Y2	0,2133	0,708	Valid
Y3	0,2133	0,666	Valid
Y4	0,2133	0,663	Valid
Y5	0,2133	0,770	Valid
Y6	0,2133	0,726	Valid
Y7	0,2133	0,710	Valid

Terlihat dari Tabel 1 tersebut bahwasannya semua pernyataan adalah valid. Ini dikarenakan nilai correlated item total > 0,2133.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,844	Valid
Manajemen Waktu (X2)	0,751	Valid
Stres Kerja (X3)	0,929	Valid
Kinerja (Y)	0,835	Valid

Dari Tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwasannya semua item pernyataan reliabel. Seluruh variabel reliabel dikarenakan Cronbach Alpha lebih dari 0,6 (Sugiyono, 2022).

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	85	22,00	45,00	38,3765	4,03254
Manajemen Waktu	85	7,00	20,00	16,3176	2,52234
Stres Kerja	85	13,00	45,00	30,4824	8,71590
Kinerja	85	16,00	35,00	29,3882	3,40201
Valid N (listwise)	85				

Tabel 3 menunjukkan bahwa pendistribusian data yang didapati oleh peneliti yakni, data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki rentang nilai antara 22 hingga 45, dengan rata-rata motivasi sebesar 38,3765 dan standar deviasi 4,03254. Manajemen Waktu memiliki nilai minimum 7 dan maksimum 20, dengan rata-rata 16,3176 dan standar deviasi 2,52234. Stres Kerja bervariasi dari 13 hingga 45, dengan rata-rata 30,4824 dan standar deviasi 8,71559. Sedangkan untuk Kinerja, nilai berkisar antara 16 hingga 35, dengan rata-rata 29,3882 dan standar deviasi 3,40201. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana variabilitas ini berkorelasi satu sama lain dalam konteks efektivitas dan produktivitas di tempat kerja.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	B	Coefficients Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	2,710	2,192		1,237	,220
Motivasi Kerja	,538	,066	,637	8,139	,000
Manajemen Waktu	,303	,106	,225	2,873	,005
Stres Kerja	,036	,026	,093	1,373	,173

Tabel 4 menunjukkan bahwa analisa regresi linier berganda seperti yang ada pada tabel, persamaan regresinya yakni:

$$Y = 2,710 + 0,538 X1 + 0,0303 X2 + 0,036 X3 + e$$

Persamaannya diinterpretasikan yakni, Konstanta regresi diperoleh sebesar 2,710, namun nilai ini dapat diabaikan karena hanya mengindikasikan bahwa kinerja dapat tetap stabil atau berubah tergantung pada variasi faktor-faktor seperti motivasi kerja, stres kerja, manajemen waktu, dan variabel lain yang tidak diteliti (e). Koefisien variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai $b_1 = 0,538$, menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja. Artinya, kinerja akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja, serta akan mengalami penurunan jika motivasi kerja menurun. Koefisien variabel manajemen waktu (X2) adalah $b_2 = 0,303$, menunjukkan arah positif. Ini berarti kinerja akan meningkat dengan peningkatan manajemen waktu yang lebih baik, dan sebaliknya, kinerja dapat menurun jika manajemen waktu tidak terkelola dengan baik. Koefisien variabel stres kerja (X3) adalah $b_3 = 0,036$, juga memiliki arah positif. Ini mengindikasikan bahwa kinerja yang lebih tinggi dapat dicapai dengan peningkatan kondisi stres yang dikelola dengan baik. Namun, jika tingkat stres meningkat, kinerja seseorang kemungkinan akan menurun.

Pembahasan Hipotesis

Kriteria dari uji t yaitu, ada pengaruh variabel x terhadap variabel y, jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, dan tidak ada pengaruh variabel x terhadap y, jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Hipotesis	Koefisien	T-Value	Keterangan
H1	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan	0,66	8,139	H1 diterima yang berarti motivasi kerja adanya kepengaruh positif dan signifikan pada kinerja.
H2	Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan	0,106	2,873	H2 diterima yang berarti manajemen waktu mempunyai kepengaruh positif dan signifikan pada kiner

	Hipotesis	Koefisien	T-Value	Keterangan
H3	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan	0,26	1,373	H3 ditolak yang berarti stres kerja tidak adanya kepengaruhannya signifikan pada kinerja
H4	Motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan	2,196	1,237	H4 diterima secara signifikan untuk kepengaruhannya X1, X2, dan X3 simultan pada Y.

