

**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.*

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen (S.M.)

Disusun oleh :  
**FITRIA MAHARANI**  
20411055



**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**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.***

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**FITRIA MAHARANI  
20411055**

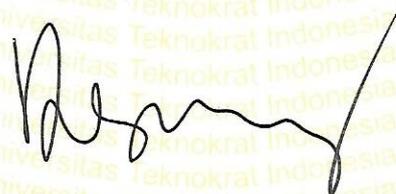
Telah disetujui  
Pada Tanggal 20 Februari 2024

Mengetahui,  
Program Studi S1 Manajemen  
Ketua,



**Ade Candra, S.M., M.M.**  
NIK. 021 21 02 02

Disetujui,  
Pembimbing,



**Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si.**  
NIK. 021 18 02 01

**LEMBAR PENGESAHAN**

**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***

Disusun oleh:

**FITRIA MAHARANI  
20411055**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 20 Februari 2024

Dewan Penguji,

Pembimbing,

**Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si.  
NIK. 021 18 02 01**

Penguji,

**Almira Devita Putri, S.A.P., M.A.B.  
NIK. 021 21 02 01**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk mendapatkan gelar sarjana  
Tanggal 20 Februari 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dekan,



**Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.  
NIK. 023 05 00 09**

Program Studi S1 Manajemen  
Ketua,

**Ade Candra, S.M., M.M.  
NIK. 021 21 02 02**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fitria Maharani

NPM : 20411080

Program studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi :

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres  
Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang  
Berstatus Mahasiswa Di Bandar Lampung.

Pembimbing : Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si

Belum pernah diajukan untuk diuji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkatan di Universitas/Perguruan Tinggi manapun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar.

Adapun di kemudian hari ternyata skripsi yang saya tulis terbukti hasil plagiat.

Maka saya akan bersedia menanggung segala risiko yang akan saya terima.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 23 Februari 2024

Yang menyatakan,



**Fitria Manarani**

NPM. 20411055

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Jurusan Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia. Dalam Penyusunan Skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Nasrullah Yusuf, S.E., M.B.A. selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Ibu Defia Riski Anggarini, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia dan selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Ibu Ade Candra, S.M., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia.
5. Ibu Almira Devita Putri, S.A.P., M.A.B. selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan waktu. menguji penelitian serta memberikan saran dan masukan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagikan ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat selama proses.
7. Kepada lelaki kuat yang selalu bercita-cita menyekolahkan penulis sampai sarjana yang sudah dianggap seperti anaknya sendiri, bapaku, Almarhum H. Beddu Rahim namanya. Beliau yang selalu menjadi panutan bagi penulis agar tidak putus asa menjalani hidup. Segala impianmu telah penulis wujudkan satu-persatu. Seluruh kebaikanmu saat masih hidup memberikan kontribusi nyata hingga skripsi ini selesai.

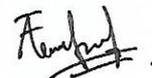
8. Kepada Ibu Siti Nur'Asiah, seseorang yang penulis sebut mama. Terima kasih telah melahirkan, merawat dan membesarkan penulis dengan penuh cinta, selalu berjuang untuk kehidupan penulis, menjadi tulang punggung keluarga hingga akhirnya penulis bisa tumbuh dewasa dan bisa berada diposisi ini. Terimakasih untuk semua doa dan dukungannya, semoga mama sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi. Mama harus ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.
9. Kepada Ibu Asnawati dan Ibu Sinapati selaku ibu kedua penulis, yang selalu memberikan kasih sayang, nasihat, motivasi, semangat dan doa yang tiada henti hingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini, terima kasih.
10. Kepada kakak penulis Ferdiansyah, Fera Nur Mareta, Feni Nur Afni dan Melya Maya Sari. Terimakasih atas segala do'a, usaha dan *support* yang telah diberikan kepada saya dalam pembuatan Karya Tulis Ilmiah ini.
11. Kepada Amelia, Annazah, Melia, Ira, Khusnul, Farren, Bimbi, Nurbaiti dan Delitha selaku sahabat penulis, terimakasih selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi serta doa kepada penulis, dan teman-teman penulis lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangannya. Untuk itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan dari skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan semoga skripsi ini membawa manfaat.

Bandar Lampung, 23 Maret 2024

Penulis,



Fitria Maharani

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, TIME MANAGEMENT AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF PART-TIME WORKERS WHO ARE STUDENTS IN BANDAR LAMPUNG**

**By**

**Fitria Maharani**

This research discusses the phenomenon of part-time workers who are students in Bandar Lampung. The data shows a decrease in the number of part-time workers in August 2023. Although many students work part-time, employers still doubt their performance. This study aims to understand the factors that influence the performance of part-time student workers, especially work motivation, time management, and work stress. This research was conducted using a quantitative method with data collection using a questionnaire involving 85 samples of part-time student workers in Bandar Lampung. Questionnaire data were analysed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that work motivation and time management had a positive effect on performance, while work stress had no significant effect. Suggestions are given to create a positive work environment for part-time student workers and improve support and workload management from the company.

Keywords: work motivation, time management, work stress, part-time student performance

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN WAKTU DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA PARUH WAKTU YANG BERSTATUS MAHASISWA DI BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**Fitria Maharani**

Penelitian ini membahas tentang fenomena pekerja paruh waktu yang merupakan mahasiswa di Bandar Lampung. Data menunjukkan penurunan jumlah pekerja paruh waktu pada bulan Agustus 2023. Meskipun banyak mahasiswa yang bekerja paruh waktu, pengusaha masih meragukan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu, terutama motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan kuisioner yang melibatkan 85 sampel mahasiswa pekerja paruh waktu di Bandar Lampung. Data hasil kuisioner dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Saran diberikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi mahasiswa pekerja paruh waktu dan meningkatkan dukungan serta pengelolaan beban kerja dari pihak perusahaan.

Kata kunci : motivasi kerja, manajemen waktu, stres kerja, kinerja mahasiswa paruh waktu

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>COVER</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	8
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	8
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	8
<b>1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah</b> .....	9
<b>BAB II</b> .....	10
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	10
<b>2.1 Motivasi Kerja</b> .....	10
<b>2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja</b> .....	10
<b>2.1.2 Bentuk dan Prinsip Motivasi</b> .....	11
<b>2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja</b> .....	12
<b>2.1.4 Indikator Motivasi Kerja</b> .....	12
<b>2.2 Manajemen Waktu</b> .....	12
<b>2.2.1 Pengertian Manajemen Waktu</b> .....	12
<b>2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Waktu</b> .....	13
<b>2.2.3 Indikator Manajemen Waktu</b> .....	13
<b>2.2.4 Manfaat Manajemen Waktu</b> .....	14
<b>2.3 Stres Kerja</b> .....	14

2.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	14
2.3.2 Jenis Stres .....	15
2.3.3 Gejala Stres .....	15
2.3.4 Indikator Stres Kerja .....	16
2.3.5 Cara Mengelola Stres .....	16
2.4 Kinerja.....	17
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	17
2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.4.3 Indikator Kinerja.....	18
2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	18
2.5 Penelitian Terdahulu .....	18
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	25
2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja.....	25
2.6.2 Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.7 Kerangka Penelitian .....	31
<b>BAB III.....</b>	<b>32</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Desain Penelitian .....	32
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.3 Definisi Operasional Dan Skala Pengukuran .....	33
3.4 Teknik sampling.....	38
3.5 Populasi dan sampel.....	38
3.5.1 Populasi.....	38
3.5.2 Sampel.....	39
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	39
3.6.1 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.6.2 Skala Pengukuran Instrumen.....	40
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.7.1 Uji Validitas .....	40

3.7.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.8 Metode Analisis Data.....	42
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	42
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.8.3 Uji Hipotesis .....	43
<b>BAB IV .....</b>	<b>45</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Deskripsi Data.....	45
4.2 Karakteristik Responden .....	45
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden .....	46
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi .....	47
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan .....	48
4.3 Distribusi Jawaban Responden.....	49
4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	49
4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Waktu (X2).....	50
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X3).....	52
4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	53
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	54
4.4.1 Hasil Uji Validitas .....	54
4.4.2 Uji Reabilitas .....	57
4.5 Hasil Analisis Data.....	58
4.5.1 Analisis Deskriptif.....	58
4.5.2 Hasil Regresi Linier Berganda .....	59
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	60
4.6.1 Hasil Uji T.....	60
4.6.2 Hasil Uji F.....	62
4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	63
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	65

<b>4.7.2 Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja .....</b>	<b>66</b>
<b>4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja .....</b>	<b>67</b>
<b>BAB V .....</b>	<b>70</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>70</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3. 1 Daftar Perguruan Tinggi.....	32
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3. 3 Range Uji Reabilitas.....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi .....	47
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	48
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	49
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Waktu (X2).....	50
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X3).....	52
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Manajemen Waktu (X2).....	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3).....	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reabilitas.....	58
Tabel 4. 15 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	58
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	59
Tabel 4. 17 Hasil Uji T .....	61
Tabel 4. 18 Hasil Uji F .....	62
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	63

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal</b>
Gambar 1. 1 Data Persentase Pekerja Paruh Waktu di Indonesia .....	2
Gambar 1. 2 Anggaran Cafe.....	6
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	31

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat.

Mahasiswa merupakan seorang yang sedang menempuh pendidikan di universitas, yang mempunyai tugas utama untuk belajar dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh tenaga pendidik di tempat mereka belajar. Karena faktor ekonomi yang cukup sulit untuk sebagian mahasiswa mengharuskan mereka mencari solusi untuk memenuhi biaya kuliah dan kebutuhan sehari-hari.

Hal ini diperkuat dengan pendapat Hardianto & Johan (dalam Yoevita & Widjajanti, 2022) yang mengungkapkan bahwa di zaman krisis seperti sekarang ini, biaya perkuliahan terbilang mahal, selain itu terdapat alasan lain untuk mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, diantaranya untuk mendapatkan pengalaman baru, teman dan lingkungan yang baru, serta menyalurkan hobi dan mengisi waktu luang, sehingga memunculkan fenomena yaitu banyak mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

Pekerjaan paruh waktu merupakan suatu pekerjaan yang dapat dilakukan oleh mahasiswa untuk mempersiapkan karir di dunia pekerjaan. Dimana mahasiswa dapat bekerja dengan waktu yang fleksibel dan tidak membatasi kegiatan yang kita lakukan dalam bersamaan.

Karena itu manajemen waktu penting bagi mahasiswa yang melakukan pekerjaan paruh waktu agar lebih profesional dalam bekerja dan belajar. Jika mahasiswa tidak memiliki motivasi dan manajemen yang baik akan menimbulkan stres yang diakibatkan dari tekanan. Yang berhubungan dengan kinerja mahasiswa selama melakukan pekerjaan dengan maksimal (Amira & Sakti, 2018).

Pekerjaan paruh waktu di kalangan mahasiswa tersebar luas di berbagai negara, menyebabkan peningkatan yang signifikan jumlah pekerjaan dari tahun ke tahun (Kinasih, 2019). Selain itu, pekerjaan paruh waktu juga mempunyai dampak positif yaitu mahasiswa dapat mempunyai pengalaman bekerja, mempunyai relasi, serta membuat mahasiswa dapat manajemen waktu antara tugas kuliah dan tugas pekerjaan dan dapat meningkatkan keterampilan komunikasi atau lainnya sehingga menjadi bekal di masa depan.



Gambar 1. 1 Data Persentase Pekerja Paruh Waktu di Indonesia

Menurut laporan Febriana (2023) yang dikutip oleh dataindonesia.id, menunjukkan bahwa pada bulan Februari 2023 mencapai sekitar 34,12 juta orang. Ini setara dengan 24,4% dari total penduduk di Indonesia, menurut data yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Jumlah ini mewakili 24,4% dari total tenaga kerja Indonesia. Pada bulan Agustus 2023, jumlah pekerja paruh waktu mencapai 36,88 juta, mewakili 26,61% dari total angkatan kerja di Indonesia, yang mengalami penurunan sebesar 2,21 poin persentase dari survei BPS sebelumnya pada bulan Februari 2023. Angka ini juga mengalami penurunan sebesar 0,82 poin persentase dibandingkan dengan Agustus 2022 yang mencatatkan jumlah pekerja paruh waktu sebesar 34,13 juta atau 24,4% dari total tenaga kerja.

Menurut jenis kelamin, pada bulan Agustus 2023, porsi perempuan dalam pekerjaan paruh waktu adalah 35,21%, mengalami penurunan dari 35,56% pada periode yang sama tahun sebelumnya. Sementara itu, proporsi pria yang bekerja paruh waktu mencapai 17,48%, turun dari 18,62% yang tercatat pada bulan Agustus 2022. Pekerja paruh waktu didefinisikan sebagai mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu, tanpa mencari atau bersedia menerima pekerjaan tambahan.

Sebagaimana di Bandar Lampung, banyak mahasiswa yang terlibat dalam pekerjaan paruh waktu. Namun, sebagian besar pengusaha masih merasa ragu terhadap kinerja mahasiswa, terutama karena ada kekhawatiran bahwa setelah mendapatkan pelatihan, pekerja paruh waktu memiliki kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ini karena stereotip yang dibangun oleh pengusaha tentang pekerja paruh waktu, yaitu mereka dianggap tidak stabil dan tidak sepenuhnya berkomitmen pada pekerjaan mereka (Hunter et al dalam Hendratawan, 2015). Hal ini mungkin disebabkan oleh kewajiban lain yang dimiliki oleh mahasiswa di luar lingkup pekerjaan mereka.

Trend bekerja paruh waktu di kalangan mahasiswa telah merambah ke berbagai wilayah di Indonesia, termasuk di Kota Bandar Lampung. Sebagai ibukota Provinsi Lampung, kota ini tidak hanya menjadi pusat aktivitas pemerintahan, sosial, politik, pendidikan, dan kebudayaan, tetapi juga menjadi pusat ekonomi di daerah Lampung. Lokasinya yang strategis sebagai jalur transit ekonomi antara pulau Sumatera dan Jawa membuat Kota Bandar Lampung mengalami pertumbuhan dan pengembangan sebagai pusat perdagangan, industri, dan pariwisata. Dengan banyaknya peluang kerja yang dibuka oleh pelaku usaha, mahasiswa di Kota Bandar Lampung memanfaatkan kesempatan ini untuk bekerja paruh waktu.

Dalam realitasnya, menanggung berbagai tanggung jawab seperti mengikuti kuliah sambil bekerja bukanlah tugas yang mudah. Menurut Watanabe (dalam Mashadi, 2016), ada konsekuensi negatif yang perlu diwaspadai oleh mahasiswa yang menjalani kehidupan kuliah sekaligus bekerja paruh waktu. Dampak-dampak tersebut melibatkan tantangan dalam pengelolaan waktu, penurunan konsentrasi

selama kuliah dan pekerjaan, kelelahan, penurunan performa akademis, risiko keterlambatan dalam menyelesaikan studi, bahkan risiko terparah yakni dikeluarkan dari universitas karena lebih memprioritaskan pekerjaan daripada pendidikan.

Ini semua disebabkan oleh fakta bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu memikul tanggung jawab yang lebih besar daripada mahasiswa yang tidak bekerja. Mereka mungkin menderita dampak negatif dari beban berat ini terhadap Kesehatan fisik dan mental mereka. Purwanto (2013) (dalam Mardelina, 2017) juga menyebutkan bahwa mahasiswa yang bekerja cenderung lebih lelah karena jadwal yang padat, mencakup kuliah dan pekerjaan, dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak bekerja. Di sisi lain, konflik antara peran kuliah dan pekerjaan bisa menjadi sumber stres, absensi, dan penurunan produktivitas (Lenaghan & Sengupta, 2007 dalam Mardelina, 2017).

