

Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu (Studi pada Mahasiswa di Kota Malang)

Puput Dewi Amelia *)

Khalikussabir **

Ratna Tri Hardaningtyas ***

Email : puputdewiamelia97@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, time management, and workload on the performance of part-time workers in Malang City, both simultaneously and partially. This study uses a quantitative approach with an explanatory research type. The study population was part-time workers who are students, with a sample of 119 respondents determined using a non-probability sampling technique. Data were collected through online questionnaires using Google Forms and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work motivation, time management, and workload simultaneously have a significant effect on the performance of part-time workers. Partially, work motivation has a positive and significant effect on performance, indicating that the higher the work motivation, the higher the performance of part-time workers. Time management also has a positive and significant effect on performance, so that the ability to manage time effectively can improve the quality of work implementation. Meanwhile, workload has a negative and significant effect on performance, indicating that the lower the workload, the higher the performance of part-time workers. Based on the results of the study, it can be concluded that the improvement in the performance of part-time workers in Malang City is influenced by a combination of high work motivation, the ability to manage time effectively, and a low workload. Therefore, the balance between internal factors and job demands is an important aspect in supporting the achievement of optimal performance.

Keywords: Work Motivation, Time Management, Workload, Performance, Part-Time Workers.

Pendahuluan

Perkembangan pasar tenaga kerja di Indonesia melihat peningkatan jumlah pekerja paruh waktu yang semakin melibatkan kalangan mahasiswa. Bekerja sambil menempuh pendidikan telah menjadi pilihan yang umum, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga sebagai sarana memperoleh pengalaman kerja dan meningkatkan kemandirian. Kota Malang sebagai salah satu kota pendidikan dengan jumlah mahasiswa yang tinggi turut melihat fenomena tersebut. Data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur (2025) mencatat jika jumlah mahasiswa negeri dan swasta yang terdaftar di bawah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi di Kota Malang mencapai 266.227 orang. Kondisi ini mengharuskan mahasiswa mampu menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan pekerjaan agar tetap bisa mempertahankan kinerja yang optimal.

Model *Job Demands–Resources (JD-R)* menjadi pacu teori untuk studi ini, yang menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu memengaruhi kinerja mereka. Beban kerja dipandang sebagai *job demands* sebab berkaitan dengan besarnya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, sedangkan motivasi kerja dan manajemen waktu merupakan *job resources* yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Menurut Bakker & Demerouti, (2007) pekerja paruh waktu yang memiliki motivasi kerja tinggi serta mampu mengelola waktu dengan efektif

diperkirakan lebih mampu mempertahankan kinerja meskipun harus menjalankan peran bagi mahasiswa sekaligus pekerja paruh waktu.

Berbagai penelitian terdahulu melihat jika hubungan antara beban kerja dan kinerja tetap menghasilkan temuan yang beragam. Indrayana & Putra (2024) menemukan jika beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja sebab meningkatkan tekanan kerja, sedangkan Ardhani & Sitio (2023) melihat jika beban kerja bisa memberikan dampak positif apabila tetap sesuai dengan kapasitas individu. Selain itu, sebuah studi yang sekaligus mengevaluasi efek motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja kepada kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu tetap relatif terbatas. Oleh sebab itu, fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi sejauh mana motivasi kerja, manajemen waktu, serta beban kerja memengaruhi kinerja pekerja paruh waktu di wilayah Kota Malang.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Teori Job Demands–Resources (JD-R) Model

Studi ini memakai *Model Job Demands–Resources (JD-R)* yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2007) berfungsi bagi pacu teori untuk menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan memengaruhi kinerja individu. Pada penelitian ini, beban kerja diposisikan sebagai *job demands*. sebab mencerminkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik, mental, dan emosional, sedangkan motivasi kerja dan manajemen waktu dipandang bagi *job resources* yang berperan membantu individu menghadapi tuntutan tersebut serta meningkatkan keterlibatan kerja. Pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa dituntut mampu menyeimbangkan aktivitas akademik dan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan dipengaruhi oleh kemampuan mengelola beban kerja, mempertahankan motivasi, dan memanfaatkan waktu dengan efektif. Berpacuan teori tersebut, motivasi kerja dan manajemen waktu diperkirakan memberikan pengaruh positif kepada kinerja, sedangkan beban kerja yang melebihi kapasitas individu berpotensi menurunkan kinerja (Bakker & Demerouti, 2007)