Tabel 5 menjelaskan bahwa t tabel diperoleh memakai rumus $t(a/2; n-k-1) = t(0,025; (85-3-1)) = t(0,025; 81) = 1,993$. Maka didapati angka 1,993 dengan probabilitas 0,025 dan $df = 81$. Diketahui konstanta bernilai Sig. sebesar 0,220, menunjukkan bahwa tidak terdapat signifikansi statistik dalam kepengaruhannya variabel x pada y. Artinya, saat terjadi perubahan pada angka variabel x, nilai variabel y tetap tidak mengalami perubahan yang signifikan. Selanjutnya, bahwasannya t tabel diperoleh memakai rumus $t(a/2; n-k-1) = t(0,025; (85-3-1)) = t(0,025; 81) = 1,993$. Maka diperoleh nilai 1,993 dengan probabilitas 0,025 dan $df = 81$. Bahwasannya angka Sig-nya untuk kepengaruhannya motivasi kerja (X1) pada kinerja (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan angka t hitung $8,139 > 1,993$, simpulannya bahwa **H1** diterima yang berarti motivasi kerja (X1) adanya kepengaruhannya positif dan signifikan pada kinerja (Y).

Selanjutnya **H2**, bahwasannya angka Sig-nya untuk pengaruh manajemen waktu (X2) pada kinerja (Y) ialah $0,005 < 0,05$ dan angka t hitung $2,873 > 1,993$, simpulannya **H2** diterima yang berarti manajemen waktu (X2) mempunyai kepengaruhannya positif dan signifikan pada kinerja (Y). Selanjutnya **H3**, bahwasannya angka sig-nya untuk pengaruh stres kerja (X3) pada kinerja (Y) yakni $0,173 > 0,05$ dan angka t hitung $1,373 < 1,993$, simpulannya bahwa **H3** ditolak yang berarti stres kerja tidak adanya kepengaruhannya signifikan pada kinerja (Y).

Terakhir **H4**, bahwa f tabel didapati dengan memakai rumus $F(k; n-k) = F(3; 82) = 2,716$, angkanya 2,716 diperoleh dengan probabilitas 0,025 dan $n_1 = 3$ dan $n_2 = 82$. Dengan seperti itu, mengacu pada temuan, bahwasannya angka Sig-nya untuk kepengaruhannya X1, X2, dan X3 simultan pada Y ialah $0,000 < 0,05$, dan angka hitung F ialah 50,305 lebih dari F tabel 2,716. Dengan seperti itu, simpulannya bahwa **H4** diterima secara signifikan untuk kepengaruhannya X1, X2, dan X3 simultan pada Y. Lalu variabel motivasi kerja (X1), manajemen waktu (X2), dan stres kerja (X3) bersama-sama adanya kepengaruhannya 63,8 persen pada variabel Y. Artinya, ketiga variabel independen bisa memaparkan 63,8 persen variasi variabel Y. Sementara 36,2 persen (100 persen - 63,8 persen) variasi variabel Y dipengaruhi oleh elemen lain di luar model regresi, yang tidak diriset dalam studi ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Studi menemukan bahwasannya variabel motivasi kerja dampaknya positif dan signifikan pada kinerja mahasiswa *part-time* di Bandar Lampung. Temuan studi t memperlihatkan *sig*-nya sebesar 0,000, kurang dari 0,05 ($sig. < 0,05$). Temuannya memperlihatkan bahwasannya "adanya kepengaruhannya positif dan signifikan antara motivasi kerja pada kinerja". Selain itu, koefisien regresi yang positif memperlihatkan bahwasannya mahasiswa bekerja *part-time* di Bandar Lampung mempunyai motivasi untuk bekerja, hingga kinerjanya akan maksimal. Temuan studi adanya kesesuaian dengan studi yang dilaksanakan (Riansyah, 2022) dan (Prabowo *et al.*, 2018) memperlihatkan dorongan untuk bekerja dengan baik di tempat kerja secara signifikan meningkatkan *output*. Lalu studi (Susanto, 2019) sejauh mana pekerja termotivasi untuk bekerja untuk organisasi adanya pengaruh yang baik dan substansial pada kinerja mereka; semakin termotivasi, semakin baik., dan studi (Daenuri & Pitri, 2020) hubungan searah antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah bahwa motivasi kerja akan meningkat jika kinerja karyawan juga meningkat.