Kuliah sambil bekerja memiliki dampak signifikan bagi mahasiswa, baik dari segi positif maupun negatif. Manfaat positif yang diperoleh oleh mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja meliputi perolehan pengalaman di luar lingkungan akademis, pengembangan keterampilan, pengetahuan mendalam mengenai berbagai jenis pekerjaan, dan penguasaan tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan. Di sisi lain, mahasiswa yang melakukan kuliah sambil bekerja juga harus bersiap menghadapi potensi dampak negatif, seperti tantangan dalam mengatur waktu dan konsentrasi saat menjalani kuliah dan bekerja, serta risiko lebih memprioritaskan tugas pekerjaan dibandingkan dengan kegiatan akademis (Hipjillah, 2015).

Akan tetapi mahasiswa pekerja paruh waktu sering menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan, studi dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan atau tugas berhasil dilakukan untuk mengukur seberapa jauh keberhasilan pekerjaan yang dilakukan.

Merujuk pada penelitian (Yoevita and Widjajanti, 2022) untuk menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab di dunia perkuliahan, mahasiswa perlu memiliki kemampuan manajemen waktu dan kemampuan menetapkan prioritas dalam aktivitas sehari-hari mereka. Ini menjadi semakin penting, terutama bagi mahasiswa yang bekerja sambil menjalani kuliah.

Dalam konteks ini, perlu diakui bahwa setiap mahasiswa yang memilih jalur ini memiliki motivasi yang bervariasi untuk menjalani keduanya, yaitu bekerja dan berkuliah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Mengutip (Shadare & Ayo, 2009), yaitu partisipasi seluruh bagian, kapasitas kerja, motivasi kerja pegawai baik internal maupun eksternal, keterampilan manajemen waktu dan gaji yang mereka terima.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prabowo, 2018). Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi yang tercipta baik dari pimpinan maupun individu itu sendiri berbeda-beda, akan tetapi motivasi yang baik akan diciptakan oleh pimpinan sehingga karyawan merasakan semangat dalam bekerja dan menunjang pekerjaan mereka menjadi lebih baik.

Penelitian terdahulu (Amira and Sakti, 2018) data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Kota Malang." Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa. Di sisi lain, manajemen waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang masih berstatus mahasiswa di Kota Malang. Selain itu, kinerja paruh waktu cenderung meningkat jika mereka dapat mengelola waktu mereka dengan lebih baik, tetapi kinerja mereka cenderung menurun jika mereka menghadapi lebih banyak stres di tempat kerja.

Sedangkan penelitian terdahulu (A and Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Magelang” menemukan bahwa produktivitas pekerja tidak berpengaruh secara signifikan oleh manajemen waktu dan stres kerja.



Gambar 1. 2 Angguran Cafe

Angguran Cafe merupakan salah satu cafe di Bandar Lampung yang mempekerjakan mahasiswa sebagai pekerja paruh waktu. Mahasiswa yang bekerja paruh waktu 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 yang bekerja paruh waktu dimana waktu bekerja yang sering berbenturan dengan waktu bekerja dan *overhelmed* yang dilalui oleh mahasiswa paruh waktu, yang dimana hal ini membuat kinerja mahasiswa paruh waktu menurun, tetapi disamping hal itu manajemen operasional selalu mendukung dan meminta mahasiswa paruh waktu tetap professional saat sedang bekerja.

Dibutuhkan motivasi kerja karyawan yang mana perlu dicermati secara sistematis perkembangannya dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri,

sehingga dapat meningkatkan perilaku karyawan, dan jika motivasi para karyawan tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*) dan peluang (*opportunities*) (Robbins, 2018).

Manajemen waktu merupakan suatu kegiatan mengatur, menjadwalkan dan menganggarkan waktu seseorang dengan tujuan untuk menghasilkan kerja dan produktivitas yang lebih efektif, terutama bertanggung jawab atas kegagalan atau keberhasilan kinerja karyawan. Agar dapat seimbang dalam menjalani tugas dan tanggung jawab perkuliahan, mahasiswa perlu memiliki keterampilan manajemen waktu dan kemampuan untuk menetapkan prioritas dalam kehidupannya. Terutama bagi mahasiswa yang bekerja sambil berkuliah, perlu diakui bahwa mereka memiliki motivasi yang beragam dalam menjalani kedua peran tersebut (Yoevita & Widjajanti, 2022).

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang memengaruhi aspek emosional, pola pikir, dan kondisi seseorang. 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 paruh waktu, terlebih mereka akan tertekan karena lingkungan ataupun dengan tugas-tugas kuliah mereka.

Berdasarkan penelitian diatas, masih ditemukan *gap research* atau perbedaan hasil penelitian dari penelitian lainnya. Perbedaan yang mendasar pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu berupa demografi responden yang berbeda dan inkonsisten antara hasil yang mengatakan bahwa manajemen waktu dan stres kerja berpengaruh signifikan dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Bandar**

**Lampung**". Melalui penelitian ini diharapkan agar hasil penelitian dapat memberikan referensi untuk mahasiswa paruh waktu maupun pemilik bisnis untuk meningkatkan kinerjanya sehingga bisnisnya dapat berkembang dan berkelanjutan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen waktu terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari stress kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini di tunjukan untuk beberapa pihak di bawah ini :

1. Untuk Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu di Bandar Lampung :  
Penelitian ini dapat berfungsi sebagai panduan bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu untuk mengetahui apa yang perlu mereka lakukan untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Untuk peneliti:

1. Dapat digunakan sebagai literatur tambahan peneliti.
  2. Dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian lanjutan tentang motivasi kerja, manajemen waktu stres kerja dan kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu.
  3. Dapat digunakan sebagai komponen perbandingan dalam penelitian selanjutnya lebih lanjut.
3. Untuk akademisi :
- Diharapkan penelitian ini akan memberikan referensi tambahan penelitian lebih lanjut.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Terdapat Batasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini mencakup 3 variabel independen yaitu motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja.
2. Penelitian ini mencakup 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan
3. Subjek penelitian ini adalah Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Bandar Lampung
4. Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Bandar Lampung

Terdapat Batasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Bandar Lampung
2. Penelitian ini hanya berfokus pada Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Bandar Lampung

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Motivasi Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang memiliki arti mendorong atau menggerakkan, dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendasari tindakan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, masyarakat menginterpretasikan motivasi sebagai semangat. Oleh karena itu, perlu disadari bahwa terdapat variasi penafsiran istilah motivasi di masyarakat, termasuk pengertian motivasi sebagai kebutuhan, keinginan, atau impuls. Dalam dunia kerja, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung dapat melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah, atau tidak mempunyai motivasi sama sekali. Untuk memberikan gerakan atau dorong kepada pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal, perlu adanya komunikasi dan peran dari semua pihak yang bersangkutan.

Motivasi (*motivation*) proses yang menunjukkan kekuatan, jalan, dan ketekunan seseorang mencapai tujuan (Robbins, 2018:127). Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, terakhir ketekunan (*persistence*) mengukur seberapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya.

Carney (dalam Puspitadewi, 2012) motivasi pada mahasiswa bisa karena pemenuhan kebutuhan keuangan yang mendesak, atau sekedar mengisi waktu luang, ingin mendapatkan pengalaman bekerja, ingin bertemu dengan banyak orang (meningkatkan keterampilan komunikasi), ingin meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan karier di masa depan.

Menurut Honore (dalam Chien et al. 2020) motivasi kerja merupakan prioritas penting karena memberikan informasi yang membantu memahami kinerja karyawan serta tingkat *turnover*, motivasi kerja mendorong karyawan untuk

melakukan pekerjaan mereka dan menggerakkan mereka mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Motivasi dapat memberikan energi perilaku pada gilirannya yang dapat meningkatkan kinerja, ini membuktikan adanya korelasi antara peran pimpinan. Kesimpulan motivasi karyawan merupakan kemauan yang menggerakkan karyawan menggunakan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan meyakini bahwa keberhasilan karyawan mencapai

### **2.1.2 Bentuk dan Prinsip Motivasi**

Nawawi (dalam Arsyenda, 2013) membedakan motivasi menjadi dua bentuk yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi interaktif. Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang timbul dari diri seseorang, setelah menyadari pentingnya atau manfaat dan arti dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari ketertarikan terhadap pekerjaan, keinginan untuk berkembang, kegembiraan dan kesenangan dalam bekerja.

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan untuk bekerja yang datang dari luar diri pegawai berupa suatu kondisi yang memaksa untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Misalnya, berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan, menghindari gaji tinggi, status, kehormatan, persaingan dan hukuman dari atasan. Menurut Hasibuan (dalam Arsyenda, 2013) menjelaskan bahwa motivasi bisa dibagi menjadi dua kelompok yaitu motivasi positif dan negatif :

1. Motivasi positif adalah proses mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, yaitu dengan menawarkan kesempatan untuk menerima insentif berupa imbalan.
2. Motivasi negatif adalah proses mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, namun teknik utamanya biasanya intimidasi, yang biasanya berupa hukuman jika pekerjaan yang dilakukan kurang baik.

### **2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2011) motivasi memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Meningkatkan perilaku dan kepuasan karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
4. Menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik

### **2.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (dalam Riansyah, 2022) indikator yang membentuk dimensi motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan fisiologis, seperti dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan lainnya.
2. Kebutuhan akan rasa aman, seperti dengan melakukan interaksi dengan orang lainnya diantaranya adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan Kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, seperti dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan akan penghargaan, seperti butuh dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan akan perwujudan diri

## **2.2 Manajemen Waktu**

### **2.2.1 Pengertian Manajemen Waktu**

Manajemen waktu adalah manajemen diri, yang berarti menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini mencakup perencanaan, penjadwalan, pengendalian waktu, selalu memprioritaskan dan tetap teratur (Puspitadewi, 2012).

Penelitian (Wu and Passerini, 2013) menyatakan baik perilaku manajemen waktu karyawan yang terus terang dan diam-diam merupakan komponen penting tentang bagaimana para profesional melaksanakan tugas proyek dalam rutinitas sehari-hari mereka. Mereka lebih lanjut mengungkapkan bahwa perilaku manajemen waktu individu dibentuk oleh struktur dan norma temporal

organisasi dan menyimpulkan bahwa, perilaku manajemen waktu sangat mempengaruhi produktifitas profesional dalam melaksanakan tugas rutin sehari-hari.

Penelitian (Claessens et al., 2007) menemukan hubungan positif antara perilaku manajemen waktu dan persepsi kontrol waktu dan hasil kerja karyawan seperti kepuasan kerja. Kesimpulannya manajemen waktu adalah proses dimana seorang individu mengatur waktu untuk aktivitas yang dianggap lebih penting dahulu dan menyisihkan aktivitas yang tidak penting.

Penelitian (Riansyah, 2022) bahwa manajemen waktu merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan. Yang menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

### **2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Waktu**

#### **1. Kemampuan Pengaturan diri (*Self-regulation*)**

Kemampuan untuk mengatur diri dapat membantu seseorang mengatur waktu mereka untuk berbagai aktivitas.

#### **2. Tingkat Motivasi**

Seseorang yang sangat termotivasi biasanya memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik.

#### **3. Pencapaian Tujuan**

Seseorang yang berusaha mencapai tujuan mereka cenderung mampu mengelola waktu dengan baik.

### **2.2.3 Indikator Manajemen Waktu**

Indikator manajemen waktu menurut Haynes (dalam Riansyah, 2022) sebagai berikut;

1. Mampu menyusun tujuan
2. Mampu menyusun prioritas
3. Mampu membuat jadwal
4. Mampu meminimalisir gangguan

### **2.2.4 Manfaat Manajemen Waktu**

Dalam penelitian (Vinahapsari & Rosita, 2020) menyatakan manfaat manajemen waktu yaitu :

1. Manajemen waktu memudahkan karyawan dalam menyeimbangkan antara kegiatan bekerja dan kegiatan kuliah.
2. Manajemen waktu dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuan dengan waktu yang lebih singkat dan mengurangi stres dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja
3. Manajemen waktu yang baik dapat membantu mahasiswa untuk merasa terkontrol dan memiliki waktu yang cukup untuk diri sendiri. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kelelahan.

## **2.3 Stres Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah individu inginkan dan yang mana hasil dipandang menjadi tidak pasti dan penting (Robbins, 2018).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013:155). Ini didukung oleh Beehr dan Newman (Luthans, 2006: 411) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan ditandai dengan perubahan dalam perilaku manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja menjadi faktor yang memberikan tekanan pada produktivitas serta lingkungan kerja, yang dapat mengakibatkan gangguan pada individu.

Manusia pada umumnya sering kali mengalami suatu kondisi yang mana dapat mempengaruhi aktivitasnya, yaitu stres. Stres dapat terjadi dimanapun dan kapanpun biasa sering terjadi pada karyawan disebuah organisasi atau Perusahaan, bisa jadi karena tekanan atau tuntutan yang berasal dari suatu individu, kelompok maupun organisasi itu sendiri. Gibson dkk (1996:339) stres

kerja dijelaskan sebagai respons penyesuaian yang dipicu oleh variasi individual dan proses psikologis, yang timbul sebagai hasil dari berbagai tindakan dari luar (seperti lingkungan), situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan kepada individu.

Menurut (Ivancevish et al, 2017:441) stres adalah suatu respon adaptif yang dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap Tindakan situasi atau peristiwa terhadap kinerja seseorang. Kesimpulan, stres adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihadapkan seseorang tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

### **2.3.2 Jenis Stres**

Hans Selye, menggolongkan stres menjadi 2 yaitu :

1. Eustress, karena adanya kesenjangan antara apa yang dimiliki dan diinginkan
2. Distress, keadaan dimana seseorang tidak mampu beradaptasi terhadap stres yang di alami yang menghasilkan perilaku maladaptif seperti agresif, pasif atau penarikan diri

### **2.3.3 Gejala Stres**

Menurut (Robbins, 2018:60) terdapat 3 katagori gejala stres pada pekerjaan yaitu :

1. Gejala fisiologis merupakan gejala yang dapat diamati terlebih pada penelitian medis, seperti perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.
2. Gejala psikologis merupakan stres yang disebabkan oleh ketidakpuasan, tetapi bisa juga muncul keadaan psikologis lainnya seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda – nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa Ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau tidak ada kejelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan meningkat.

3. Gejala perilaku merupakan stres yang berkaitan dengan perubahan perilaku dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan mengonsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

#### **2.3.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins (dalam A and Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi merupakan cara yang mengatur hubungan antara individu dan kelompok dalam organisasi, seperti karena ketidakjelasan tanggung jawab atau komunikasi yang tidak efektif.
2. Kepemimpinan organisasi, proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, seperti karena gaya kepemimpinannya yang otoriter atau tidak adil.
3. Tantangan pekerjaan melibatkan elemen-elemen seperti kondisi kerja, struktur kerja, dan lokasi fisik, yang merupakan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan individu.
4. Tekanan peran berhubungan dengan beban yang ditempatkan pada seseorang berdasarkan peran tertentu yang diemban dalam konteks suatu organisasi.
5. Beban antar pribadi mencakup tekanan yang timbul dari interaksi dengan rekan kerja atau pegawai lain dalam lingkungan kerja.

#### **2.3.5 Cara Mengelola Stres**

Menurut (Robbins, 2018:436) mengelola stres sebagai berikut :

1. Memahami dan memanfaatkan prinsip dasar manajemen waktu untuk dapat membantu individu untuk mengatasi dengan lebih baik terdapat ketegangan yang diciptakan oleh tuntutan pekerjaan.
2. Meningkatkan latihan fisik yang tidak kompetitif seperti *aerobic*, jalan-jalan, *jogging*, berenang dan mengendarai sepeda. Aktivitas ini akan meningkatkan kapasitas paru-paru, menurunkan tingkat istirahat jantung

dan menyediakan pengalihan mental dari tekanan kerja, secara efektif menurunkan level stres yang terkait pekerjaan.

3. Pelatihan relaksasi, seperti meditasi, hipnotis dan bernapas dalam-dalam. Bertujuan untuk mencapai suatu keadaan relaksasi fisik yang mendalam, yang menitikberatkan seluruh energi pada pelepasan otot.
4. Jaringan dukungan yang diperluas, sebagaimana yang telah kita nyatakan, teman, keluarga atau kolega kerja dapat menyediakan tempat ketika level stres menjadi berlebihan, dengan memperluas jaringan sosial dapat menyediakan seseorang untuk mendengarkan permasalahan yang kita hadapi dan menawarkan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi yang penuh tekanan.