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diraih individu setelah melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sehingga bisa dipakai sebagai indikator untuk menilai tingkat keberhasilan saat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan (Maharani et al., 2024). Menurut Estiana et al., (2023) kinerja menjadi salah satu faktor utama yang ingin diraih organisasi sebab keberhasilan maupun kegagalan organisasi tidak terlepas dari kualitas kinerja individu dan tim. Pada penelitian ini, kinerja diposisikan bagi variabel dependen (*outcome*) yang merepresentasikan tingkat pencapaian hasil kerja pekerja paruh waktu bagi hasil keseimbangan antara *job demands* dan *job resources*. Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor keadaan organisasi, serta faktor organisasi seperti kepemimpinan, pembagian tugas, dan struktur. Menurut Maya (2023) adapun indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bekerja secara optimal, tetap semangat, dan mencapai tujuan yang sudah mereka tetapkan. Dari sudut pandang *Job Demands–Resources (JD-R) Model*, motivasi kerja ditempatkan sebagai *personal job resources* yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja (Adinda et al., 2023). Bagi pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa, motivasi kerja menjadi faktor penting sebab mendorong individu untuk tetap bertanggung jawab, tekun, dan produktif meskipun harus

menjalankan fungsi ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Prasetya & Siharis (2023) serta Maharani et al., (2024) mengindikasikan motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi positif serta pasti saat meningkatkan kinerja pekerja paruh waktu. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja, di mana peningkatan motivasi akan mendorong teraihnya hasil kerja yang lebih baik. Menurut Tupti et al., (2022) terbiisa indikator yang berkaitan dengan motivasi ialah:

1. Tanggung jawab saat menjalankan pekerjaan
2. Prestasi yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian saat bertindak

Manajemen Waktu

Kemampuan untuk merencanakan, mengatur, mengatur, dan memakai waktu dengan efisien dikenal sebagai manajemen waktu agar setiap aktivitas bisa diselesaikan sesuai dengan prioritas yang telah ditetapkan. Saat perspektif *Job Demands–Resources (JD-R) Model*, manajemen waktu termasuk *personal job resources* yang membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan akademik sehingga bisa mempertahankan serta meningkatkan kinerja (Ghassani, 2024). Bagi pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa, kemampuan mengelola waktu sangat penting untuk menyeimbangkan tanggung jawab sebagai mahasiswa dan pekerja, sehingga tugas akademik maupun pekerjaan bisa diselesaikan dengan optimal tanpa saling mengganggu. Penelitian Ali & Ahmadi, (2024) melihat jika kinerja pekerja paruh waktu dipengaruhi positif oleh manajemen waktu. Oleh sebab itu, penerapan manajemen waktu yang efektif memungkinkan pekerja paruh waktu menyelesaikan berbagai tanggung jawab dengan lebih teratur, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Puspita (2023) menyatakan terdapat indikator sebagai berikut:

1. Menyusun tujuan
2. Menyusun prioritas dengan tepat
3. Membuat jadwal
4. Meminimalisir gangguan

Beban Kerja

Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu berpacuan kapasitas, kemampuan, dan sumber daya yang tersedia dikenal sebagai beban kerja. *Job Demands–Resources (JD-R) Model* menjelaskan jika beban kerja diklasifikasikan sebagai *job demands*, yakni aktivitas kerja yang membutuhkan fisik, mental, maupun emosional dengan berkelanjutan sehingga berpotensi menguras energi individu apabila tuntutan tersebut melebihi kemampuan yang dimiliki (Yuyun et al., 2024). Bagi pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa, beban kerja tidak hanya berasal dari tanggung jawab saat pekerjaan, tetapi juga dari kewajiban akademik seperti mengikuti perkuliahan, menyelesaikan tugas, dan mempersiapkan ujian. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja harus mampu menghadapi berbagai tuntutan dengan bersamaan. Apabila beban kerja yang diterima tetap berada pada batas kemampuan individu, maka pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik. Namun, apabila beban kerja terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, kondisi tersebut berpotensi menyebabkan kelelahan dengan fisik maupun psikologis, menurunkan tingkat konsentrasi, menghambat produktivitas kerja serta berdampak pada penurunan kualitas kinerja. Menurut Mangkunegara (2016) indikator beban kerja yakni sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kompleksitas pekerjaan
3. Tanggung jawab pekerjaan
4. Tekanan waktu
5. Multitasking

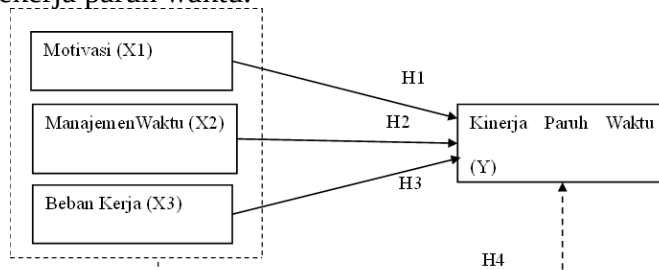
Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pekerja paruh waktu.

H2 : Manajemen waktu memberi pengaruh terhadap kinerja pekerja paruh waktu.

H3 : Beban kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pekerja paruh waktu.

H4 : Motivasi kerja, manajemen waktu dan beban kerja dengan simultan memberi pengaruh terhadap kinerja pekerja paruh waktu.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai saat penelitian ini adalah penelitian *eksplanatori* yang merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. *Eksplanatori research* bertujuan mengkaji keterkaitan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen. Pendekatan ini dipilih sebab mampu memberikan penjelasan objektif berbasis data numerik dan memungkinkan peneliti menguji hipotesis dengan statistik memakai regresi linear berganda. Rumus Hair et al., (2021) dimanfaatkan sebagai teknik saat mengambil sampel dan *purposive sampling* yang mengikuti karakteristik khusus, yang nantinya didapatkan sampel dengan jumlah responden sejumlah 119 responden. Teknik pengambilan sampel memakai non-probability sampling dengan kriteria responden merupakan mahasiswa aktif di Kota Malang. Variabel yang dipakai saat penelitian ini meliputi motivasi kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), dan beban kerja (X_3) sebagai variabel independen serta kinerja pekerja paruh waktu (Y) sebagai variabel dependen. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis *Google Forms* yang disusun memakai skala Likert. Pada tahap berikutnya, data dianalisis memakai analisis regresi linier berganda, pengujian validitas, dan pengujian reliabilitas dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen dengan individual serta pengaruh seluruh variabel independen dengan bersama-sama kepada variabel dependen. (Hair et al., 2021).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,904	0,180	Valid
	Y.2	0,929	0,180	Valid
	Y.3	0,874	0,180	Valid
	Y.4	0,894	0,180	Valid
	Y.5	0,883	0,180	Valid
	Y.6	0,927	0,180	Valid
	Y.7	0,901	0,180	Valid
	Y.8	0,917	0,180	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,872	0,180	Valid
	X1.2	0,897	0,180	Valid
	X1.3	0,844	0,180	Valid
	X1.4	0,845	0,180	Valid
	X1.5	0,866	0,180	Valid
	X1.6	0,854	0,180	Valid
	X1.7	0,808	0,180	Valid
	X1.8	0,850	0,180	Valid
	X2.1	0,896	0,180	Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Manajemen Waktu (X2)	X2.2	0,899	0,180	Valid
	X2.3	0,902	0,180	Valid
	X2.4	0,891	0,180	Valid
	X2.5	0,880	0,180	Valid
	X2.6	0,877	0,180	Valid
	X2.7	0,895	0,180	Valid
Beban Kerja (X3)	X2.8	0,893	0,180	Valid
	X3.1	0,857	0,180	Valid
	X3.2	0,852	0,180	Valid
	X3.3	0,864	0,180	Valid
	X3.4	0,879	0,180	Valid
	X3.5	0,886	0,180	Valid
	X3.6	0,892	0,180	Valid
	X3.7	0,880	0,180	Valid
	X3.8	0,893	0,180	Valid
	X3.9	0,893	0,180	Valid
	X3.10	0,895	0,180	Valid