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja

Temuan studi bahwasanya variabel motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada variabel kinerja mahasiswa *part-time* di Bandar Lampung. Uji t memperlihatkan bahwasannya angka sign-nya variabel motivasi kerja pada variabel kinerja ialah 0,005, yang kurang dari 0,05 (sig. < 0,05). Temuan memperlihatkan bahwasannya "adanya kepengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja pada kinerja". Jika mahasiswa di Bandar Lampung yang bekerja *part-time* mengelola waktu mereka dengan lebih baik, maka mereka akan berkinerja lebih baik, sesuai dengan temuan koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif. Temuan studi adanya kesesuaian (Riansyah, 2022) dan (Halim & Mattalatta, 2019), bahwasannya motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Studi ini memperlihatkan bahwasannya faktor stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja mahasiswa *part-time* di Bandar Lampung. Uji t antara variabel kinerja dan variabel stres kerja ialah 0,173, lebih dari 0,05. Lalu angka t hitung ialah 1,373 kurang dari angka t tabel yakni 1,993. Studi Aniversari dan Sanjaya (2022) bahwa stres di tempat kerja dampaknya positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. Temuan ini tidak adanya kesesuaian dengan studi A dan Alkadri (2023) variabel-variabel yang menyebabkan stres di tempat kerja tidak banyak berpengaruh pada seberapa produktif karyawan. Dengan seperti itu, kesimpulan dapat dicapai bahwa hipotesa "Ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja pada kinerja" tidak sesuai karena kinerja tidak banyak dipengaruhi oleh stres kerja (Y). Pengujian ini mengindikasikan bahwa stres kerja tidak adanya kepengaruh secara signifikan pada mahasiswa yang bekerja *part-time*, karena mahasiswa dapat bersikap profesional dan meyakini bahwa kinerjanya tidak terpengaruh oleh beban kerja yang berat, meskipun hal tersebut menjadi penyebab utama stres pada pekerjaan *part-time* nya, sesuai dengan data yang terkumpul dari partisipan dalam studi.

KESIMPULAN

Temuan studi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *part-time* yang juga mahasiswa di Bandar Lampung. Tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja mereka. Selain itu, manajemen waktu yang efektif juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerja *part-time* tersebut, menunjukkan bahwa peningkatan kinerja adalah hasil langsung dari manajemen waktu yang baik. Di sisi lain, meskipun stres kerja ada dalam konteks pekerjaan mereka, tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Para karyawan mahasiswa *part-time* ini terus menjalankan tugas mereka dengan profesional, meskipun menghadapi tekanan, yang mungkin menjadi faktor dalam hasil studi ini. Secara keseluruhan, temuan studi menegaskan bahwa motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja secara bersama-sama berkontribusi pada kinerja pekerja *part-time* yang juga mahasiswa di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. M. H., & Alkadri, K. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perkerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(3), 403–413. DOI: <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i3.356>.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. DOI: <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung:

- Alfabeta.
- Esas, H. H., & Riva'i, H. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Dengan Manajemen Waktu Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 13(1), 70–82. <https://ejournal2.pnp.ac.id/index.php/jipb>.
- Halim, M. Ri., & Mattalatta, S. (2019). Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *Journal of Management & Business*, 2(2), 182–188.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Bumi Akasara.
- Luthans, & Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi.
- Pemerintah Kota Bandar Lampung. (2022). *LPPD Kota Bandar Lampung Tahun 2021*.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8 (1), 24–31.
- Prabu, M. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Puspitadewi, N. W. S. (2012). Hubungan antara Stress dan Motivasi Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2(2), 126. DOI: <https://doi.org/10.26740/jptt.v2n2.p126-134>.
- Riansyah, I. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ninja Express Di Kota Madiun. *Seminar Inovasi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA)*, 4. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3459>
- Rizaty, M. A. (2023). *Pekerja Paruh Waktu RI Sebanyak 36,88 Juta pada Februari 2023*. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/pekerja-paruh-waktu-ri-sebanyak-3688-juta-pada-februari-2023>
- Robbins, Stephen, P., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian SUMBER DAYA MANUSIA (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)*. Bantung: Alfabeta CV.
- Yoevita, N. R., & Widjajanti, K. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Manajemen Sdm, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Berkuliah. *Solusi*, 20(1), 83. DOI: <https://doi.org/10.26623/slsi.v20i1.4925>.