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Pabundnu, 2006), kinerja adalah hasil kerja dari pekerjaan karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, kinerja juga dapat diartikan suatu hasil fungsi pekerjaan/kegiatan suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan pada waktu tertentu. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson, 2012). Kinerja merupakan sebuah hasil dari kegiatan yang berhasil dilakukan, kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan atau tugas berhasil dilakukan untuk mengukur seberapa jauh keberhasilan pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan, kinerja karyawan diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan.

### **2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mengutip (Shadare dan Ayo, 2009:10), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Tujuan khusus
2. Partisipasi seluruh bagian

3. Kapasitas kerja
4. Motivasi kerja pegawai baik internal maupun eksternal
5. Keterampilan manajemen waktu dan
6. Gaji yang mereka terima.

#### **2.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut (Edison, 2022:193) tolak ukur dari menilai kinerja yaitu ;

1. Target, target merupakan indikator terhadap pencapaian jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah pendapatan yang dihasilkan.
2. Kualitas, kualitas terhadap hasil yang dicapai dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian, pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah sumber kepercayaan pelanggan. Pelanggan yang dimaksud juga dapat menerima layanan di bagian lain perusahaan/organisasi.

#### **2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut (Edison, 2022) suatu Perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pada beberapa alasan, berikut :

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugas.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi.
3. Manajemen memberi sinyal kepada pegawai/karyawan bahwa setiap proses dan atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

#### **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dilakukan oleh peneliti lain, baik berupa jurnal atau skripsi telah mendasari penelitian penulis dalam menyusun skripsi. Adapun penelitiannya sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Amira and Sakti, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Malang	Motivasi Kerja (X1) Manajemen Waktu (X2) Stres kerja (X3) Kinerja (Y)	Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara manajemen waktu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	(A and Alkadri Kusalendra Siharis, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Magelang	Motivasi Kerja (X1) Manajemen Waktu (X2) Stres kerja (X3) Kinerja (Y)	Bahwa motivasi kerja memberikan dampak yang signifikan pada kinerja mahasiswa paruh waktu. Jika mereka memiliki tujuan yang jelas, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja mereka.
3.	(Yeneza Andarie, 2019)	Bekerja Paruh Waktu Sebagai Gaya Hidup Modern Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Diponegoro)	Bekerja Paruh Waktu (X) Gaya Hidup Modern (Y)	Bahwa mahasiswa Universitas Diponegoro memilih bekerja paruh waktu didasari oleh berbagai motif, yaitu motif ekonomi dan non ekonomi. Mahasiswa kemudian dipengaruhi oleh desire atau keinginan untuk memenuhi motif dasar tersebut. Keinginan tersebut kemudian didukung oleh belief atau keyakinan mahasiswa dan didukung juga oleh adanya kesempatan atau opportunity salah satunya ketersediaan waktu luang. Adanya

				waktu luang kemudian menjadi pendukung bekerja paruh waktu sebagai bagian gaya hidup mahasiswa. Gaya hidup tersebut kemudian juga memberikan dampak positif dan negatif bagi mahasiswa. Gaya hidup ini juga terbentuk karena adanya perubahan nilai di masyarakat akibat terjadinya modernisasi.
4.	(Kinasih, 2019)	Motivasi dan Manajemen Waktu Mahasiswa Dalam Bekerja Paruh Waktu	Motivasi, (X1) Manajemen Waktu (X2) Mahasiswa dalam bekerja paruh waktu (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alasan yang memotivasi mahasiswa untuk bekerja paruh waktu yaitu mengembangkan kemampuan, keinginan untuk menjadi mandiri, memperluas pertemanan dan mencapai pengalaman kerja.</li> <li>2. Terdapat beberapa cara dalam mengelola manajemen waktu dan hambatan mahasiswa dalam bekerja secara paruh waktu.</li> </ol>
5.	(Riansyah, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ninja Express di Kota Madiun	Motivasi Kerja (X1) Manajemen Waktu (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima.</li> <li>2. Terdapat pengaruh yang signifikan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan</li> </ol>

				<p>perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.</p> <p>4. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun</p>
6.	(Esas and Riva'i, 2021)	<p>Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Dengan Manajemen Waktu Sebagai Variabel Moderasi</p>	<p>Motivasi (X1)</p> <p>Efikasi Diri (X2)</p> <p>Kinerja (Y)</p>	<p>1. Motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja akademik mahasiswa,</p> <p>2. Efikasi diri berdampak positif dan signifikan pada kinerja akademik mahasiswa,</p> <p>3. Manajemen waktu berdampak positif dan signifikan pada kinerja akademik mahasiswa,</p> <p>4. Tidak ada pengaruh moderasi dari manajemen waktu pada hubungan motivasi dan kinerja akademik,</p> <p>5. Tidak ada pengaruh moderasi dari manajemen waktu pada hubungan antara motivasi dan kinerja.</p>
7.	(Halim and Mattalatta, 2019)	<p>Pengaruh Penerapan Manajemen</p>	<p>Manajemen Waktu (X)</p>	<p>Hasil analisis dan uji hipotesis menunjukkan bahwa manajemen waktu</p>

		Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep	Kinerja (Y)	memiliki efek yang baik dan signifikan pada kinerja karyawan di badan pengelola keuangan daerah kabupaten pangkep.
8.	(Prabowo, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, karena budaya kerja sudah terbentuk dengan baik.</li> <li>2. Motivasi kerja berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan; semakin tinggi motivasi, semakin baik pula kinerja karyawan.</li> <li>3. Stres kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan; semakin tinggi tingkat stres, semakin meningkat pula kinerja karyawan.</li> <li>4. Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan motivasi dengan serius..</li> </ol>
9.	(Anggara Putra and Arieboowo, 2023)	Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja	Manajemen Waktu (X) Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan

		Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno - Hatta Jakarta	(Y)	terhadap kinerja karyawan. Ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa pertanyaan dalam kuesioner tidak mencakup aspek penggunaan teknologi. Menurut analisis peneliti perkembangan teknologi telah membuat pekerja dapat melakukan banyak hal sekaligus.
10.	(Hotiana and Febriansyah, 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri)	Motivasi (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja (Y)	Faktor paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, yang dapat didefinisikan sebagai peningkatan kinerja pegawai yang dapat diukur dari bagaimana perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya.
11.	(Abugre, Minlah, and Nasere, 2023)	The Impact of Time Management Behaviors on Employee Performance in Humanitarian Service Organization: A Study of Selected NPOs in Ghana.	Manajemen Waktu (X) Kinerja (Y)	Perilaku manajemen waktu dalam jangka pendek memiliki efek positif pada kinerja karyawan di NPO. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap terhadap manajemen waktu memiliki keterkaitan yang kuat dengan tingkat kinerja mereka di organisasi tersebut..
12.	(Chien et al., 2020)	The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia	Motivasi Kerja (X) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa respons positif terhadap motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari data yang dikumpulkan dari 389 karyawan yang bekerja di hotel berbintang empat di Mongolia. Temuan ini menegaskan bahwa

				motivasi merupakan elemen strategis dalam menggerakkan bisnis.r.
13.	(Vijayan, 2017)	Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore	Stres Kerja (X) Kinerja (Y)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa baik karyawan laki-laki maupun perempuan mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Sebuah organisasi harus mencoba untuk mengurangi dan memilah cara untuk membantu karyawan mengatasi stres kerja. Hal ini merupakan tanggung jawab tanggung jawab manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif iklim organisasi yang kondusif untuk bekerja tanpa stres setiap hari. sehari-hari.
14.	(Anisya, 2021)	The Effect of Motivation on Employee Performance	Motivasi (X) Kinerja (Y)	Bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan cukup baik.
15.	(Paais and Pattiruhu, 2020)	Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance	Motivasi (X1) Kepemimpinan (X2) Budaya (X3) Kinerja (Y)	Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan variabel kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 73,5% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi

				karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan sendirinya, jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
--	--	--	--	--

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian sering kali diungkapkan dalam bentuk pernyataan positif. Sifat sementara dari hipotesis terlihat karena jawabannya masih didasarkan pada teori yang relevan, bukan pada data empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis juga berfungsi sebagai jawaban teoritis untuk merinci suatu masalah penelitian, bukan sebagai jawaban berdasarkan fakta empiris. (Sugiyono, 2022b:152).

### 2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan (Robbins, 2018).

Motivasi kerja pada mahasiswa bisa karena pemenuhan kebutuhan keuangan yang mendesak, atau sekedar mengisi waktu luang, ingin mendapatkan pengalaman bekerja, ingin bertemu dengan banyak orang (meningkatkan keterampilan komunikasi), ingin meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan karier di masa depan (Puspitadewi, 2012).

Pada penelitian (Latief, 2012) menunjukkan bahwa motivasi yang kuat dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik dan berkualitas tinggi. Ini menunjukkan

bahwa setiap peningkatan motivasi karyawan saat mereka melakukan tugas mereka akan berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan tingkat motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian (A & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Wenty, 2015) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, mengindikasikan bahwa salah satu elemen penentu dari kinerja pegawai tersebut adalah tingkat motivasi kerja yang positif. (Ners et al., 2021) Berdasarkan hasil *review* bahwa motivasi memiliki efek dalam meningkatkan kinerja kader. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan literasi dalam profesi atau pendidikan keperawatan. Pada penelitian (Apriani & Hartoyo, 2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil penelitian (Chien et al., 2020) menunjukkan bahwa persepsi diri karyawan terhadap presentasi kerja sangat dimotivasi oleh imbalan finansial.

Dalam (Wartalampung.id, 2022) Renaldi, mahasiswa Unila mengatakan pentingnya pengalaman dalam bekerja menjadi motivasi bagi Renaldi. Ia merasa bahwa pekerjaan tersebut memberinya kesempatan untuk belajar hal baru, terutama dalam dunia barista. Meskipun kuliahnya saat ini dilakukan secara daring, Renaldi menyatakan kesiapannya untuk menyesuaikan jadwal jika kuliah kembali menjadi tatap muka, dan ia akan berdiskusi dengan pemilik usaha untuk menemukan solusi yang cocok.

Simpulan yang dari penelitian terdahulu diatas yaitu bahwa motivasi kerja yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memahami dan memotivasi karyawan agar mereka merasa termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Motivasi yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan. Maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>1</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan.*

### **2.6.2 Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan**

Manajemen waktu adalah kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif dan efisien termasuk perencanaan, penjadwalan, pengendalian waktu, memberikan prioritas pada hal-hal yang penting dan memiliki keinginan untuk tetap terorganisir. Ini ditunjukkan dalam perilaku seperti menjaga tempat kerja rapih dan tidak menunda tugas yang harus diselesaikan, Macan (dalam Inayah, Daud & Nur 2023). Manajemen waktu adalah cara seseorang mengatur waktu untuk memenuhi tanggung jawabnya. Cara karyawan menerapkan manajemen waktu dalam pekerjaan mereka memengaruhi kinerja pekerjaan mereka (Halim and Mattalatta, 2019).

Pada penelitian (Wu & Passerini, 2013) menyatakan baik perilaku manajemen waktu karyawan yang terus terang dan diam-diam merupakan komponen penting tentang bagaimana para professional melaksanakan tugas proyek dalam rutinitas sehari-hari mereka. Membuat *setting goals* dan *priorities* secara rutin memang dapat membantu karyawan mencapai tujuan yang telah ditentukan di awal dan menurunkan stres akademik karyawan terutama dalam mengerjakan tugas kuliah.

Tugas kuliah dan kantor dirasa lebih ter-*manage* dengan baik, karena mereka mampu menetapkan prioritas dalam menyelesaikan beban pekerjaan di kantor (Vinahapsari and Rosita, 2020). manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab manajemen waktu yang baik membantu karyawan membuat prioritas, menghindari penundaan, meningkatkan konsentrasi dan fokus pada tugas. Sebaliknya, manajemen waktu yang buruk menyebabkan inefisiensi, penundaan, dan produktivitas yang rendah. Semakin besar tingkat motivasi kerja, maka kinerja pekerja akan semakin tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Abugre, Minlah, & Nasere, 2023) menunjukkan bahwa manajemen waktu sangat mempengaruhi kinerja karyawan

dengan memberikan jalur bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas melalui keterampilan manajemen waktu. (Nahrawi, 2018) manajemen waktu merupakan upaya dan tindakan seseorang individu dalam mengatur dirinya dengan menggunakan waktu se-efektif dan se-efisien mungkin dengan menentukan tujuan dan prioritas, membuat perencanaan dan penjadwalan, pengontrolan terhadap waktu, serta kesanggupan untuk terorganisasi baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi untuk mencapai tujuan yang jelas.

Hasil penelitian (Halim and Mattalatta, 2019) menyatakan manajemen waktu adalah cara mengelola waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Bagaimana seorang karyawan mengatur waktu untuk menyelesaikan tugasnya memengaruhi kinerjanya. Penelitian (Yoevita and Widjajanti, 2022) mahasiswa yang mengikuti kuliah dan bekerja perlu memiliki pengendalian terhadap penggunaan waktu, khususnya dalam membagi waktu antara kuliah dan pekerjaan.

Mahasiswa yang bekerja diharapkan untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien dalam menghadapi tantangan kuliah dan pekerjaan. (Kholisa, 2012) Menyatakan bahwa ada korelasi positif antara manajemen waktu dan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat manajemen waktu yang tinggi cenderung lebih produktif, efektif, dan efisien, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan.

Pengaruh manajemen waktu yang efektif juga dapat meningkatkan motivasi individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. (Muliati and Budi, 2021) Manajemen waktu yang efisien berfungsi sebagai pendorong utama bagi individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Dengan adanya manajemen waktu yang baik, diharapkan dapat mencapai peningkatan prestasi kinerja.

Dalam (Wartalampung.id, 2022) bahwa Renaldi percaya bahwa bekerja paruh waktu di kedai kopi tidak mengganggu jadwal kuliah daringnya, dan ia telah mengalokasikan waktu dengan bijak. Meskipun awalnya ia belajar menjadi barista, Renaldi cepat memahami pekerjaannya dengan giat dan disiplin

Dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ini mencakup perencanaan, penjadwalan, pengaturan prioritas dan kemampuan untuk terorganisasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hubungan motivasi kerja dengan kinerja kerja serta penelitian pendahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>2</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan antara manajemen waktu terhadap kinerja Karyawan.*

### **2.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Handoko, 2012:200) bahwa stres merupakan kondisi yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Tingkat stres yang tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi lingkungan.

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pola berpikir dan kondisi seseorang, seseorang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasa khawatir yang berlebihan. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2011).

Merujuk pada penelitian (Riansyah, 2022) menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan tingginya tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan. (A and Alkadri Kusalandra Siharis, 2023) mengatakan bahwa stres kerja adalah keadaan tidak menyenangkan yang dialami pekerja saat melakukan tugas yang diberikan manajemen. Oleh karena itu, keadaan ini dapat mempersulit proses penyelesaian tugas dan jika tidak diatasi, dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pada lembaga secara keseluruhan. (Septiana and Widjaja 2020) menunjukkan bahwa tingkat tekanan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak pada kinerja mereka, peningkatan tekanan kerja tampaknya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian (Riansyah 2022) kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh stres kerja, karena perusahaan memberikan tingkat tugas dan

tanggung jawab yang tinggi kepada mereka. (Prabowo et al., 2018) penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres ditempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan semakin tinggi tingkat stres, semakin rendah kinerja pegawai.

Penelitian diatas menemukan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kinerja karyawan, menyebabkan kinerja yang buruk dan produktivitas yang lebih rendah. Kesimpulannya menunjukkan bahwa manajemen stres kerja dan mencoba mengurangi stres kerja ditempat kerja dapat membantu karyawan lebih baik. Maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>3</sub> : Ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja Karyawan*

#### **2.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian (Riansyah, 2022) mengungkapkan melalui analisis uji F, ditemukan bahwa F-hitung sebesar 182,392, yang secara signifikan melebihi nilai F-tabel sebesar 2,717 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun banyak pekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, beberapa gagal mencapai target perusahaan. Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel seperti motivasi, manajemen waktu dan stres dalam bekerja.