Sumber: data primer diolah memakai SPSS, 2026

Hasil analisis data saat uji validitas pada tabel 1, bisa disimpulkan jika angka R hitung setiap item pernyataan saat kuesioner lebih besar jika dibandingkan dengan R tabel. Berpacuan hal tersebut maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pekerja Paruh Waktu (Y)	0,968	Reliabel
2	Motivasi (X1)	0,947	Reliabel
3	Manajemen Waktu (X2)	0,963	Reliabel
4	Beban Kerja (X3)	0,967	Reliabel

Sumber: data primer diolah memakai SPSS, 2026

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2 melihatkan jika setiap konstruksi memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Angka Cronbach's alpha menggambarkan masing-masing variabel di atas batas 0,6. Berdasarkan hasil tersebut, setiap variabel saat penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga layak dipakai saat analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		4,45514939
Most Extreme Differences	Absolute		0,060
	Positive		0,033
	Negative		-0,060
Test Statistic			0,060
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,361
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,348
		Upper Bound	0,373

Sumber: data primer diolah memakai SPSS, 2026

Hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* melihatkan angka Test Statistic senilai 0,060 dengan angka Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,200. Angka pastisi yang diperoleh melihatkan angka di atas batas ketentuan 0,05, yaitu senilai 0,200. Dengan demikian bisa disimpulkan jika residual pada model regresi melihatkan pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,563	3,482		5,619	0,000		
	Motivasi	0,390	0,093	0,331	4,213	0,000	0,771	1,297
	Manajemen Waktu	0,395	0,081	0,386	4,864	0,000	0,753	1,329
	Beban Kerja	-0,323	0,059	-0,384	-5,483	0,000	0,968	1,033

Sumber: data primer diolah memakai SPSS, 2026

Hasil yang disajikan pada tabel 4 melihat jika diperoleh angka *Tolerance* untuk variabel motivasi kerja (X1) senilai 0,771 dengan VIF senilai 1,297, variabel manajemen waktu (X2) senilai 0,753 dengan VIF senilai 1,329, dan variabel beban kerja (X3) senilai 0,968 dengan VIF senilai 1,033. Temuan tersebut mengindikasikan jika seluruh variabel penelitian terbebas dari multikolinearitas, sebagaimana ditunjukkan oleh angka tolerance dan VIF yang telah memenuhi kriteria.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,914	2,063		0,928	0,355
	Motivasi	-0,023	0,055	-0,044	-0,419	0,676
	Manajemen Waktu	0,015	0,048	0,033	0,311	0,757
	Beban Kerja	0,048	0,035	0,128	1,361	0,176

Sumber: data primer diolah memakai SPSS, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 5 seluruh angka tersebut berada di atas batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Kondisi ini mengindikasikan jika variabel independen dan angka residual absolut tidak saling berkorelasi dengan pasti. Oleh sebab itu, mampu dinyatakan jika persamaan regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak melihat adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,563	3,482		5,619	0,000
	Motivasi	0,390	0,093	0,331	4,213	0,000
	Manajemen Waktu	0,395	0,081	0,386	4,864	0,000
	Beban Kerja	-0,323	0,059	-0,384	-5,483	0,000

Sumber: data primer diolah memakai SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, bisa diketahui berikut adalah persamaan regresi linier berganda.

- Angka konstanta senilai 19,563 menjelaskan jika ketika motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja berangka nol, maka kinerja pekerja paruh waktu senilai 19,563.
- Koefisien regresi motivasi kerja (0,390) menunjukkan jika peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pekerja paruh waktu.
- Koefisien regresi manajemen waktu (0,395) menunjukkan jika peningkatan manajemen waktu akan meningkatkan kinerja pekerja paruh waktu.
- Koefisien regresi beban kerja (-0,323) menunjukkan jika peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja pekerja paruh waktu.

UJI t

Tabel 7. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,563	3,482		5,619	0,000
	Motivasi	0,390	0,093	0,331	4,213	0,000
	Manajemen Waktu	0,395	0,081	0,386	4,864	0,000
	Beban Kerja	-0,323	0,059	-0,384	-5,483	0,000

Sumber: data primer diolah memakai SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas bisa diketahui jika:

- Variabel motivasi kerja (X1) memperoleh angka t hitung 4,213 > t tabel 1,981 dan pastisi 0,000 < 0,05. Hasil ini melihatkan jika H1 diterima, sehingga motivasi kerja memberi pengaruh positif dan pasti kepada kinerja pekerja paruh waktu di Kota Malang.
- Variabel manajemen waktu (X2) memiliki angka t hitung 4,864 > t tabel 1,981 dan pastisi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H2 diterima, yang berarti manajemen waktu memberi pengaruh positif dan pasti kepada kinerja pekerja paruh waktu di Kota Malang.
- Variabel beban kerja (X3) memperoleh angka t hitung 5,483 > t tabel 1,981 dan pastisi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut melihatkan jika H3 diterima, sehingga beban kerja memberi pengaruh negatif dan pasti kepada kinerja pekerja paruh waktu di Kota Malang.

UJI F

Tabel 8. Uji F

Model	sum of squares	df	mean square	f	sig
1					
Regression	1945,188	3	648,396	31,837	<,001 ^b
Residual	2342,106	115	20,366		
Total	4287,294	118			

Sumber: data primer diolah memakai SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh angka F hitung senilai 31,837 dengan angka pastisi senilai 0,000. Oleh sebab angka F hitung (31,837) > F tabel (2,684) dan angka pastisi (0,000) < 0,05, maka H4 diterima

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji F

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	0,454	0,439	4,513

Sumber: data primer diolah memakai SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, angka Adjusted R Square senilai 0,439 melihatkan jika motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja dengan simultan mampu menjelaskan 43,9% variasi kinerja pekerja paruh waktu di Kota Malang, sedangkan 56,1% sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk saat analisis studi ini.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja, Manajemen Waktu dan Beban Kerja Kepada Kinerja Pekerja Paruh Waktu

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan jika motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja dengan bersama-sama memberikan pengaruh yang pasti kepada kinerja pekerja paruh waktu di Kota Malang. Hasil pengujian ini mengindikasikan jika pengaruh kinerja tidak ditentukan oleh satu aspek saja, melainkan dipengaruhi oleh keterkaitan berbagai faktor seperti motivasi kerja sebagai pendorong produktivitas, manajemen waktu bagi kemampuan menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan, serta beban pekerjaan yang rendah. Pekerja paruh waktu yang memiliki motivasi kerja tinggi, mampu mengelola waktu dengan baik, dan menghadapi beban kerja yang rendah cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani et al., (2024) serta Prasetya & Siharis, (2023) yang menyatakan jika kombinasi faktor individu dan faktor pekerjaan memberi pengaruh kepada peningkatan kinerja. Temuan ini juga mendukung *Job Demands–Resources (JD-R) Model*, yang menjelaskan jika keseimbangan antara *job resources* (motivasi kerja dan manajemen waktu) dengan *job demands* (beban kerja) memiliki dampak yang pasti saat meningkatkan kinerja mahasiswa yang memiliki pekerjaan paruh waktu.