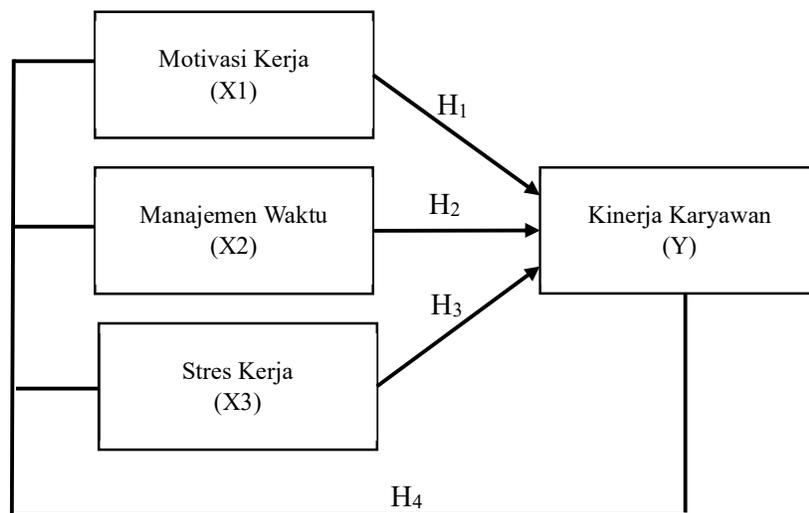
Menurut konsep kinerja yang diuraikan oleh (Mangkunegara, 2016), adalah tingkat kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab mereka dan mencapai hasil yang diinginkan. Studi tambahan, seperti yang dilakukan oleh (Ravika, 2017) dan (A & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023), menekankan bahwa stres kerja dan motivasi yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Bong, 2022) juga menemukan Manajemen waktu memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja paruh waktu dan sedang menempuh status sebagai mahasiswa.

Secara keseluruhan, penelitian (Riansyah, 2022) menunjukkan betapa pentingnya elemen seperti manajemen stres, manajemen waktu, dan motivasi kerja untuk meningkatkan pemahaman dan kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020), peningkatan kepuasan kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Kesimpulannya penelitian (Riansyah, 2022) Menyatakan bahwa motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja secara kolektif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan peningkatan aspek-aspek ini dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan memiliki potensi untuk mendukung perbaikan kinerja yang lebih optimal, sesuai dengan hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020). Berdasarkan penelitian diatas di peroleh hipotesis sebagai berikut :

*H<sub>4</sub> : Ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.*

## 2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022b), Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang bergantung pada filosofi positivme. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Fokus utama dari metode ini adalah untuk menguji hipotesis dengan memanfaatkan teori yang telah ditetapkan dan melakukan analisis statistik.

#### **3.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung, dengan fokus penelitian pada pekerja paruh waktu yang saat ini menjadi mahasiswa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang juga memiliki status sebagai mahasiswa di Bandar Lampung. Alasan memilih lokasi karena di Bandar Lampung terdapat 16 universitas yang dimana jumlah mahasiswa sehingga dapat mempermudah peneliti mengambil data.

**Tabel 3. 1 Daftar Perguruan Tinggi**

No.	Nama Perguruan Tinggi
1	Universitas Teknokrat Indonesia
2	Universitas Lampung
3	Universitas Bandar Lampung
4	Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
5	Universitas Tulang Bawang
6	Institut Maritim Prasetiya Mandiri
7	Universitas Mitra Indonesia
8	Politeknjk Negeri Lampung

9	STKIP PGRI Bandar Lampung
10	IBI Darmajaya
11	Universitas Malahayati
12	Universitas Saburai
13	Universitas Muhammadiyah Lampung
14	Institut Teknologi Sumatera
15	Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjung Karang

*Sumber : Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI)*

### 3.3 Definisi Operasional Dan Skala Pengukuran

Menurut (Sugiono, 2022) variabel adalah semua hal dalam bentuk apapun yang ditentukan peneliti untuk diselidiki, dengan tujuan memperoleh informasi terkait, kemudian di tarik kesimpulannya. Untuk membedakan hubungan variabel yang satu dengan lainnya dalam penelitian di bedakan menjadi variabel independen sebagai variabel bebas dan variabel dependen sebagai variabel terikat. Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

#### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas, yang juga dikenal sebagai variabel independen, adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2022:119). Dalam konteks penelitian ini, variabel bebas terdiri dari motivasi kerja (X1), manajemen waktu (X2), dan stres kerja (X3).

#### 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat, atau dikenal sebagai variabel dependen, adalah variabel yang terpengaruh atau menjadi hasil dari keberadaan variabel independen (variabel bebas) (Sugiyono, 2022:119). Dalam lingkup penelitian ini, variabel terikat melibatkan kinerja pekerja yang juga berstatus mahasiswa di Bandar Lampung (Y).

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara kreatif, gigih dan produktif guna menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. (Riansyah, 2022)	Pada penelitian (Riansyah, 2022) indikator yang digunakan yaitu : 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri	1. Saya bekerja paruh waktu untuk mendapatkan pengalaman kerja dan uang saku. 2. Gaji yang diterima dari hasil kerja paruh waktu dapat memenuhi kebutuhan saya. 3. Kondisi lingkungan tempat kerja sangat nyaman dan memadai untuk digunakan. 4. Hubungan sesama antar rekan kerja sangat baik. 5. Hubungan antara atasan dan bawahan di lingkungan kerja sangat baik dan tidak kaku. 6. Atasan sering memberikan penghargaan atau pujian, ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. 7. Rekan kerja saling menghargai atas hal-hal

			<p>positif yang dilakukan selama bekerja.</p> <p>8. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.</p> <p>9. Bekerja paruh waktu di tempat sekarang dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.</p>
Manajemen Waktu (X2)	<p>Manajemen waktu merupakan kemampuan untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan, yang menciptakan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.</p> <p>(Riansyah, 2022)</p>	<p>(Riansyah, 2022)</p> <p>yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyusun tujuan.</li> <li>2. Mampu Menyusun prioritas.</li> <li>3. Mampu membuat jadwal.</li> <li>4. Mampu meminialisir gangguan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu memiliki tujuan ketika akan melakukan kegiatan.</li> <li>2. Saya selalu menyusun daftar kegiatan yang harus saya lakukan terdahulu (prioritas).</li> <li>3. Saya selalu Menyusun atau membuat jadwal kegiatan sehari-hari.</li> <li>4. Saya dapat menolak permintaan atau tugas dari orang lain dengan mudah ketika sedang melakukan kegiatan yang penting.</li> </ol>
Stres Kerja (X3)	<p>Stres kerja merupakan keadaan tidak</p>	<p>(A &amp; Alkadri Kusalendra</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa bahwa struktur organisasi di</li> </ol>

	<p>menyenangkan yang dialami oleh karyawan ketika melakukan tugas yang diberikan oleh manajemen.(A &amp; Alkadri Kusalandra Siharis, 2023)</p>	<p>Siharis, 2023) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur organisasi.</li> <li>2. Kepemimpinan organisasi.</li> <li>3. Tuntutan tugas.</li> <li>4. Tuntutan peran.</li> <li>5. Tuntutan antar pribadi.</li> </ol>	<p>tempat kerja saya tidak jelas dan sulit dipahami.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Saya sering merasa cemas dan takut oleh cara kepemimpinan atasan yang kaku dan tidak bersahabat.</li> <li>3. Beban kerja yang berat adalah penyebab utama stres dalam pekerjaan paruh waktu saya.</li> <li>4. Peraturan di tempat anda bekerja dapat membuat karyawan merasa stres atau tertekan.</li> <li>5. Tuntutan pekerjaan saya untuk bekerja dengan cepat sering mengakibatkan kesalahan dalam bekerja.</li> <li>6. Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu banyak peran dan tanggung jawab yang harus saya penuhi.</li> <li>7. Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja adalah penyebab utama stres dalam pekerjaan paruh waktu saya.</li> </ol>
--	--	--	--

			<p>8. Saya merasa bahwa saya sering mengalami tekanan dari rekan kerja saya.</p> <p>9. Konflik antar rekan kerja di lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat stres anda.</p>
Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Prabowo, 2018)</p>	<p>Pada penelitian (Prabowo, 2018) indikator yang digunakan yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target.</li> <li>2. Kualitas.</li> <li>3. Waktu penyelesaian.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan sejumlah sasaran atau target kinerja yang diharapkan dapat saya penuhi.</li> <li>2. Saya merasa tertantang untuk mencapai target yang di buat perusahaan.</li> <li>3. Saya memberikan kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan paruh waktu saya.</li> <li>4. Saya selalu memperhatikan detail dalam menyelesaikan pekerjaan saya.</li> <li>5. Kinerja yang saya berikan mampu membuat atasan dan rekan kerja merasa puas atas kualitas kerja yang dihasilkan.</li> </ol>

			<p>6. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</p> <p>7. Atasan dan rekan kerja saya merasa puas atas waktu penyelesaian setiap pekerjaan yang saya lakukan.</p>
--	--	--	--

### 3.4 Teknik sampling

Teknik sampling merujuk pada metode pemilihan sampel yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono 2022b), dengan menggunakan metode purposive sampling, yang dijelaskan sebagai suatu metode pengambilan sampel yang tidak acak, dimana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dengan kriteria tertentu Singarimbun dalam (Esas and Riva'i 2021) sampel dipilih kriteria dibawah ini :

1. Responden yang dipilih ialah yang sedang memiliki pekerjaan paruh waktu
2. Responden yang dipilih adalah masih berstatus mahasiswa
3. Responden yang dipilih berdomisili di Kota Bandar Lampung

### 3.5 Populasi dan sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti. Populasi ini menjadi dasar bagi pengambilan kesimpulan dalam penelitian (Sugiyono, 2022:181). Dengan demikian, populasi mencakup sekelompok orang yang memiliki karakteristik khusus yang dijadikan objek atau subjek penelitian. Dalam konteks penelitian

ini, populasi terdiri dari pekerja paruh waktu yang juga berstatus mahasiswa di Bandar Lampung.

### **3.5.2 Sampel**

Sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Jika populasi memiliki ukuran yang besar dan peneliti menghadapi kesulitan untuk mengkaji seluruh populasi, misalnya karena terbatasnya dana, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat memilih menggunakan sampel yang mewakili populasi tersebut. (Sugiyono, 2022b), Intinya adalah bahwa sampel populasi harus benar-benar representatif.

Untuk mengetahui cara pengambilan sampel karena jumlah populasi tidak diketahui. Maka, penentuan jumlah sampel penelitian dapat menggunakan rumus (Hair et al, 2017) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} N &= ( 5 \text{ sampai } 10 \times \text{jumlah indikator yang digunakan}) \\ &= 5 \times 17 = 85 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh sampel yang akan diteliti sebesar 85 sampel pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung.

## **3.6 Metode Pengumpulan Data**

### **3.6.1 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang menyediakan data langsung ke pengumpul data. (Sugiyono, 2022:252). Data primer diperoleh melalui hasil survey atau penyebaran kuesioner. Data tersebut merupakan hasil jawaban pengirisan kuisisioner dari narasumber. Dalam penelitian ini data primer yaitu jawaban kuisisioner dari Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu di Bandar Lampung.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Survei adalah Teknik pengumpulan data ini melibatkan penyajian rangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden, yang kemudian diminta untuk memberikan tanggapan. Penggunaan kuesioner dianggap efisien sebagai

metode pengumpulan data peneliti sudah menentukan variabel yang akan diukur dan memiliki harapan tertentu terhadap tanggapan responden. (Sugiyono, 2022)

### 3.6.2 Skala Pengukuran Instrumen

Skala pengukuran instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2022) Skala Likert digunakan sebagai alat untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok masyarakat terhadap fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang ingin diukur digambarkan dengan indikator-indikator variabel. Indikator ini digunakan sebagai titik awal untuk mengedit item instrumen, yang dapat ditulis dalam bentuk deskripsi atau pertanyaan.

Menggunakan skala likert untuk menilai tanggapan terhadap setiap item dalam instrumen, termasuk bentuk kata, dari sangat positif hingga sangat negatif.:

1.	SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5
2.	ST	= Setuju	diberi skor	4
3.	RG	= Ragu-ragu	diberi skor	3
4.	TS	= Tidak setuju	diberi skor	2
5.	STS	= Sangat tidak setuju	diberi skor	1

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan realibel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan realibel. Jadi instrumen yang valid dan realibel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid (sah) dan reliabel (dapat dipercaya). Untuk menguji validitas dan reabilitas sebuah kuesioner dapat menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS).

#### 3.7.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid merujuk pada alat pengukur yang mampu menghasilkan data yang tepat (mengukur) sesuai dengan tujuan pengukuran.

Validitas menyiratkan bahwa instrumen tersebut dapat efektif digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. (Sugiyono, 2022b). Ghazali menyatakan uji validitas berguna untuk mengukur apakah pertanyaan yang sudah dibuat dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur apa yang akan diukur atau tidak. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel pada setiap indikator serta skor total variabel, dengan derajat kebebasan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2$  (dengan  $n$  adalah jumlah sampel). Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan positif dapat disimpulkan bahwa pernyataan atau indikator

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

tersebut valid. Nilai  $r$  hitung dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

$n$  : banyaknya sampel

$X$  : skor item X

$Y$  : skor item Y

$R$  : koefisien korelasi

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Penelitian reliabilitas merupakan hasil penelitian yang konsisten atau stabil bila terdapat data dalam waktu yang berbeda, jika dalam objek kemarin berwarna merah maka sekarang dan besok akan berwarna merah. (Sugiyono, 2022b). Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan cara *One Shoot*, yaitu dengan sekali pengukuran menggunakan SPSS dengan melihat hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Semakin tinggi nilai yang dihasilkan nilai *Cronbach Alpha*, maka tingkat reliabilitas pertanyaan atau pernyataan semakin bagus. Nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian. Range uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. 3 Range Uji Reabilitas**

No.	Nilai	Keterangan
1.	Reabilitas < 0,6	Kurang Baik
2.	Reabilitas > 0,6 – 0,7	Diterima
3.	Reabilitas > 0,8	Baik

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan, tanpa maksud menarik kesimpulan umum atau penelitian umum. Studi tentang populasi (tanpa mengambil sampel) (Sugiyono 2022a).

#### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional. Untuk menerapkan kedua variabel mempunyai hubungan atau tidak maka harus berdasarkan pada teori atau konsep-konsep tentang dua variabel tersebut. Analisis regresi ganda digunakan peneliti, jika peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan saat itu peneliti harus dapat menemukan persamaan melalui hitungan.

Perhitungan analisis linear berganda mengacu pada rumus (Dajan dalam Pradana 2011) :

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

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*/variabel pengganggu

### 3.8.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Statistik T

Menurut Sugiyono (dalam Shabrina, Darmadi, dan Sari, 2020) menjelaskan bahwa "uji parsial (uji-t) digunakan untuk menguji hipotesis secara terpisah untuk menunjukkan pengaruh satu macam variabel independen saja terhadap variabel dependen, dan tingkat signifikansi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 atau (5%), yang berarti bahwa hasil yang akan disimpulkan kemungkinan besar memiliki probabilitas 95% atau *margin of error* 5%. Ini berarti kemungkinan besar memiliki signifikansi. Hubungan antara variabel independen dan dependen diuji dengan menggunakan uji-t (uji signifikansi korelasi integral moment)".

#### 2. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan ini bertujuan untuk menguji dampak secara bersama-sama dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. "Uji statistik yang digunakan untuk uji simultan adalah uji F, yang juga dikenal sebagai *analysis of variance* (ANOVA)." Menurut (Sugiyono 2022b), uji F juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05."

#### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2016), "koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur sejauh mana variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Pada data output SPSS, koefisien determinasi diwakili oleh nilai kuadrat dari R<sup>2</sup> pada tabel model *summary*. Jika Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai  $R^2$  semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup informasi yang bersifat deskriptif. Dalam melakukan analisis deskripsi data, peneliti berusaha untuk memahami gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian tersebut. Dari pengumpulan data kuisisioner hasil responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 85 mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Bandar Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 26.

### 4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuisisioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuisisioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Perguruan Tinggi dan Jenis Pekerjaan.

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Bandar Lampung sebagai berikut :

***Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin***

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki – laki	52	61%
Perempuan	33	39%
Jumlah	85	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki – laki yang berjumlah 52 orang dengan persentase sebesar 61%, sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar 39%.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Bandar Lampung yang menjadi sampel penelitian yaitu :

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
17-19 tahun	5	6%
20 – 22 tahun	64	75%
23 - 25 tahun	16	19%
Jumlah	85	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden penelitian adalah orang-orang berusia 20-22 tahun, yang berjumlah 64 orang, dengan persentase 75%. Kelompok usia 23-25 tahun memiliki 16 orang, dengan persentase sebesar 19%, dan kelompok usia 17-19 tahun memiliki 5 orang dengan persentase sebesar 6%.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan yang ditempuh pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	9	11%
D4	7	8%
S1	69	81%
Jumlah	85	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini mayoritas sedang menempuh jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 69 orang dengan presentase sebesar 81%, responden yang sedang menempuh pendidikan D3 berjumlah 9 orang dengan persentase 11%, lalu responden

paling sedikit yaitu yang sedang jenjang pendidikan D4 yang berjumlah 7 orang dengan persentase 8%.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi

Karakteristik responden berdasarkan perguruan tinggi yang sedang dijalani disajikan dalam Tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi**

No.	Perguruan Tinggi	Jumlah	Persentase
1	Universitas Teknokrat Indonesia	15	18%
2	Universitas Lampung	34	40%
3	Universitas Bandar Lampung	6	7%
4	Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung	4	5%
5	Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai	1	1%
6	Universitas Tulang Bawang	4	5%
7	Institut Maritim Prasetiya Mandiri	3	4%
8	Universitas Mitra Indonesia	1	1%
9	Politeknjk Negeri Lampung	1	1%
10	STKIP PGRI Bandar Lampung	2	2%
11	IBI Darmajaya	2	2%
12	Universitas Malahayati	2	2%
13	Universitas Saburai	2	2%
14	Universitas Muhammadiyah Lampung	2	2%
15	Institut Teknologi Sumatera	4	5%
16	Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjung Karang	2	2%
Jumlah		85	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa Universitas Lampung memiliki jumlah mahasiswa pekerja paruh waktu terbanyak dengan persentase 40%, diikuti oleh Universitas Teknokrat

Indonesia dengan persentase 18%. Sebagian besar perguruan tinggi lainnya memiliki kontribusi mahasiswa lebih rendah, berkisaran anatar 1 – 5%.

#### 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan paruh waktu yang sedang dijalani disajikan dalam Tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan**

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Waitress/ Barista	35	41%
2	Pramuniaga	29	34%
3	Kasir	4	5%
4	Admin	2	2%
5	Jasa	1	1%
6	SPV Gudang Cup	1	1%
7	Freelance	1	1%
8	Senior Cook	1	1%
9	Kurir	1	1%
10	Karyawan Swasta	1	1%
11	Retail	2	2%
12	Content Creator	1	1%
13	Konsultan	1	1%
14	Wedding Organizer	1	1%
15	Quality Control Crew	1	1%
16	Chef	1	1%
17	Karyawan	1	1%
18	Guru Les	1	1%
Jumlah		85	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan table 4.4, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas bekerja sebagai waitress/ barista sebanyak 35

responden atau 40% dan 29 responden bekerja sebagai pramuniaga atau 36%, 4 responden atau 5% menjadi bekerja sebagai kasir, 2 responden atau 2,3% bekerja sebagai retail dan 15 responden atau sebanyak 17,6% menjawab lainnya.

#### 4.3 Distribusi Jawaban Responden

Untuk menganalisis jawaban responden digunakan penilaian tertinggi dengan skor rata-rata 5 dan terendah dengan skor rata-rata 1, dan nilai intervalnya ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga range jawabannya ialah sebagai berikut :

1. Skor rata-rata 1,00 – 1,79 = sangat rendah
2. Skor rata-rata 1,80 – 2,59 = rendah
3. Skor rata-rata 2,60 – 3,39 = netral
4. Skor rata-rata 3,40 – 4,19 = tinggi
5. Skor rata-rata 4,20 – 5,00 = sangat tinggi

#### 4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Jumlah pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X1) terdiri dari Sembilan item, dan distribusi frekuensi mereka digambarkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Variabel	Item	Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%	
X1	X1.1	0	0%	1	1%	3	4%	47	55%	34	40%	4,34
	X1.2	0	0%	6	7%	4	5%	33	39%	42	49%	4,31
	X1.3	0	0%	3	4%	2	2%	51	60%	29	34%	4,25
	X1.4	0	0%	0	0%	4	5%	52	61%	29	34%	4,29
	X1.5	0	0%	1	1%	5	6%	50	59%	29	34%	4,26

	X1.6	0	0%	2	2%	9	11%	40	47%	33	39%	4,24
	X1.7	0	0%	2	2%	2	2%	56	66%	24	28%	4,21
	X1.8	0	0%	3	4%	1	1%	51	60%	30	35%	4,27
	X1.9	0	0%	2	2%	3	4%	47	55%	33	39%	4,31
Rata-rata												4,28

Sumber : Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa item pernyataan X1.1 yang menyatakan “Saya bekerja paruh waktu untuk mendapatkan pengalaman kerja dan uang saku” memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu 4,34. Sebagian besar menjawab setuju dengan presentase 55%. Sedangkan responden yang menjawab sangat setuju 40%, yang menjawab ragu-ragu sebesar 4% dan yang menjawab orang yang tidak setuju sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa bekerja paruh waktu untuk mendapatkan pengalaman dan juga uang saku, yang dimana pengalaman ini nantinya akan menjadi bekal di masa yang akan datang.

Sedangkan item pernyataan X1.7 yang menyatakan “Rekan kerja saling menghargai atas hal-hal positif yang dilakukan selama bekerja” memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 4,21. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 66%. Sedangkan yang menjawab sangat setuju 28%, dan yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju masing-masing sebanyak 2%.

Rata-rata pada variabel motivasi kerja (X1) mencapai nilai 4,28 yang menunjukkan bahwa mahasiswa paruh waktu di Bandar Lampung, memiliki motivasi kerja yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja mereka.

#### 4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Waktu (X2)

Pada variabel manajemen waktu (X2), jumlah pertanyaan terdiri dari 4 item dan distribusi frekuensi jawabannya dirincikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Waktu (X2)**

Variabel	Item	Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%	

X2	X2.1	1	1%	2	2%	1	1%	60	71%	21	25%	4,15
	X2.2	1	1%	6	7%	4	5%	39	46%	35	41%	4,19
	X2.3	1	1%	7	8%	10	12%	45	53%	22	26%	3,94
	X2.4	0	0%	7	8%	7	8%	47	55%	24	28%	4,04
Rata-rata												4,08

Sumber : Data Primer Diolah,2024.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item X2.2 yang menyatakan “Saya selalu menyusun daftar kegiatan yang harus saya lakukan terlebih dahulu (prioritas)” memiliki nilai rata-rata yang tinggi yaitu sebesar 4,19. Dengan 46% menjawab setuju. Sedangkan 41% menjawab sangat setuju, 7% responden menjawab tidak setuju, 5% responden menjawab ragu-ragu dan jawaban paling sedikit yaitu 1% responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu sadar akan hal yang akan dilakukan terlebih dahulu atau prioritas mereka dalam melaksanakan kehidupan sehari-hari.

Sedangkan item X2.3 yang menyatakan “Saya selalu menyusun atau membuat jadwal kegiatan sehari-hari” memiliki nilai rata-rata paling sedikit yaitu sebesar 3,94. Sebagian responden menjawab setuju sebesar 53% responden menjawab setuju, lalu 26% responden menjawab sangat setuju, 12% responden menjawab ragu-ragu, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7% responden dan sisanya 1% menjawab sangat tidak setuju.

Rata-rata pada variabel manajemen waktu (X2) menunjukkan nilai 4,08 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya mahasiswa pekerja paruh waktu di Bandar Lampung memiliki kemampuan manajemen waktu yang tinggi dan dapat membantu meningkatkan kinerjanya.

#### 4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X3)

Pada variabel stres kerja (X3), jumlah pertanyaan terdiri dari 9 item dan distribusi frekuensi jawabannya dirincikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X3)**

Variabel	Item	Jawaban										Rata-rata
		ST	%	T	%	R	%	S	%	S	%	
X3	X3.1	5	6%	33	39%	10	12%	32	36%	5	6%	2,98
	X3.2	7	8%	24	28%	11	13%	25	29%	18	21%	3,27
	X3.3	6	7%	18	21%	6	7%	24	28%	31	36%	3,66
	X3.4	7	8%	20	24%	12	14%	35	41%	11	13%	3,27
	X3.5	4	5%	17	20%	13	15%	33	49%	8	9%	3,39
	X3.6	4	5%	20	24%	5	6%	34	40%	22	26%	3,59
	X3.7	7	8%	14	16%	10	12%	32	38%	22	26%	3,56
	X3.8	2	2%	27	32%	13	15%	34	40%	9	11%	3,25
	X3.9	6	7%	18	21%	8	9%	34	40%	19	22%	3,49
Rata-rata											3,38	

Sumber : Data Primer Diolah,2024.

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa item X3.3 yang menyatakan “Beban kerja yang berat adalah penyebab utama stres dalam pekerjaan paruh waktu saya.” Memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 3,66. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 36%, sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 28%, sebesar 21% menjawab tidak setuju dan 6% responden masing-masing menjawab sangat tidak setuju dan ragu-ragu.

Sedangkan X3.1 yang menyatakan “Saya merasa bahwa struktur organisasi di tempat kerja saya tidak jelas dan sulit dipahami.” Memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 2,98. Sebagian besar responden

menjawab tidak setuju sebesar 39%, sedangkan 36% responden menjawab setuju, lalu 12% responden menjawab ragu-ragu, dan 5% responden masing-masing menjawab sangat setuju dan tidak sangat setuju.

Rata-rata pada variabel stres kerja (X3) menunjukkan nilai 3,38 yang masuk dalam katagori netral. Artinya mahasiswa pekerja paruh waktu di Bandar Lampung memiliki stres kerja yang moderat dan sewaktu-waktu dapat mengganggu kinerjanya.

#### 4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan (Y1), jumlah pertanyaan terdiri 7 item dan distribusi frekuensi jawabannya dirincikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%	
Y	Y1	0	0%	5	5,9%	3	3,5%	60	70,6%	17	20%	4,05
	Y2	0	0%	3	3,5%	3	3,5%	46	54,1%	33	38,8%	4,28
	Y3	0	0%	0	0%	6	7,1%	45	52,9%	34	40%	4,33
	Y4	0	0%	3	3,5%	3	3,5%	51	60%	28	32,9%	4,22
	Y5	1	1,2%	2	2,4%	6	7,1%	59	69,4%	17	20%	4,05
	Y6	0	0%	2	2,4%	5	5,9%	49	57,6%	29	34,1%	4,24
	Y7	1	1,2%	2	2,4%	5	5,9%	46	54,1%	31	36,5	4,22
Rata-rata											4,22	

Sumber : Data Primer Diolah,2024.

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa item Y3 yang menyatakan “Saya memberikan kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan paruh waktu saya.” memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,33. Sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52,9%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 40% dan sisanya menjawab ragu-ragu sebesar 6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh mahasiswa paruh waktu di Bandar Lampung turut aktif berkontribusi dalam melakukan pekerjaannya ditempat mereka bekerja.

Sedangkan item Y1 yang menyatakan “Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan sejumlah sasaran atau target kinerja yang diharapkan dapat saya penuhi” memiliki jawaban paling rendah yaitu sebesar 4,05. Sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah persentase sebesar 70,6%, yang menjawab sangat setuju sebesar 20%, yang menjawab tidak setuju sebesar 5,9% dan yang paling sedikit menjawab ragu-ragu sebesar 3,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki sasaran atau target kinerja di tempat mereka untuk mengetahui apakah mereka dapat meningkatkan kinerja mereka di sana.

Selain itu Y5 yang menyatakan “Kinerja yang saya berikan mampu membuat atasan dan rekan kerja merasa puas atas kualitas kerja yang dihasilkan.” Juga memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 4,05. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebesar 69,4%. Sedangkan responden yang menjawab sangat setuju yaitu sebesar 20%, yang menjawab ragu-ragu sebesar 7,1%, yang menjawab tidak setuju sebesar 2,4% dan sisanya menjawab sangat tidak setuju sebesar 1,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Bandar Lampung mampu menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas.

Rata-rata pada variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai 4,22 yang masuk dalam katagori sangat tinggi. Artinya, mahasiswa pekerja paruh waktu di Bandar Lampung memiliki kinerja yang sangat tinggi.

#### **4.4 Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen bertujuan untuk menguji data yang diperoleh dari hasil pengisian angket terhadap responden yang dijadikan sampel penelitian in. pengujian instrumen sebagai berikut :

##### **4.4.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur dan mengetahui pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen adalah valid. Instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk melakukan pengukuran itu valid dan bahwa alat tersebut digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Modal untuk menguji

validitas adalah korelasi produk momen dengan menggunakan bantuan program SPSS, dimana bila  $r$  hitung nilainya negatif atau lebih kecil dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut tidak valid dan sebaliknya bila  $r$  hitung positif atau besar dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut valid. Cara melihat  $r$  tabel ( $df=N-2$ ) dimana  $N$  merupakan jumlah responden, jadi ( $df=85-2=83$ ) didapatkan hasil  $r$  tabel pada Tingkat signifikan 0,05 untuk uji dua arah sebesar (0,2133). Dilihat dari Tingkat signifikansi 0,05 karena pada penelitian ini melibatkan 4 variabel pengukuran dan digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana keduanya saling berkaitan. Berikut hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian :

#### 1. Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel motivasi kerja dengan pendekatan koefisiensi korelasi untuk nilai  $n= 85$  dimana ( $df=N-2$ ) atau ( $df=85-2$ ) sehingga  $r$  tabel = 0,2133 melalui korelasi pearson yang disajikan dalam tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

Item Pernyataan	$r$ 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
X1.8	0,2133	0,756	Valid
X1.9	0,2133	0,699	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka dapat disimpulkan semua pernyataan motivasi kerja 1 sampai 9 adalah valid. Dimana nilai *correlated* item total > 0,2133.

## 2. Pengujian Validitas Variabel Manajemen Waktu (X2)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel manajemen waktu dengan pendekatan koefisiensi korelasi untuk nilai  $n= 85$  dimana ( $df=N-2$ ) atau ( $df=85-2$ ) sehingga  $r$  tabel = 0,2133 melalui korelasi pearson yang disajikan dalam tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Manajemen Waktu (X2)**

Item Pernyataan	r tabel n=85	R hitung	Keterangan
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

Sumber : Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka dapat disimpulkan semua pernyataan motivasi kerja 1 sampai 4 adalah valid. Dimana nilai *correlated* item total > 0,2133.

## 3. Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel minat beli dengan pendekatan koefisiensi korelasi untuk nilai  $n= 85$  dimana ( $df=N-2$ ) atau ( $df=85-2$ ) sehingga  $r$  tabel = 0,2133 melalui korelasi pearson yang disajikan dalam tabel 4.12 berikut :

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)**

Item Pernyataan	r tabel n=85	R hitung	Keterangan
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

Sumber : Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.12 Diatas maka dapat disimpulkan semua pernyataan motivasi kerja 1 sampai 9 adalah valid. Dimana nilai *correlated* item total > 0,2133.