Pengaruh Motivasi Kerja kepada Kinerja Pekerja Paruh Waktu

Hasil penelitian menunjukkan, motivasi kerja berkontribusi dengan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pekerja paruh waktu. Hal ini mengindikasikan jika kinerja akan semakin optimal apabila pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi. Temuan ini mendukung *Job Demands–Resources (JD-R) Model*, yang menyatakan jika motivasi kerja sebagai *job resources* mampu meningkatkan keterlibatan dan kinerja individu. Selain itu, temuan dari penelitian ini konsisten dengan Prasetya & Siharis, (2023) serta Maharani et al., (2024) yang menyatakan kinerja pekerja paruh waktu dipengaruhi dengan positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

Pengaruh Manajemen Waktu kepada Kinerja Pekerja Paruh Waktu

Temuan penelitian mengindikasikan kinerja pekerja paruh waktu dipengaruhi dengan positif dan signifikan oleh manajemen waktu. Hasil tersebut membuktikan jika kemampuan manajemen waktu dengan efektif membantu pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan sehingga kinerja tetap optimal. Temuan ini mendukung JD-R Model yang memandang manajemen waktu sebagai *job resources* serta konsisten dengan penelitian Ali & Ahmadi, (2024) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan manajemen waktu terhadap kinerja pekerja paruh waktu.

Pengaruh Beban Kerja kepada Kinerja Pekerja Paruh Waktu

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja telah terbukti memiliki dampak negatif dan signifikan kepada kinerja pekerja paruh waktu. Hal tersebut melihat jika semakin rendah beban pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Indrayana & Putra (2024), namun berbeda dengan Ardhani & Sitio (2023) yang mengemukakan jika beban kerja bisa berdampak positif apabila tetap berada saat batas kemampuan individu. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden yang merupakan mahasiswa pekerja paruh waktu.

Implikasi Hasil Penelitian

Temuan dari studi ini melihat implikasi teoritis dan praktis saat kemajuan pengetahuan manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan elemen-elemen yang memengaruhi efektivitas kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa. Dengan teoritis, Studi ini memperkuat *Job Demands–Resources (JD-R) Model* dengan membuktikan jika motivasi kerja dan manajemen waktu sebagai *job resources* memberi pengaruh positif kepada kinerja, sedangkan beban kerja sebagai *job demands* memberi pengaruh negatif. Dengan praktis, temuan penelitian ini menjelaskan jika kinerja bisa mengalami peningkatan jika motivasi kerja tinggi, kemampuan mengelola waktu dengan efektif, serta beban kerja yang rendah. Oleh sebab itu, pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa perlu menjaga motivasi, menyusun prioritas antara akademik dan pekerjaan, serta mengatur waktu dengan disiplin, sementara perusahaan diharapkan memberikan pembagian tugas yang proporsional, jadwal kerja yang fleksibel, dan lingkungan kerja yang mendukung, serta perguruan tinggi perlu menyediakan pelatihan manajemen waktu, layanan konseling akademik, dan program pengembangan keterampilan untuk membantu pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa menjalankan peran gandanya dengan optimal.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Hasil studi melihat jika kinerja pekerja paruh waktu di Kota Malang sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja dengan simultan. Dengan parsial, motivasi kerja dan manajemen waktu memberi pengaruh positif dan pasti kepada kinerja, yang melihat jika semakin tinggi motivasi serta semakin baik kemampuan mengelola waktu, maka semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, beban kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan kepada

kinerja, sehingga semakin rendah beban kerja yang diterima, semakin tinggi kinerja pekerja paruh waktu. Temuan ini melihat jika peningkatan kinerja pekerja paruh waktu, khususnya yang berstatus mahasiswa, memerlukan keseimbangan antara motivasi kerja yang tinggi, kemampuan manajemen waktu yang efektif, dan pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu.

Keterbatasan

Ada beberapa keterbatasan saat studi ini yang harus diperhatikan pada studi lanjutan yang akan dilakukan. Pertama, ruang lingkup penelitian ini terbatas pada mahasiswa di Kota Malang yang menjalankan pekerjaan paruh waktu sehingga temuan penelitian belum bisa digeneralisasikan pada pekerja paruh waktu di daerah lain yang memiliki karakteristik lingkungan kerja dan kondisi sosial yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya memakai variabel motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja pekerja paruh waktu, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang turut memengaruhi kinerja namun belum diteliti, seperti stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, *work-life balance*, maupun dukungan sosial. Ketiga, sebab penelitian ini memakai metodologi kuantitatif melewati penyebaran kuesioner, informasi yang dikumpulkan bergantung pada persepsi dan kejujuran responden. Keempat, pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu sehingga belum mampu menggambarkan perubahan kondisi responden dengan berkelanjutan.

Saran

Bagi pekerja paruh waktu

Pekerja paruh waktu disarankan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja agar tetap memiliki semangat serta produktivitas saat menjalankan pekerjaan tanpa mengabaikan kewajiban akademik. Selain itu, pekerja paruh waktu perlu menerapkan manajemen waktu yang baik melewati penyusunan prioritas, pembuatan jadwal yang teratur, serta pengendalian aktivitas yang kurang produktif agar keseimbangan antara kuliah dan pekerjaan dapat tercapai. Pekerja paruh waktu juga perlu memperhatikan tingkat beban kerja yang diterima dan menyesuaikannya dengan kapasitas diri untuk menghindari kelelahan yang bisa menurunkan kinerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar peneliti selanjutnya memperluas penelitian dengan memasukkan berbagai variabel lain di luar model penelitian yang bisa memengaruhi kinerja pekerja paruh waktu, seperti stres kerja, lingkungan kerja, *work-life balance*, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian bisa diperluas pada wilayah penelitian yang berbeda dan melibatkan sampel penelitian dengan cakupan yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki tingkat cakupan penerapan hasil penelitian yang lebih luas. Pendekatan penelitian yang berbeda, termasuk metode kualitatif atau gabungan (*mixed method*), bisa dipakai untuk mengeksplorasi aspek-aspek penelitian yang belum terungkap melewati pendekatan kuantitatif mengenai dinamika kinerja pekerja paruh waktu.

Referensi

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Kepada Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/Ijim.V1i3.15>
- Ali, H., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Manajemen Waktu Kepada Kerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa. *Jma*, 2(12), 3031–5220.
- Ardhani, G. D., & Sitio, V. S. S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan Pada Pt. Grafindo Triutama Jakarta Selatan*. <https://doi.org/10.35968/Npt6zz04>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources Model: State Of The Art*. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin

- Kerja Kepada Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
<https://doi.org/10.34127/Jrlab.V12i2.771>
- Ghassani, N. (2024). *Pengaruh Manajemen Waktu, Worklife Balance, Dan Stres Kerja Kepada Kinerja*. 3(1), 97–110.
- Hair, J., Ringle, C., Danks, N., Hult, G., Sarstedt, M., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-Sem) Using R*.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan. *Jiambi: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Maharani, F., Muhammad, M., & Anggarini, D. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu Dan Stres Kerja Kepada Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(2), 176–185.
<https://doi.org/10.29244/Jmo.V15i2.55638>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Maya, A. S. E. (2023). Analisis Manajemen Waktu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan Pt. Citrabaru Adinusantara Surabaya.
<http://Repository.Stiamak.Ac.Id/Id/Eprint/271/>, 1–38.
<http://Repository.Stiamak.Ac.Id/Id/Eprint/271/>
- Prasetya, M., & Siharis, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Kepada Kinerja Perkerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang*. 1(3), 403–413.
- Puspita, A. E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Etos Kerja Kepada Kinerja Pekerja Paruh Waktu Berstatus Mahasiswa Di Kota Malang*. 6–22.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). *Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Bagai Variabel Intervening*. 5(September), 161–176.
- Yuyun, W., Aponnp, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Kepada Kinerja Karyawan Pada Cv. Sumber Harta Laut Mas Ambon*. 3(2), 521–530.

Puput Dewi Amelia * **Adalah Mahasiswa FEB Unisma**

Khalikussabir ** **Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Ratna Tri Hardaningtyas *** **Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**