#### 4. Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel minat beli dengan pendekatan koefisiensi korelasi untuk nilai  $n = 85$  dimana ( $df = N - 2$ ) atau ( $df = 85 - 2$ ) sehingga  $r$  tabel = 0,2133 melalui korelasi pearson yang disajikan dalam tabel 4.12 berikut :

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	r tabel n=85	R hitung	Keterangan
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

Sumber : Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4. Diatas maka dapat disimpulkan semua pernyataan motivasi kerja 1 sampai 7 adalah valid. Dimana nilai *correlated* item total > 0,2133

#### 4.4.2 Uji Reabilitas

Penelitian reliabel merupakan hasil penelitian yang konsisten atau stabil bila terdapat data dalam waktu yang berbeda, jika dalam objek kemarin berwarna merah maka sekarang dan besok akan berwarna merah. (Sugiyono,

2022b). Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan cara *One Shoot*, yaitu dengan sekali pengukuran menggunakan SPSS dengan melihat hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Semakin tinggi nilai yang dihasilkan nilai *Cronbach Alpha*, maka tingkat reliabilitas pertanyaan atau pernyataan semakin bagus. Nilai Cronbach Alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian. Range uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.14 di bawah ini :

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Reabilitas**

No.	Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,844	Valid
2	Manajemen Waktu (X2)	0.751	Valid
3	Stres Kerja (X3)	0,929	Valid
4	Kinerja (Y)	0,835	Valid

Sumber: Data Primer diolah,2024.

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel. Semua variabel reliabel disebabkan karena hasil *Cornbachs Alpha* besar dari 0,6.

#### 4.5 Hasil Analisis Data

##### 4.5.1 Analisis Deskriptif

Pengukuran statistic deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran umum seperti nilai rata-rata(mean), tertinggi (max), terendah (min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Motivasi Kerja (X1), Manajemen Waktu (X2), Stres Kerja (X3) dan Kinerja (Y). mengenai Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	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				

Sumber: Output SPSS 26, Data Primer telah diolah,2024.

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah ;

1. Variabel Motivasi Kerja (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 22 sedangkan nilai maksimum sebesar 45 dan rata -rata motivasi kerja 38,3765. Standar deviasi data Motivasi Kerja adalah 4,03254.
2. Variabel Manajemen Waktu (X2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 7 sedangkan nilai maksimum sebesar 20 dan rata -rata motivasi kerja 16,3176. Standar deviasi data Manajemen Waktu adalah 2,52234.
3. Variabel Stres Kerja (X3), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 13 sedangkan nilai maksimum sebesar 45 dan rata -rata motivasi kerja 30,4824. Standar deviasi data Stres Kerja adalah 8,715590.
4. Variabel Kinerja (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 16 sedangkan nilai maksimum sebesar 35 dan rata -rata motivasi kerja 29,3882. Standar deviasi data Kinerja adalah 3,40201.

#### 4.5.2 Hasil Regresi Linier Berganda

Setelah Analisis Deskriptif selesai, maka selanjutnya memaparkan hasil analisis regresi linier berganda. Ini dilakukan dengan menggunakan program windows SPSS 26.0, dan hasilnya ditunjukkan pada tabel 4.16.

**Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah,2024.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada tabel 4.16, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,710 + 0,538 X1 + 0,303 X2 + 0,036 X3 + e$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta= 2,710. Nilai konstanta menunjukkan nilai tidak signifikan sebesar 2,710. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja, manajemen waktu stres kerja dan e (variabel lain yang tidak diteliti) mengalami perubahan, maka kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu di Bandar Lampung tidak berubah atau tetap.
2. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X1) yaitu  $b_1 = 0,538$ , yang berarti koefisien regresi berganda positif, ini menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat jika motivasi kerja meningkat. Dan sebaliknya, jika motivasi kerja menurun maka kinerja akan menurun.
3. Nilai koefisien variabel manajemen waktu (X2) yaitu  $b_2 = 0,303$  memiliki arah positif. Hal ini berarti apabila manajemen waktu meningkat maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya jika manajemen waktu menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Nilai koefisien variabel stres kerja (X3) yaitu  $b_3 = 0,036$  memiliki arah positif. Hal ini berarti semakin baik keadaan stres akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika semakin tinggi tingkat stres karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

## 4.6 Hasil Uji Hipotesis

### 4.6.1 Hasil Uji T

Pada uji hipotesis uji t, dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas), yaitu motivasi kerja (X1), manajemen waktu (X2), dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu kinerja (Y). Kriteria dari uji t ialah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y, jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ .
2. Tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ .

Berikut adalah hasil uji t yang diolah menggunakan program SPSS 26:

**Tabel 4. 17 Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(C onstant)	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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah,2024.

Berdasarkan tabel 4.17, dijelaskan bahwa t tabel diperoleh menggunakan 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  $df = 81$ . Diketahui konstanta ber-nilai Sig. sebesar 0,220, menunjukkan bahwa tidak terdapat signifikansi statistik dalam pengaruh variabel x terhadap variabel y. Artinya, jika terjadi perubahan pada nilai variabel x, nilai variabel y tetap tidak mengalami perubahan yang signifikan

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa t tabel diperoleh menggunakan 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  $df = 81$ . Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8.139 > 1,993$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti motivasi kerja (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Selanjutnya, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh manajemen waktu (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,873 > 1,993$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti manajemen waktu (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Terakhir, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh stres kerja (X3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,173 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,373 < 1,993$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

#### 4.6.2 Hasil Uji F

Pada uji hipotesis pertama, uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas), yaitu motivasi kerja (X1), manajemen waktu (X2), dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu kinerja (Y). Kriteria dari uji F ialah sebagai berikut :

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel y
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel y.

Berikut adalah hasil uji t yang diolah menggunakan program SPSS 26 :

**Tabel 4. 18 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.636	3	210.879	50.305	.000 <sup>b</sup>
	Residual	339.552	81	4.192		
	Total	972.188	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Ditunjukkan dalam tabel 4.18 bahwa f tabel diperoleh dengan menggunakan rumus  $F(k;n-k) = F(3;82) = 2,716$ , sehingga nilai 2,716 diperoleh dengan probabilitas 0,025 dan  $n_1 = 3$  dan  $n_2 = 82$ . Oleh karena itu,

berdasarkan hasil di atas, kita dapat mengetahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara bersamaan terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai hitung F adalah 50,305 lebih besar dari F tabel 2,716. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa H4 diterima secara signifikan untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara bersamaan terhadap Y.

#### 4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ialah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Hasil koefisien determinasi yang diolah menggunakan SPSS ialah sebagai berikut:

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.638	2.04744

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.19, kita mengetahui bahwa nilai R Square sebesar 0,638 atau 63,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), manajemen waktu (X2), dan stres kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 63,8% terhadap variabel Y. Artinya, ketiga variabel independen tersebut dapat menjelaskan 63,8% variasi variabel Y. Sementara 36,2% (100% - 63,8%) variasi variabel Y dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi (R Square) berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekat nilai R Square ke angka 1, semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R Square, semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016).

Nilai R Square sebesar 0,638 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup baik. Hal ini berarti

bahwa variabel motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel kinerja (Y).

Namun, masih terdapat 36,2% variasi variabel kinerja (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja (Y) yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

#### **4.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan kepada responden, yaitu mahasiswa pekerja paruh waktu di Bandar Lampung, dapat diketahui mengenai gambaran umum respondennya yang dapat dilihat pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, perguruan tinggi dan jenis pekerjaan.

Berdasarkan jenis kelamin, Dapat diamati bahwa mayoritas mahasiswa paruh waktu di Bandar Lampung adalah laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Bandar Lampung adalah laki-laki, mungkin karena dorongan dan motivasi untuk mandiri serta menghasilkan pendapatan sendiri. Selain itu, mereka mungkin memiliki niatan untuk tidak terlalu memberikan beban finansial kepada orang tua.

Berdasarkan pendidikan, diketahui bahwa mahasiswa pekerja paruh waktu di Bandar Lampung di dominasi oleh mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan sarjana (S1). Hal ini karena jumlah mahasiswa S1 di Bandar Lampung lebih besar.

Berdasarkan jenis pekerjaan, diketahui bahwa mahasiswa pekerja paruh waktu di Bandar Lampung didominasi oleh mahasiswa yang bekerja sebagai waitress/barista, pramuniaga dan kasir. Hal ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan seperti waitress/barista, pramuniaga dan kasir ialah pekerjaan yang banyak diminati oleh para mahasiswa karena tidak membutuhkan keahlian

khusus dan tingkat pendidikan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independent (bebas) yaitu motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung. Variabel motivasi kerja menggunakan indikator kebutuhan, fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Sedangkan, variabel manajemen waktu menggunakan indikator mampu menyusun tujuan, mampu menyusun prioritas, mampu membuat jadwal dan mampu meminimalisir gangguan. Selanjutnya, variabel stres kerja menggunakan indikator struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi. Terakhir, variabel kinerja menggunakan indikator target, kualitas dan waktu penyelesaian.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1), manajemen waktu (X2) dan stres kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung (Y) dengan persentase 65,1% sesuai dengan nilai Adjusted R Square yang didapat pada hasil analisis regresi. Sisanya, sebesar 44,9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Nilai dari adjusted R Square menunjukkan bahwa Kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Bandar Lampung dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti stres kerja, manajemen waktu, dan motivasi kerja.

#### **4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Studi ini menemukan bahwa variabel motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja mahasiswa paruh waktu di Bandar Lampung. Hasil penelitian t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih rendah dari 0,05 (sig. < 0,05). Hasilnya menunjukkan bahwa "ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja". Selain itu, koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu di

Bandar Lampung lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Riansyah 2022) dan (Prabowo, 2018) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja. Selain itu penelitian (Susanto 2019) bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja untuk perusahaan, semakin baik kinerja mereka, dan pada penelitian (Daenuri and Pitri 2020) bahwa kinerja karyawan dan motivasi kerja terkait erat dan searah, yang berarti jika motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Hamzah B. Uno (2012) sebagaimana dikutip oleh Amira dan Sakti (2018), Motivasi kerja adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan seberapa baik seseorang bekerja. Tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja seseorang dapat berbeda-beda tergantung pada intensitas motivasi yang diterapkan. Dalam penelitian ini, mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa alasan mereka untuk bekerja paruh waktu sangat mendukung. Jika mahasiswa pekerja paruh waktu memiliki motivasi dan tujuan yang jelas, mereka akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Ini akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi frekuensi jawaban responden sebagian besar dari mereka dianggap memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

#### **4.7.2 Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja**

Penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel kinerja mahasiswa paruh waktu di Bandar Lampung. Uji t menunjukkan bahwa signifikansi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja adalah 0,005, yang lebih rendah dari 0,05 (sig. < 0,05). Hasil menunjukkan bahwa "ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja".

Sedangkan, hasil koefisien regresi menunjukkan nilai yang positif, yang menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Bandar Lampung

akan memiliki kinerja yang lebih baik jika mereka lebih baik mengelola waktu mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riansyah (2022) dan Halim serta Mattalatta (2019), yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian Abugre, Minlah, and Nasere (2023) bahwa perilaku manajemen waktu berdampak besar pada kinerja karyawan karena menawarkan kepada karyawan cara untuk meningkatkan dan meningkatkan produktivitas mereka melalui peningkatan keterampilan mereka dalam manajemen waktu. Dan ini sejalan dengan penelitian (Vinahapsari and Rosita 2020) yang mana pengetahuan tentang konsep manajemen waktu, pembuatan tujuan, dan skala prioritas dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dengan kehidupan akademik mereka. (Ula and Suhariadi 2019) bahwa orang yang mahir dalam manajemen waktu akan memikirkan cara terbaik untuk mengatur dan mengelola waktu mereka sehingga mereka dapat menjadi lebih produktif dan mencapai tujuan hidup mereka.

Menurut Forsyth (dalam Yoevita and Widjajanti, 2022) yang menyatakan bahwa manajemen waktu berarti mengelola waktu seseorang secara efektif, efisien, dan produktif. Dalam penelitian ini, mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Bandar Lampung memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Ini menunjukkan bahwa mereka mampu mengelola waktu dengan baik dan tidak mengganggu kinerja mereka meskipun jadwal mereka padat. Sebagian besar responden dianggap memiliki tingkat kinerja yang tinggi, yang merupakan bukti dari fakta ini.

#### **4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Studi ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja mahasiswa paruh waktu di Bandar Lampung. Uji t antara variabel kinerja dan variabel stres kerja adalah sebesar 0,173, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 1,373 lebih rendah dari nilai t tabel sebesar 1,993.

Oleh karena itu, kesimpulan dapat dicapai bahwa hipotesis bahwa "Ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja" tidak tepat karena stres kerja tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan (Y).

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Bandar Lampung mengalami stres kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kualitas kinerja mereka. Mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja memiliki banyak kesulitan selain keuntungan keuangan. Pengembangan keterampilan, pemahaman yang lebih mendalam tentang dunia bisnis, dan peningkatan kepercayaan diri adalah semua efek positif dari bekerja. Curtis & Shani, 2002 dalam (Yoevita and Widjajanti, 2022).

Pada (Hotiana and Febriansyah, 2018) menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja, disebabkan mungkin terletak pada fakta bahwa beban kerja dibagikan yang sudah ditetapkan, sehingga telah terstruktur dan memiliki standar pekerjaan yang sudah jelas. Selain itu, keharmonisan antar rekan pegawai terjaga dengan baik, dan tidak terjadi pencampuran masalah pribadi dengan masalah pekerjaan.

Selanjutnya, penelitian (A. Yulia, T. Bernhard, 2019) bahwa adanya tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian (Aniversari and Sanjaya, 2022) bahwa stres di tempat kerja berdampak positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil ini berbanding balik dengan penelitian (A and Alkadri Kusalendra Siharis 2023) bahwa faktor stres di tempat kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Bertolak belakang dengan penelitian Septiana and Widjaja (2020) Stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bertambahnya tingkat stres kerja justru

tidak terlalu terjadi peningkatan pada kinerja karyawan. Dan (Prabowo, Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018) mengatakan tingkat stres di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan tingkat stres yang lebih tinggi mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian ini sesuai dengan hasil data yang diambil dari responden “beban kerja yang berat adalah penyebab utama stres dalam pekerjaan paruh waktu saya” memiliki nilai rata-rata yang tinggi, tetapi hasil dari pengujian diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu, dikarenakan walaupun beban kerja yang berat tetapi mahasiswa tetap bisa profesional dan menganggap bahwa hal itu tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung. Tingkat motivasi kerja yang meningkat sebanding dengan kinerja karyawan.
2. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung. Yang mana kemampuan untuk mengatur waktu yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang masih mahasiswa di Bandar Lampung. Ini mungkin disebabkan karena walaupun beban kerja yang diterima, mahasiswa pekerja paruh waktu tetap melakukan pekerjaannya secara profesional.
4. Dan terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja secara keseluruhan bersama-sama mempengaruhi kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang didapat maka saran yang dapat diberikan ialah sebagai berikut :

1. Bagi mahasiswa pekerja paruh waktu di Bandar Lampung

Dalam penelitian ini, nilai responden untuk elemen "Rekan kerja saling menghargai atas hal-hal positif yang dilakukan selama bekerja" rendah. Oleh karena itu, disarankan kepada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Bandar Lampung untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif.

Sebaiknya, rekan kerja aktif memberikan penghargaan kepada semua orang yang bekerja sama untuk mencapai hasil yang baik. Mereka mengadakan pertemuan rutin untuk merayakan pencapaian orang-orang dan mengadakan program penghargaan yang formal untuk menghargai kontribusi yang baik.

Selain itu, budaya kerja yang inklusif memastikan bahwa semua orang merasa dihargai untuk usaha sehari-hari dan pencapaian besar. Rekan kerja juga melakukan kegiatan kolaboratif, yang mendorong kerja sama dan bantuan satu sama lain. Sangat penting untuk memberikan umpan balik yang terbuka dan konstruktif, karena ini menawarkan kesempatan untuk perbaikan dan memperkuat hubungan yang kuat di antara anggota tim. Budaya tim yang kuat dan saling mendukung dibentuk karena komitmen terhadap keragaman diakui dan kontribusi setiap anggota dihargai.

## 2. Bagi perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan mahasiswa paruh waktu di Bandar Lampung

Diketahui bahwa penilaian terhadap variabel stres kerja pada pernyataan "Beban kerja yang berat adalah penyebab utama stres dalam pekerjaan paruh waktu saya." Memiliki nilai tinggi, maka dapat disarankan kepada perusahaan untuk mengoptimalkan penugasan pekerjaan, menetapkan target kinerja yang realistis, dan menyediakan dukungan serta konsultasi yang lebih efektif.

Selain itu, fleksibilitas jadwal dan pelatihan pengelolaan stres diusulkan sebagai langkah-langkah yang dapat membantu pekerja paruh waktu mengatasi tekanan dengan lebih baik. Selanjutnya disarankan pembentukan tim pengelolaan beban kerja dan evaluasi rutin untuk

memastikan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kebutuhan akademis. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi tingkat stres yang dialami oleh mahasiswa pekerja paruh waktu di Bandar Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Yulia, T. Bernhard, T. Rita N. 2019. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (3):2303–1174.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- A, Miftachul Huda Adi, and Alkadri Kusalendra Siharis. 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): 403–13.  
<https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i3.356>.
- Abugre, James B., Benedicta Minlah, and David Nasere. 2023. “The Impact of Time Management Behaviors on Employee Performance in Humanitarian Service Organization: A Study of Selected NPOs in Ghana.” *Journal of African Business* 24 (1): 129–46.  
<https://doi.org/10.1080/15228916.2022.2031828>.
- Amira, Danty, and Rachmad Kresna Sakti. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Malang.” *Jurnal Ilmiah*, 1–13.
- Anggara Putra, Apri, and Teguh Ariebowo. 2023. “Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta.” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 3 (1): 62–71.
- Anisyia, Vira. 2021. “The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture.” *Journal of Economics, Finance And Management Studies* 04 (07): 995–1002. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>.
- Aniversari, Putri, and Vicky F Sanjaya. 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.  
<https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>.
- Arsyenda, Yoga. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang).” *Ilmiah* 8.
- Chien, Grace C.L., Iris Mao, Enkhzaya Nergui, and Wanching Chang. 2020. “The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Empirical Evidence from 4-Star Hotels in Mongolia.” *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism* 19 (4): 473–95.  
<https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>.
- Claessens, Brigitte J.C., Wendelien Van Eerde, Christel G. Rutte, and Robert A.

- Roe. 2007. "A Review of the Time Management Literature." *Personnel Review* 36 (2): 255–76. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>.
- Daenuri, Muhammad Ridho, and Tedi Pitri. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control)." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 1 (1): 47–65. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>.
- Edison, Emron ; Yohny Anwar ; Imas Komariyah. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Esas, Hafizh Hidayatullah, and Harif Amali Riva'i. 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>.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halim, Muh Rizal, and Solihin Mattalatta. 2019. "Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep." *Journal of Management & Business* 2 (2): 182–88.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Hotiana, Nila, and Febriansyah. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* 3 (1): 27–36.
- Inayah, Dianty Nur, Muh Daud, and Haerani Nur. 2023. "Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Yang Bekerja Di Kota Makassar." *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora* 2 (2): 266–73. <https://journal-nusantara.com/index.php/PESHUM/article/view/1391>.
- Kinasih, R.S. 2019. "Motivasi Dan Manajemen Waktu Mahasiswa Dalam Bekerja Paruh Waktu."
- Luthans ; Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Muliati, Lisdewi, and Agung Budi. 2021. "Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan." *Dynamic Management Journal* 5 (1): 38–52.
- Nahrawi. 2018. "Hubungan Manajemen Waktu Dengan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMP Satu Atap Desa Rantau Panjang Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir," 2018.
- Ners, Program Studi, Fakultas Kesehatan, Universitas Citra Bangsa, and Narapidana Wanita. 2021. "3 1,2,3" 6 (1): 1–13.

- Paais, Maartje, and Jozef R. Pattiruhu. 2020. "Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (8): 577–88. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>.
- Prabowo, Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 24 WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 25. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31. Lindu, Anwar Sanusi, and Tanto Sumarsono. 2018. "WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 24 WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 25." *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 8 (1): 24–31.
- Prabu, Mangkunegara ; Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Puspitadewi, Ni Wayan Sukmawati. 2012. "Hubungan Antara Stress Dan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu." *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan* 2 (2): 126. <https://doi.org/10.26740/jppt.v2n2.p126-134>.
- Riansyah, Ikhsan Nur. 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>.
- Robbins, Stephen P ; Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- . 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Septiana, Septiana, and Oey Hannes Widjaja. 2020. "Septiana Dan Oey: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..." II (3): 643–52.
- Shabrina, Nina, Darmadi Darmadi, and Ratna Sari. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 3 (2): 164–73. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>.
- Sugiyono. 2022a. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA, cv.
- . 2022b. *Metode Penelitian SUMBER DAYA MANUSIA (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Studi Kasus)*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca." *Agora* 7 (1): 6–12.
- Ula, Ilma Iftahul, and Fendy Suhariadi. 2019. "Peran Manajemen Waktu Dan Leader-Member Exchange Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan* 9 (2): 135. <https://doi.org/10.26740/jppt.v9n2.p135-147>.

- Vijayan, Mathangi. 2017. "Introduction Impact of Job Stress on Employees' Job Performance in Aavin, Coimbatore." *Journal of Organisation & Human Behaviour* 6 (3): 21–29.
- Vinahapsari, Cinthia Annisa, and Rosita. 2020. "Pelatihan Manajemen Waktu Pada Stres Akademik Pekerja Penuh Waktu." *Jurnal Bisnis Darmajaya* 06 (01): 20–28.
- Wartalampung.id. 2022. "Renaldi Mahasiswa Unila Pilih Kerja Paruh Waktu Di Kedai Kopi Selama Masa Belajar Daring," 2022. <https://www.wartalampung.id/renaldi-mahasiswa-unila-pilih-kerja-paruh-waktu-di-kedai-kopi-selama-masa-belajar-daring.html>.
- Wenty, Cici Syafri. 2015. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3 (2): 937–42.
- Wu, Dezhi, and Katia Passerini. 2013. "Uncovering Knowledge-Based Time Management Practices: Implications for Project Management." *International Journal of Managing Projects in Business* 6 (2): 332–48. <https://doi.org/10.1108/17538371311319052>.
- Yoevita, Natalia Rosa, and Kesi Widjajanti. 2022. "Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Manajemen Sdm, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Berkuliah." *Solusi* 20 (1): 83. <https://doi.org/10.26623/slsi.v20i1.4925>.

## **LAMPIRAN**

## 1.1 Capture Data PDDIKTI Daftar Universitas Di Lampung

NPSN	Singkatan	Nama Perguruan Tinggi
213314		STIS DARUSSALAM <b>LAMPUNG SELATAN LAMPUNG</b>
021040	USN <b>LAMPUNG</b>	UNIVERSITAS SATU NUSA <b>LAMPUNG</b>
021026	UNU <b>LAMPUNG</b>	UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA <b>LAMPUNG</b>
024137	AKAFARMA PI <b>LAMPUNG</b>	AKAFARMA PUTRA INDONESIA <b>LAMPUNG</b>
212108	IAIDA <b>LAMPUNG</b>	INSTITUT AGAMA ISLAM DARUL AMAL <b>LAMPUNG</b>
211002	UI AN NUR <b>LAMPUNG</b>	UNIVERSITAS ISLAM AN NUR <b>LAMPUNG</b>
202013	IAIN RADEN INTAN	IAIN RADEN INTAN <b>LAMPUNG</b>
243005	STAH <b>LAMPUNG</b>	SEKOLAH TINGGI AGAMA HINDU <b>LAMPUNG</b>
021002	UM <b>LAMPUNG</b>	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH <b>LAMPUNG</b>
022009	ITS NU <b>LAMPUNG</b>	INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS NAHDLATUL ULAMA <b>LAMPUNG</b>
213606	STEBI <b>LAMPUNG</b>	SEKOLAH TINGGI EKONOMI DAN BISNIS ISLAM <b>LAMPUNG</b>
022003	INSTIDLA	INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS DINIYAH <b>LAMPUNG</b>
212030	IAIMNU METRO <b>LAMPUNG</b>	INSTITUT AGAMA ISLAM MAARIF NU IAIMNU METRO <b>LAMPUNG</b>
213320	STAI IBNU RUSYD KOTA	STIT IBNU RUSYD KOTA BUMI <b>LAMPUNG</b> UTARA
213630		SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH DARUSY SYAFAAH <b>LAMPUNG</b> TENGAH
213308	STAI AN NUR <b>LAMPUNG</b>	STAI ANNUR <b>LAMPUNG</b> SELATAN
233207	STT SYALOM <b>LAMPUNG</b>	SEKOLAH TINGGI TEOLOGI SYALOM BANDAR <b>LAMPUNG</b>
023122	STKIP KUMALA <b>LAMPUNG</b>	SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN KUMALA <b>LAMPUNG</b> METRO
005007	POLINELA	POLITEKNIK NEGERI <b>LAMPUNG</b>
024036	AMIK <b>LAMPUNG</b>	AKADEMI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER <b>LAMPUNG</b>
021034	UMPRI <b>LAMPUNG</b>	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU <b>LAMPUNG</b>
211003	UMALA	UNIVERSITAS MAARIF <b>LAMPUNG</b>

## 1.2 Alasan Mengapa Universitas Terbuka Tidak Dicantumkan

**Universitas Terbuka (UT)** adalah Perguruan Tinggi Negeri (PTN) ke-45 di Indonesia yang menerapkan sistem belajar terbuka dan jarak jauh. Sistem belajar ini terbukti efektif untuk meningkatkan daya jangkauan dan pemerataan kesempatan pendidikan tinggi yang berkualitas bagi semua warga negara Indonesia, termasuk mereka yang tinggal di daerah-daerah terpencil, baik di seluruh nusantara maupun di berbagai belahan dunia. Berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 41 Tahun 1984, UT diresmikan pada September 1984.<sup>[2]</sup> Pembukaan UT disebabkan oleh dua permasalahan utama dalam dunia pendidikan di Indonesia, yakni rendahnya mutu atau kualitas guru dan keterbatasan kapasitas perguruan tinggi. Pada akhir dekade 1970-an, sejumlah guru Sekolah Menengah Pertama (SLTP) dan Sekolah Menengah Atas (SLTA) mendapat pendidikan darurat melalui program singkat, namun belum memenuhi standar kemampuan yang diperlukan untuk mengajar di tingkat pendidikan tersebut. Upaya untuk meningkatkan kualifikasi guru (Diploma III untuk SLTP dan Sarjana Pendidikan untuk SLTA) setelah mereka bekerja ternyata menghadapi kendala biaya dan waktu, yang menyebabkan mereka harus meninggalkan tugas mengajar mereka.<sup>[3]</sup>

**Sejarah** [sunting | sunting sumber]

Tujuan pemerintah mendirikan UT sebagaimana dirumuskan Tim Perintis Pendirian UT adalah memberikan kesempatan kepada para lulusan SLTA yang belum atau yang sudah bekerja, untuk mengikuti pelajaran pada tingkat pendidikan tinggi dalam rangka peningkatan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat dan minat masing-masing. Tujuan ini sesuai dengan asas belajar sepanjang hayat. Selain itu, UT juga diharapkan dapat menjadi wahana untuk mempertinggi mutu proses belajar-mengajar pada perguruan tinggi dengan jalan menggunakan bahan instruksional yang dikembangkan oleh UT dengan memanfaatkan dosen-dosen terbaik dari seluruh perguruan tinggi negeri di Indonesia. Dengan demikian, UT dapat dijadikan forum komunikasi dan pengembangan bahan instruksional yang baik, yang dapat dipergunakan oleh perguruan tinggi

**Penjaminan Kualitas** [sunting | sunting sumber]

UT telah mendapatkan akreditasi, baik akreditasi nasional maupun internasional. Secara internasional, UT telah memperoleh Akreditasi Internasional

**Universitas Terbuka**

**Moto** Membuka Akses Pendidikan Tinggi untuk Semua

**Jenis** Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum

**Didirikan** 4 September 1984

**Lembaga induk** Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia

**Rektor** Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D.

**Jumlah mahasiswa** 535.360 mahasiswa aktif per 23 Oktober 2023.<sup>[1]</sup>

**Lokasi** Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418, Banten, Indonesia

**Situs web** www.ut.ac.id<sup>[2]</sup>

## **Kuisisioner Penelitian**

Assalamualaikum wr.wb.

Salam hormat saudara/i sekalian

Izin memperkenalkan diri ;

Nama : Fitria Maharani

NPM : 20411055

Saya merupakan Mahasiswa prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia yang sedang melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Bandar Lampung**"

Berkenan dengan itu, saya mohon ketersediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang akan membantu peneliti dalam memahami konteks penelitian ini sehingga saya dapat mengembangkan wawasan yang lebih baik tentang masalah ini.

Semua identitas saudara/i akan dijaga kerahasiannya dan jawaban kuesioner hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Dan dimohon untuk di isi yang sebenar-benarnya

Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi saudara/i dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini

Wassalamualaikum wr.wb

Fitria Maharani

## I. Identitas Responden

Isilah pertanyaan di bawah ini dengan jawaban yang paling sesuai dengan data pribadi saudara/i

1. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
2. Usia :
  - a. 17-19 tahun
  - b. 20-22 tahun
  - c. 23-25 tahun
  - d. Yang lain:
3. Tingkat Pendidikan :
  - a. D1
  - b. D2
  - c. D3
  - d. D4
  - e. S1
4. Universitas :
  - a. Universitas Teknokrat Indonesia
  - b. Universitas Lampung
  - c. Universitas Bandar Lampung
  - d. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
  - e. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
  - f. Universitas Tulang Bawang
  - g. Institut Maritim Prasetya Mandiri
  - h. UMITRA
  - i. Politeknik Negeri Lampung
  - j. STKIP PGRI Bandar Lampung
  - k. IBI Darmajaya
  - l. Universitas Malahayati

- m. ITERA
  - n. Universitas Saburai
  - o. Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjung Karang
  - p. Universitas Muhammadiyah Lampung
  - q. Yang lain:
5. Jenis Pekerjaan :
- a. Pramuniaga
  - b. Waitress/ Barista
  - c. Yang lain:

### Kuisisioner

1. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu - Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Saya bekerja paruh waktu untuk mendapatkan pengalaman kerja dan uang saku					
2.	Gaji yang diterima dari hasil kerja paruh waktu dapat memenuhi kebutuhan saya					
Kebutuhan Akan Rasa Aman						
3.	Kondisi lingkungan tempat kerja sangat nyaman dan memadai untuk digunakan					
Kebutuhan Sosial						

4.	Hubungan sesama antar rekan kerja sangat baik					
5.	Hubungan antara atasan dan bawahan dilingkungan kerja sangat baik dan tidak kaku					
Kebutuhan Akan Penghargaan						
6.	Atasan sering memberikan penghargaan atau pujian, ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik					
7.	Rekan kerja saling menghargai atas hal-hal positif yang dilakukan selama bekerja					
Kebutuhan Akan Perwujudan Diri						
8.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
9.	Bekerja paruh waktu di tempat sekarang dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					

2. Manajemen Waktu

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu - Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Mampu Menyusun tujuan						
1.	Saya selalu memiliki tujuan ketika akan melakukan kegiatan					
Mampu Prioritas						
2.	Saya selalu menyusun daftar kegiatan yang harus saya lakukan terdahulu (prioritas)					
Mampu membuat jadwal						
3.	Saya selalu Menyusun atau membuat jadwal kegiatan sehari-hari					
Mampu meminimalisir gangguan						
4.	Saya dapat menolak permintaan atau tugas dari orang lain dengan mudah ketika sedang melakukan kegiatan yang penting					

### 3. Stres Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu - Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Struktur Organisasi						
1.	Saya merasa bahwa struktur organisasi di tempat kerja saya tidak jelas dan sulit dipahami.					
Kepemimpinan Organisasi						
2.	Saya sering merasa cemas dan takut oleh cara kepemimpinan atasan yang kaku dan tidak bersahabat					
Tuntutan Tugas						
3.	Beban kerja yang berat adalah penyebab utama stres dalam pekerjaan paruh waktu saya.					
4.	apakah peraturan ditempat anda bekerja dapat membuat karyawan merasa stress atau tertekan?					
Tuntutan peran						
5.	Tuntutan pekerjaan saya untuk bekerja dengan cepat sering mengakibatkan kesalahan					

	dalam bekerja.					
6.	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu banyak peran dan tanggung jawab yang harus saya penuhi.					
Tuntutan antar pribadi						
7.	Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja adalah penyebab utama stres dalam pekerjaan paruh waktu saya					
8.	Saya merasa bahwa saya seirng mengalami tekanan dari rekan kerja saya					
9.	Apakah ada konflik antar pribadi di lingkungan kerja yang mungkin mempengaruhi tingkat stres anda?					

#### 4. Kinerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Setuju				
Target						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan sejumlah sasaran atau target kinerja yang diharapkan dapat saya					

	penuhi					
2.	Saya merasa tertantang untuk mencapai target yang di buat perusahaan					
Kualitas						
3.	Saya memberikan kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan paruh waktu saya.					
4.	Saya selalu memperhatikan detail dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
5.	Kinerja yang saya berikan mampu membuat atasan dan rekan kerja merasa puas atas kualitas kerja yang dihasilkan					
Waktu penyelesaian						
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7.	Atasan dan rekan kerja saya merasa puas atas waktu penyelesaian setiap pekerjaan yang saya lakukan					

## Tabulasi Data

### 1. Motivasi Kerja

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
1.	5	4	4	4	4	3	3	4	4	35
2.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
5.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
6.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
7.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9.	5	2	4	5	2	2	4	4	4	32
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11.	5	3	4	4	4	3	4	4	4	35
12.	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
13.	5	5	3	4	4	3	4	4	5	37
14.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
15.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
16.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
17.	5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20.	5	2	4	4	4	4	4	3	5	35
21.	5	5	4	4	4	3	4	4	4	37
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24.	2	2	5	5	5	4	4	4	5	36
25.	4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
26.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40

27.	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
28.	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39
29.	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
30.	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
31.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
32.	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
33.	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
34.	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
35.	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
36.	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
37.	5	4	4	5	4	4		5	5	36
38.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
39.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
40.	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
41.	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
42.	4	4	5	4	5		4	5	4	35
43.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
44.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
45.	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
46.	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
47.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
48.	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
49.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
50.	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
51.	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
52.	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
53.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
54.	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
55.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
56.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37

57.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
58.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
59.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
60.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
61.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
62.	5	4	4	5	4	4	5	5	4	40
63.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
64.	5	3	5	5	5	3	5	5	5	41
65.	5	4	4	3	3	3	5	4	3	34
66.	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
67.	5	5	5	5	3	5	4	4	3	39
68.	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
69.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
70.	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
71.	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
72.	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
73.	4	5	4	5	4	4	5	5	4	40
74.	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
75.	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
76.	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
77.	5	5	5	4	4	5	4	4	5	41
78.	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
79.	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
80.	4	5	5	4	5	4	4	5	4	40
81.	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
82.	3	2	2	3	3	3	2	2	3	23
83.	3	2	2	3	3	2	3	2	2	22
84.	3	2	2	3	3	3	2	2	2	22
85.	4	5	4	4	5	5	5	4	5	41

## 2. Manajemen Waktu

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
1.	4	4	3	4	15
2.	4	4	3	4	15
3.	5	5	5	5	20
4.	4	4	4	3	15
5.	5	1	1	4	11
6.	4	4	4	4	16
7.	4	3	4	4	15
8.	5	5	5	5	20
9.	4	4	4	4	16
10.	5	5	5	5	20
11.	4	3	3	4	14
12.	4	4	3	4	15
13.	5	4	4	5	18
14.	4	4	4	5	17
15.	4	4	3	3	14
16.	4	4	4	4	16
17.	4	2	2	4	12
18.	5	5	4	4	18
19.	5	5	5	5	20
20.	5	2	2	3	12
21.	4	4	3	3	14
22.	4	4	4	4	16
23.	4	4	4	4	16
24.	5	5	4	4	18
25.	4	5	4	2	15
26.	4	5	4	4	17
27.	5	2	2	4	13

28.	4	5	4	5	18
29.	4	4	5	4	17
30.	1	2	2	2	7
31.	4	5	4	4	17
32.	4	5	4	5	18
33.	4	5	4	5	18
34.	5	4	4	5	18
35.	4	5	4	4	17
36.	4	5	4	4	17
37.	5	4	4	5	18
38.	4	2	2	2	10
39.	4	5	4	5	18
40.	5	4	4	5	18
41.	4	5	4	4	17
42.	4	5	5	4	18
43.	4	5	4	4	17
44.	4	5	4	5	18
45.	4	4	5	4	17
46.	4	5	5	4	18
47.	4	4	5	4	17
48.	4	5	4	2	15
49.	4	5	4	4	17
50.	4	4	5	4	17
51.	4	4	5	4	17
52.	4	4	5	4	17
53.	4	5	5	4	18
54.	4	5	5	4	18
55.	4	4	4	4	16
56.	4	4	4	4	16
57.	4	4	4	4	16

58.	4	4	4	4	16
59.	4	4	4	5	17
60.	4	4	2	4	14
61.	5	4	4	4	17
62.	5	4	3	3	15
63.	5	4	4	5	18
64.	5	5	5	5	20
65.	4	4	4	4	16
66.	4	4	2	3	13
67.	4	4	4	5	17
68.	5	4	4	3	16
69.	4	4	4	5	17
70.	4	5	4	5	18
71.	4	5	5	4	18
72.	4	5	4	5	18
73.	4	5	4	5	18
74.	4	5	5	4	18
75.	4	5	5	4	18
76.	4	5	5	4	18
77.	5	4	4	5	18
78.	5	4	5	4	18
79.	4	5	5	4	18
80.	4	5	4	4	17
81.	4	4	4	4	16
82.	3	2	3	2	10
83.	2	3	3	2	10
84.	2	3	3	2	10
85.	5	5	5	5	20

### 3. Stres

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	TOTAL
1.	4	4	5	4	3	4	3	4	4	35
2.	2	2	4	2	2	2	3	2	4	23
3.	2	2	5	5	2	5	2	2	2	27
4.	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
5.	4	2	1	1	5	1	3	2	1	20
6.	3	4	5	4	4	4	4	4	4	36
7.	2	4	3	4	3	4	3	3	3	29
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9.	4	4	4	4	4	5	4	3	3	35
10.	2	2	2	2	2	2	4	2	4	22
11.	2	2	4	2	3	3	2	2	5	25
12.	3	4	5	4	4	4	5	5	5	39
13.	3	5	5	3	4	5	5	2	4	36
14.	2	2	2	3	3	3	2	2	3	22
15.	2	4	4	2	3	3	3	3	3	27
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17.	2	2	4	4	4	2	4	2	4	28
18.	3	3	5	3	4	4	4	4	4	34
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20.	2	3	5	2	3	4	5	2	2	28
21.	2	3	5	4	3	5	5	3	4	34
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23.	4	4	2	2	2	2	2	2	2	22
24.	2	2	5	2	2	2	4	2	5	26
25.	2	2	4	2	4	4	4	4	4	30
26.	2	2	2	1	2	2	2	1	2	16
27.	2	2	4	4	4	4	2	4	4	30

28.	2	1	2	2	4	2	2	2	2	19
29.	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
30.	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
31.	1	2	2	2	2	2	1	2	1	15
32.	1	2	2	1	2	2	1	2	1	14
33.	2	2	1	2	1	1	2	1	2	14
34.	1	2	2	1	2	1	2	2	1	14
35.	2	1	2	1	1	2	1	2	1	13
36.	2	2	1	2	2	2	1	2	1	15
37.	1	2	2	2	1	2	1	2	2	15
38.	2	2	1	2	1	2	1	2	2	15
39.	2	1	2	1	2	2	4	4	2	20
40.	2	1	2	2	4	4	2	2	4	23
41.	3	3	4	2	4	4	4	4	4	32
42.	2	1	2	4	5	4	4	4	5	31
43.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
44.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
45.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
46.	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
47.	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
48.	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
49.	5	4	2	3	4	2	4	4	5	33
50.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
51.	2	1	2	4	4	5	4	4	5	31
52.	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
53.	2	2	1	4	4	4	5	4	5	31
54.	2	2	1	4	4	5	4	4	5	31
55.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39
56.	2	4	5	4	4	4	4	3	4	34
57.	3	4	4	3	2	2	4	2	2	26

58.	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
59.	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31
60.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
61.	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
62.	3	3	4	3	3	4	3	2	4	29
63.	2	4	5	5	4	4	4	2	5	35
64.	1	1	5	3	5	5	1	3	3	27
65.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
66.	2	3	4	2	4	1	3	2	2	23
67.	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33
68.	4	4	5	3	5	5	5	5	5	41
69.	2	2	4	1	2	5	4	2	2	24
70.	4	4	5	5	4	5	4	4	5	40
71.	4	5	5	4	4	5	4	4	5	40
72.	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
73.	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40
74.	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40
75.	4	5	5	5	4	4	5	5	4	41
76.	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
77.	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
78.	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40
79.	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
80.	4	5	5	4	4	5	4	4	5	40
81.	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
82.	2	3	3	3	3	2	2	3	2	23
83.	3	2	2	3	3	2	2	3	2	22
84.	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22
85.	3	3	3	4	2	4	5	4	2	30

#### 4. Kinerja

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
1.	4	4	5	4	4	4	4	29
2.	4	4	4	4	4	4	4	28
3.	5	5	5	5	5	5	5	35
4.	4	4	4	4	4	5	4	29
5.	5	5	4	4	4	5	1	28
6.	4	4	4	4	4	4	4	28
7.	4	4	4	4	4	4	4	28
8.	5	5	5	5	5	5	5	35
9.	2	4	4	4	4	3	4	25
10.	5	5	5	5	5	5	5	35
11.	3	4	4	4	4	4	4	27
12.	4	4	4	5	4	3	4	28
13.	5	5	5	5	5	5	5	35
14.	3	4	4	4	3	4	3	25
15.	4	3	4	4	4	4	4	27
16.	4	4	4	4	4	4	4	28
17.	4	4	4	4	4	4	4	28
18.	4	4	4	4	4	4	4	28
19.	5	5	5	5	5	5	5	35
20.	4	2	5	5	3	5	3	27
21.	4	4	4	4	4	5	4	29
22.	4	4	4	4	4	4	4	28
23.	4	4	3	4	4	4	4	27
24.	5	4	3	3	1	2	4	22
25.	4	4	5	4	4	4	4	29
26.	4	5	4	5	4	4	4	30
27.	4	4	4	5	4	4	4	29

28.	4	4	4	5	4	4	4	29
29.	5	5	5	4	4	5	4	32
30.	4	5	4	5	4	5	4	31
31.	4	4	5	4	5	4	5	31
32.	4	4	5	4	4	4	5	30
33.	4	5	4	4	4	5	4	30
34.	5	4	4	5	4	5	4	31
35.	4	4	5	4	4	5	4	30
36.	4	4	5	4	5	4	4	30
37.	4	5	4	5	4	4	5	31
38.	4	5	4	4	4	4	5	30
39.	4	4	5	4	4	4	5	30
40.	4	5	4	4	5	4	5	31
41.	5	4	4	4	4	5	4	30
42.	4	5	4	5	4	4	4	30
43.	4	4	4	4	5	4	4	29
44.	4	5	4	4	5	4	5	31
45.	4	5	4	5	4	4	5	31
46.	4	4	4	5	4	5	4	30
47.	4	4	5	4	5	4	5	31
48.	4	4	5	4	5	4	5	31
49.	4	4	5	4	4	4	5	30
50.	4	5	4	5	5	5	4	32
51.	4	5	4	5	4	4	4	30
52.	4	5	4	5	4	4	5	31
53.	5	4	5	4	5	4	5	32
54.	4	4	5	4	4	4	5	30
55.	4	4	5	5	4	5	3	30
56.	4	4	4	4	4	4	4	28
57.	4	4	4	4	3	4	4	27

58.	3	4	4	4	3	3	3	24
59.	4	4	4	4	4	4	4	28
60.	4	4	5	5	5	5	4	32
61.	4	4	4	4	4	4	4	28
62.	4	5	5	4	4	4	4	30
63.	5	5	4	4	4	4	4	30
64.	5	5	5	5	4	5	5	34
65.	4	4	4	3	3	4	4	26
66.	4	4	4	5	4	4	4	29
67.	5	4	4	4	4	4	4	29
68.	5	5	3	4	5	5	5	32
69.	2	2	4	5	4	4	4	25
70.	4	5	5	4	4	4	5	31
71.	4	5	4	5	4	5	4	31
72.	4	5	5	4	4	5	4	31
73.	4	5	5	4	4	5	4	31
74.	5	4	4	5	4	4	5	31
75.	4	5	5	4	5	4	5	32
76.	4	5	5	4	4	5	5	32
77.	4	4	5	5	4	4	5	31
78.	4	5	5	4	4	5	5	32
79.	4	5	5	4	4	5	5	32
80.	4	5	5	4	4	5	5	32
81.	4	4	5	5	4	4	5	31
82.	2	3	3	2	2	3	3	18
83.	2	3	3	2	3	2	2	17
84.	2	2	3	2	2	3	2	16
85.	5	5	5	3	4	5	5	32



	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X 1.5	Pearson Correlation	.047	.386**	.474**	.192	1	.466**	.267*	.437**	.535**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.668	.000	.000	.078		.000	.013	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X 1.6	Pearson Correlation	.031	.620**	.364**	.238*	.466**	1	.291**	.333**	.393**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.776	.000	.001	.028	.000		.007	.002	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X 1.7	Pearson Correlation	.354**	.404**	.579**	.529**	.267*	.291**	1	.544**	.439**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.013	.007		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X 1.8	Pearson Correlation	.330**	.481**	.598**	.594**	.437**	.333**	.544**	1	.466**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X 1.9	Pearson Correlation	.273*	.360**	.503**	.340**	.535**	.393**	.439**	.466**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000

N		85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1	Pearson Correlation	.442**	.715**	.744**	.591**	.622**	.653**	.720**	.756**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Manajemen Waktu

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.209	.213*	.526**	.589**
	Sig. (2-tailed)		.055	.050	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.209	1	.725**	.430**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.055		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	.213*	.725**	1	.427**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	.526**	.430**	.427**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85







	Sig. (2-tailed)	.002	.009		.004	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y4	Pearson Correlation	.385**	.316**	.311**	1	.486**	.461**	.339**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.004		.000	.000	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y5	Pearson Correlation	.397**	.441**	.477**	.486**	1	.495**	.524**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y6	Pearson Correlation	.521**	.443**	.484**	.461**	.495**	1	.247*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.023	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y7	Pearson Correlation	.411**	.460**	.484**	.339**	.524**	.247*	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.023		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y	Pearson Correlation	.724**	.708**	.666**	.663**	.770**	.726**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reabilitas

### 1. Motivasi Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.844	9

### 2. Manajemen Waktu

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.751	4

### 3. Stres kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.929	9

### 4. Kinerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.835	7

## Hasil Uji Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	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				

## Hasil Uji Analisa Regresi Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

a. Dependent Variable: Kinerja

## Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji T

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

a. Dependent Variable: Kinerja

### 2. Hasil Uji F

		<b>ANOVA<sup>a</sup></b>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.636	3	210.879	50.305	.000 <sup>b</sup>
	Residual	339.552	81	4.192		
	Total	972.188	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja

### 3. Hasil Keofisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.638	2.04744

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja