

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN WAKTU,
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA AKADEMIK
MAHASISWA PEKERJA PARUH WAKTU PADA
PERGURUAN TINGGI SWASTA
DI KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Marwan Affandi
NPM : 2105160038
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang di selenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Mei 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

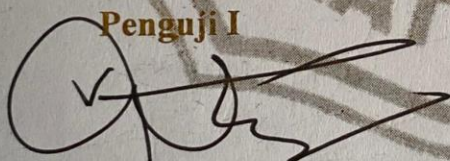
MEMUTUSKAN

Nama : MARWAN AFFANDI
NPM : 2105160038
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA MANAJEMEN WAKTU
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA AKADEMIK
MAHASISWA PEKERJA PARUH WAKTU PADA
PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

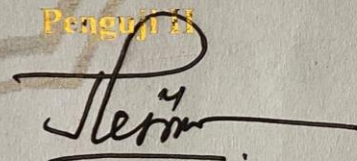
Tim Penguji

Penguji I



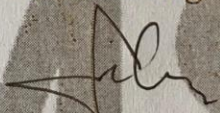
Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Penguji II



M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

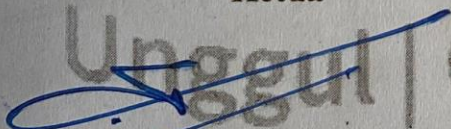
Pembimbing



Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M

Panitia Ujian

Ketua



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

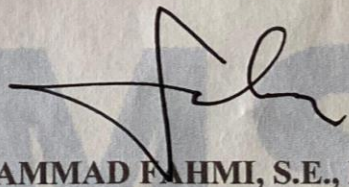
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MARWAN AFFANDI
N.P.M : 2105160038
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN WAKTU,
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA MAHASISWA
PEKERJA PARUH WAKTU PADA PERGURUAN TINGGI
SWASTA DI KOTA MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Mei 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



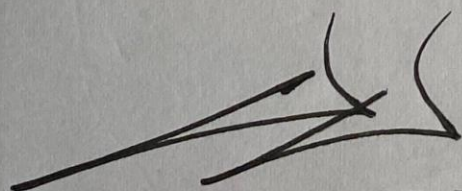
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.) (Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Marwan Affandi
NPM : 2105160038
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan.

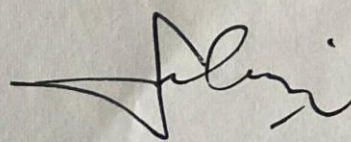
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Fenomena - Pertajam Identifikasi Masalah		A
Bab 2	- Perbaiki penulisan yg salah. - Kutipan harus masuk daftar pustaka		A
Bab 3	- Perbaiki penulisan kriteria Uji t & Uji F.		A
Bab 4	- Lengkapi nilai t tb dan F tabel dengan tabel. dan perbaiki nilai yg salah	7/5/25	A
Bab 5	- Tambah saran sesuai variabel yang diteliti	7/5/25	A
Daftar Pustaka	- Kutipan menggunakan mendeley.	7/5/25	A
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Lanjut Sidang Skripsi	14/5/25	A

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Mei 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.)

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN WAKTU, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA MAHASISWA PEKERJA PARUH WAKTU PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA MEDAN

Marwan Affandi

Program Studi Manajemen

E-mail: marwanaffandi110@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Mahasiswa yang bekerja paruh waktu menghadapi tantangan dalam membagi waktu antara kewajiban akademik dan pekerjaan, yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, kemampuan manajemen waktu, dan tingkat stres kerja diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden yang dipilih menggunakan teknik accidental sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi klasik, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Secara parsial, motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan motivasi dan waktu serta pengendalian stres untuk meningkatkan kinerja mahasiswa yang bekerja sambil kuliah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Stres Kerja, Kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, TIM MANAGEMENT, AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF PART-TIME STUDENT WORKERS IN COLLEGE PRIVATE HIGH IN MEDAN CITY

Marwan Affandi

Management Study Program

Email: marwanaffandi110@gmail.com

This study aims to analyze the influence of work motivation, time management, and work stress on the performance of working students at private universities in Medan City. Students who work part-time face challenges in dividing time between academic and work obligations, which can affect their performance. Factors such as work motivation, time management skills, and work stress levels are believed to have an influence on the performance of working students. The method used is quantitative with an associative approach. Data was collected through a questionnaire that was distributed to 100 selected respondents using accidental sampling techniques. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-Test, F Test, and Coefficient of Determination. Data management in this study uses the SPSS software program. The results of the study show that simultaneously work motivation, time management, and work stress have a significant effect on the performance of part-time student workers. Partially, work motivation, time management and work stress have a positive and significant effect. These findings show the importance of motivation and time management and stress control to improve the performance of students who work while studying.

Keywords: *Work Motivation, Time Management, Work Stress, Part-time student performance*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb



Dengan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan”**

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak kekurangan baik dalam penulisan maupun susunan kalimat yang mana penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan akhir ini.

Dalam kesempatan ini, segenap hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, ayahanda Hasan dan ibunda Yenni Widayanti yang telah memberikan segala kasih sayang dan dukungan serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si, CM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E, M.SI, selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, Selaku dosen pembimbing akademik.
8. Bapak Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Eknonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada abang saya: Andri Novandri S.T, M.T, & Bambang Suhaidi S.T,.
11. Kepada Ernita Febriani Siregar yang telah memberikan masukan, saran, selama pengerjaan tugas akhir penulis.
12. Seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang dengan cara masing-masing telah membantu penulis dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penulisan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca. Dan akhirnya kepada Allah SWT. Penulis serahkan segalanya demi tercapainya keberhasilan yang sepenuhnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Medan, Mei 2025

Penulis,

Marwan Affandi
NPM 2105160038

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah.....	5
1.3.1 Batasan Masalah.....	5
1.3.2 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.4.2 Manfaat Peneliatian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Pekerja	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pekerja	8
2.1.1.2 Pengukuran Kinerja.....	9
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	10
2.1.1.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.5 Indikator Kinerja Pekerja	12
2.1.2 Motivasi Kerja.....	14
2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja	14
2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.3 Manfaat Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	18
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja	18
2.1.3 Manajemen Waktu.....	20
2.1.3.1 Defenisi Manajemen Waktu.....	20

2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Waktu	22
2.1.3.3	Manfaat Manajemen Waktu.....	22
2.1.3.4	Indikator Manajemen Waktu.....	24
2.1.4	Stres Kerja.....	24
2.1.4.1	Definisi Stres Kerja.....	24
2.1.4.2	Penyebab Stres Kerja	26
2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	28
2.1.4.4	Indikator Stres Kerja	30
2.2	Kerangka Berpikir Konseptual	31
2.2.1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja	32
2.2.2	Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Pekerja	32
2.2.3	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja.....	33
2.2.4	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja.....	34
2.3	Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN		36
3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Definisi Operasional	36
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4.1	Populasi.....	38
3.4.2	Sampel	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	42
3.6.1	Uji Validitas	42
3.6.2	Uji Reliabilitas	43
3.7	Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1	Regresi Linear Berganda.....	44
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.3	Uji Hipotesis	46
3.7.4	Analisis Determinasi (R^2)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN		51
4.1.	Hasil Penelitian.....	51
4.1.1.	Deskripsi hasil Penelitian.....	51
4.1.2.	Identitas Responden.....	51

4.1.3.	Jawaban Responden.....	54
4.1.4	Hasil Analisis Data	67
4.2	Pembahasan	79
4.2.1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	79
4.2.2.	Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja	81
4.2.3.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja.....	82
4.2.4.	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja terhadap Kinerja.....	84
BAB V	PENUTUP	85
5.1.	Kesimpulan.....	85
5.2.	Saran.....	85
5.3.	Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA.....		87

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian	38
Tabel 3. 3 Sampel.....	39
Tabel 3. 4 Instrumen Skala Likert.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan kuliah sambil bekerja.....	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas.....	53
Tabel 4. 5 Skor Angket untuk Variabel X1 (Kinerja).....	54
Tabel 4. 6 Skor Angket untuk Variabel X1 (Motivasi Kerja).....	57
Tabel 4. 7 Skor Angket untuk Variabel X2 (Manajamen Waktu).....	60
Tabel 4. 8 Skor Angket untuk Variabel X3 (Stres Kerja).....	64
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	67
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Manajemen Waktu.....	68
Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	68
Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	69
Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4. 15 Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Waktu.....	69
Tabel 4. 16 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja.....	70
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolineritas.....	72
Tabel 4. 18 Regresi Linear Berganda Coefficients ^a	74
Tabel 4. 19 Uji t (Hipotesis 1) Coefficients ^a	75
Tabel 4. 20 Hasil uji simultan (Uji F).....	77
Tabel 4. 21 Hasil koefisien Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data Jam Kerja Penduduk Bekerja	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	47
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	49
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	71
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73

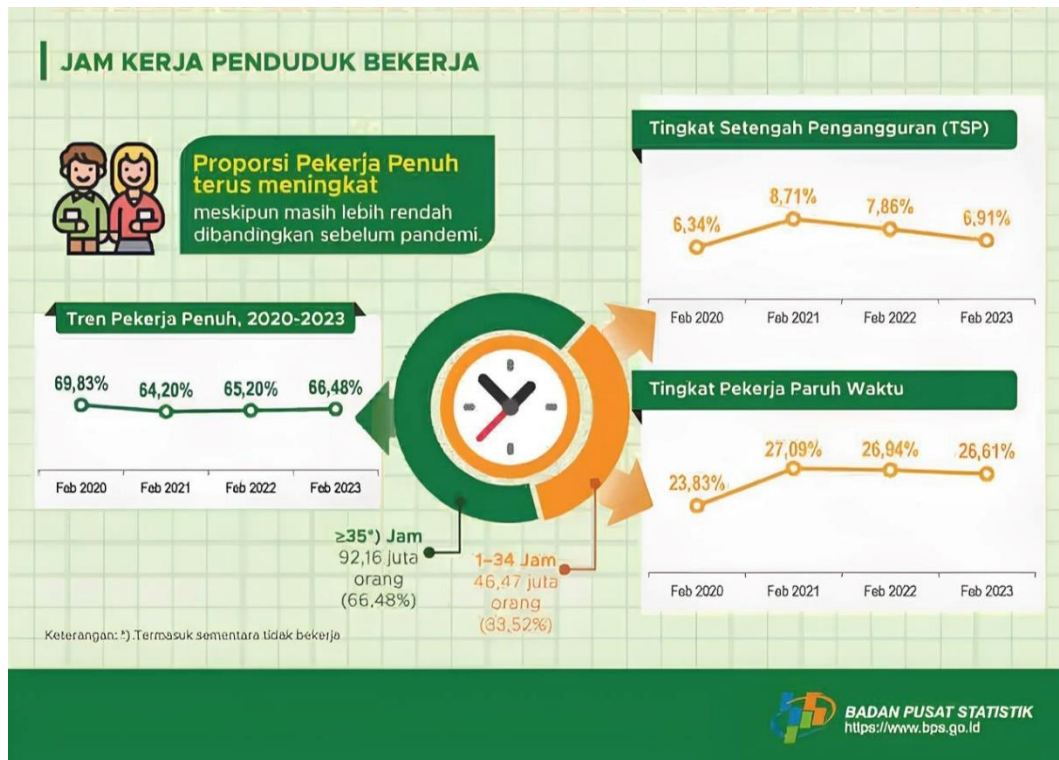
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur organisasi dan memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi. Manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi dan merupakan sumber daya yang menentukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien agar setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara maksimal. Dalam konteks ini, mahasiswa yang bekerja paruh waktu juga merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki tantangan dan kebutuhan pengelolaan tersendiri.

Dalam realitas kehidupan, Mahasiswa merupakan seorang yang sedang menempuh pendidikan di universitas, yang mempunyai tugas utama yaitu belajar dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh perguruan tinggi di tempat mereka belajar. Karena faktor ekonomi yang cukup sulit untuk sebagian mahasiswa yang mengharuskan mereka untuk mencari solusi untuk memenuhi biaya kuliah dan kebutuhan sehari-hari. Akibatnya, banyak mahasiswa memilih bekerja sambil kuliah, yang tidak hanya untuk alasan finansial tetapi juga untuk mendapatkan pengalaman baru, memperluas relasi, dan mengisi waktu luang hal ini diperkuat dengan pendapat Hardianto & Johan (Rosa Yoevita & Widjajanti, 2022). Fenomena ini semakin relevan di tengah meningkatnya biaya pendidikan di era saat ini.



Gambar 1.1 Data Jam Kerja Penduduk Bekerja

Sumber: Badan Pusat Statistik 2024

Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pekerja paruh waktu di Indonesia menunjukkan tren yang cukup signifikan. Pada Februari 2023, sekitar 26,61% penduduk bekerja sebagai pekerja paruh waktu, yang sedikit menurun dari tahun-tahun sebelumnya, seperti 27,09% pada Februari 2021. Tren ini menunjukkan bahwa pekerjaan paruh waktu masih menjadi pilihan bagi sebagian besar masyarakat, termasuk mahasiswa. Selain itu, dalam konteks jam kerja, sebagian besar pekerja (66,48%) bekerja lebih dari 35 jam per minggu, sementara sisanya bekerja 1–34 jam per minggu (33,52%). Data ini mencerminkan distribusi waktu kerja yang bervariasi, yang juga relevan dengan kondisi mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

Namun, mahasiswa yang bekerja paruh waktu menghadapi tantangan besar dalam membagi waktu dan energi antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan kinerja mereka menjadi lebih kompleks dibandingkan pekerja penuh waktu yang memiliki fokus tunggal. Kesenjangan terlihat pada tekanan akademik yang tetap tinggi, sementara tuntutan pekerjaan juga harus dipenuhi. Hal ini dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan mahasiswa, baik dalam aspek akademik maupun produktivitas kerja.

Selain kesenjangan tersebut, terdapat potensi besar yang dapat dioptimalkan dari mahasiswa pekerja paruh waktu. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja mereka. Motivasi yang tinggi dapat mendorong semangat dan produktivitas kerja, sementara motivasi yang rendah berisiko mengurangi fokus dan energi dalam menjalankan tugas (Yanuari, 2019). Berdasarkan penelitian (Prasetya & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023), motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu di Magelang. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja dapat menjadi strategi untuk meningkatkan performa mereka.

Selain itu, manajemen waktu adalah keterampilan penting bagi mahasiswa pekerja paruh waktu. Dengan pengelolaan waktu yang baik, mereka dapat menyelesaikan tugas kuliah dan pekerjaan secara efisien. Berdasarkan penelitian (Putra, 2023) pengelolaan waktu yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, termasuk mereka yang memiliki tanggung jawab ganda. Tanpa manajemen waktu yang baik, mahasiswa berisiko mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas akademik, yang dapat berdampak pada kualitas kinerja mereka secara keseluruhan.

Stres kerja juga menjadi tantangan utama bagi mahasiswa pekerja paruh waktu. Stres muncul ketika tuntutan akademik dan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya. Berdasarkan penelitian (Riansyah, 2022), tingkat stres yang tinggi berkorelasi dengan penurunan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja mahasiswa tetap optimal. Dukungan sosial dari keluarga, teman, dan rekan kerja dapat membantu mereka mengatasi tekanan yang dihadapi. Selain itu, pola istirahat yang baik juga berperan dalam mengurangi dampak negatif stres terhadap kinerja.

Dengan memahami tantangan dan potensi yang ada, mahasiswa pekerja paruh waktu dapat mengoptimalkan kinerjanya melalui pengelolaan motivasi, manajemen waktu yang efektif, serta strategi pengelolaan stres yang tepat. Hal ini tidak hanya membantu mereka dalam menjalani peran ganda secara lebih baik tetapi juga berkontribusi pada pengembangan diri dan kesiapan memasuki dunia kerja di masa depan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa yang bekerja paruh waktu sering kali mengalami penurunan tingkat produktivitas, menurunnya kualitas hasil kerja, serta keterlambatan dalam menyelesaikan tugas akademik.
2. Mahasiswa pekerja paruh waktu sering menghadapi motivasi kerja yang rendah akibat kelelahan dan kurangnya semangat belajar.
3. Kesulitan dalam mengatur waktu antara kuliah dan pekerjaan menyebabkan ketidakefisienan dalam menyelesaikan tugas akademik.
4. Stres kerja yang tinggi akibat beban ganda antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik mahasiswa.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis ini tidak semua masalah dapat teridentifikasi untuk diteliti karena keterbatasan penulis mengenai waktu dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis, oleh karena itu penulis membatasi masalah penelitian ini mengenai mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kota Medan yang bekerja paruh waktu, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja akademik.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka agar penelitian ini jelas dan tidak terjadi kesalahan penafsiran maka masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan?
4. Secara simultan apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai memberikan manfaat bagi para pekerja mahasiswa dalam mengambil keputusan dan bahan pertimbangan mengenai pekerjaan paruh waktu.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dan perbandingan bagi penyusunan selanjutnya pada waktu yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Menurut (Prasetya & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Ika Deswanti et al., 2023) Kinerja adalah hasil kobinasi motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang perlu memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan jenjang pendidikan. Dalam menjalankan tugas, pendidikan yang dimiliki karyawan menjadi faktor penting. Selain itu, pengalaman kerja juga diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Prawirosento dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individua tau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

Menurut (Sulastri & Onsardi, 2020) Kinerja merujuk pada prestasi pencapaian individu di dalam struktur organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan

dengan membandingkan kinerja individu dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang mereka capai dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, melalui proses yang menekankan pencapaian tujuan serta memenuhi standar pelaksanaan kinerja.

2.1.1.2 Pengukuran Kinerja

Menurut (Ismail, 2020) Pengukuran kinerja merupakan suatu proses evaluasi secara sistematis terhadap hasil kerja seorang karyawan yang berkaitan dengan jabatan serta potensi yang dimilikinya untuk dikembangkan. Penilaian prestasi merupakan refleksi dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan dalam periode waktu yang telah ditentukan. Tujuan dari pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Menilai hasil karyawan kerja karyawan dalam periode tertentu dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Mengevaluasi kualitas personalia karyawan, termasuk sikap, karakter, serta kekuatan dan kelemahan lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan di perusahaan.
3. Menilai potensi karyawan untuk menduduki jabatan lain (promosi), baik setelah mengikuti pelatihan atau tanpa pelatihan terlebih dahulu.

Menurut (Ferine, 2024) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah:

1. Mengkaji kinerja perusahaan dalam memenuhi harapan pelanggan, sehingga dapat mendekatkan perusahaan dengan pelanggan dan melibatkan seluruh anggota organisasi dalam usaha untuk mencapai kepuasan pelanggan.
2. Mendorong karyawan untuk memberikan layanan sebagai penghubung antara pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai bentuk pemborosan dan mendorong upaya untuk mengurangi pemborosan tersebut.
4. Menetapkan tujuan strategis yang sebelumnya masih samar menjadi lebih jelas, yang akan mempercepat proses pembelajaran dalam organisasi.
5. Membangun kesepakatan untuk melakukan perubahan dengan memberikan penghargaan atas perilaku yang diinginkan.

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Sinollah & Hermawanto, 2020) manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Peningkatan Kinerja: Jika hasil penilaian kinerja seseorang rendah atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan, maka individu tersebut bersama dengan atasannya akan segera mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki kinerjanya, seperti dengan bekerja lebih keras dan lebih tekun.

2. Pengembangan SDM: Manajemen dan individu dapat mengembangkan potensi setiap karyawan, baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi maupun untuk mendukung perkembangan karir pribadi mereka.
3. Pemberian Kompensasi: Imbalan atau kompensasi yang diberikan harus berdasarkan pada kinerja atau kontribusi masing-masing individu terhadap perusahaan.
4. Program Peningkatan Produktivitas: Melibatkan program yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.
5. Program Kepagawaian: Program ini mencakup kegiatan seperti promosi, rotasi, mutasi, serta perencanaan karir untuk karyawan.
6. Menghindar Perlakuan Diskriminasi: Memastikan bahwa tidak ada perlakuan yang diskriminatif terhadap karyawan dalam proses pengelolaan.

Menurut (Toyyibi, 2024) ada 4 manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Untuk memberikan masukan kepada karyawan mengenai prestasi mereka
2. Untuk mengenali kelebihan dan kekurangan karyawan
3. Untuk mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan karier dan promosi
4. Untuk merencanakan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Nurdin Ali et al., 2023) Terdapat faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Keterampilan, karakter, dan minat dalam pekerjaan.
2. Kejelasan serta penerimaan mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan, yang mencakup sejauh mana mereka memahami dan menerima peran yang harus dijalankan.
3. Motivasi karyawan, yang berfungsi sebagai pendorong bagi mereka untuk meningkatkan intensitas dan keinginan dalam bekerja.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut (Ferine, 2024) terdapat 7 indikator kinerja yang sangat penting untuk diperhatikan, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan adalah kondisi yang lebih baik yang ingin dicapai di masa depan. Dengan demikian, tujuan memberikan arah bagi kinerja yang harus dilakukan. Berdasarkan arah tersebut, kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja dari individu, kelompok, dan organisasi.

2. Standar

Standar memiliki peranan penting karena menunjukkan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan ukuran untuk menentukan apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak ada cara untuk mengetahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik adalah informasi yang digunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik, evaluasi terhadap kinerja dapat dilakukan, dan sebagai hasilnya, perbaikan kinerja dapat dilaksanakan.

4. Alat dan Sarana

Alat dan sarana adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan dengan sukses. Mereka berfungsi sebagai faktor pendukung dalam pencapaian tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas spesifik tidak dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga tujuan tidak dapat tercapai sebagaimana mestinya.

5. Kompetensi

Kompetensi adalah syarat utama dalam kinerja. Ini merujuk pada kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Seseorang harus melakukan lebih dari sekadar mempelajari sesuatu; mereka harus mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif. Kompetensi memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Memfasilitasi motivasi kepada karyawan dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti insentif finansial, penetapan tujuan yang menantang, pengukuran kinerja, pemberian umpan balik, serta memberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaan.

7. Peluang

Peluang memberikan kesempatan bagi individu untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang berkontribusi terhadap kurangnya kesempatan untuk berprestasi: ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat yang ditetapkan.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) Ada 5 indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas: Sejauh mana hasil dari suatu aktivitas mendekati kesempurnaan, baik dalam hal memenuhi standar ideal pelaksanaan maupun mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas: Jumlah output yang dihasilkan, baik berupa jumlah unit maupun siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Tingkat penyelesaian suatu aktivitas sesuai dengan waktu yang direncanakan, dengan memperhatikan koordinasi terhadap hasil output dan optimalisasi waktu untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: Sejauh mana pemanfaatan sumber daya manusia dan organisasi dioptimalkan untuk meningkatkan keuntungan atau meminimalkan kerugian dari setiap unit sumber daya yang digunakan.
5. Komitmen Organisasi: Tingkat kesetiaan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut (Prasetya & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) Motivasi adalah dorongan atau keinginan untuk membangkitkan semangat kerja

seseorang, sehingga mampu bekerja sama dan menghasilkan ide-ide yang mendukung pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) Motivasi adalah faktor yang memengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga dikenal sebagai pendorong keinginan, penyokong, atau pemenuhan kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat seseorang serta mendorongnya untuk mengatasi dan memenuhi dorongan pribadi. Dengan demikian, individu dapat bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada hasil yang optimal.

Menurut (Jayadi & Liana, 2022) Motivasi adalah faktor yang mendorong, memicu, dan mempertahankan perilaku manusia agar bersedia bekerja dengan tekun dan antusias demi mencapai hasil yang maksimal. Adanya motivasi kerja dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Menurut (Mujiatun, 2015) Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik dari faktor internal maupun eksternal, untuk melaksanakan pekerjaan dengan antusias, memanfaatkan seluruh kemampuan dan keterampilannya. Tujuan dari motivasi ini adalah mencapai hasil kerja yang optimal sehingga memberikan kepuasan sesuai dengan harapan individu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar individu karyawan agar mereka mau bekerja sama dengan memberikan kemampuan dan

keterampilan mereka secara optimal, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peran yang sangat krusial dalam lingkungan kerja karena dapat mendorong seseorang untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Selain berpengaruh terhadap tingkat produktivitas, motivasi juga menentukan tingkat kepuasan serta komitmen individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai berbagai jenis motivasi kerja menjadi aspek penting, baik dalam studi sumber daya manusia maupun dalam penerapannya di dunia manajemen.

Adapun 2 jenis motivasi kerja yaitu motivasi intristik dan motivasi ekstristik.

1. Motivasi Intristik

Menurut (Suswati, 2022) motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul secara alami dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan eksternal. Individu terdorong untuk bertindak karena adanya keinginan atau kebutuhan internal yang sudah melekat.

2. Motivasi Ekstristik

Menurut (Dirhamsyah, 2021) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul akibat adanya rangsangan atau dorongan dari luar individu. Seseorang terdorong untuk bertindak bukan karena keinginan pribadi, melainkan karena adanya faktor eksternal seperti hadiah, pengakuan, atau tekanan dari lingkungan sekitarnya.

2.1.2.3 Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Yusuff, 2023) manfaat motivasi kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan semangat, merasa diberdayakan, dan puas terhadap pekerjaannya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan hasil kerja mereka.

3. Mendorong kreativitas dan inovasi

Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif untuk menyelesaikan masalah.

4. Memperbaiki hubungan kerja

Lingkungan kerja yang didukung oleh motivasi yang baik dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan dan hubungan dengan atasan.

5. Mengurangi tingkat stres

Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka, yang dapat membantu mengurangi tingkat stres.

6. Meningkatkan loyalitas karyawan

Motivasi yang tepat dapat membuat karyawan merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

1.1.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Mubarak et al., 2022) faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal ini dapat memengaruhi motivasi seseorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup dengan baik
- b. Keinginan untuk memiliki
- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
- d. Keinginan untuk menerima pengakuan
- e. Keinginan untuk memiliki kekuasaan

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga memainkan peran penting dalam memengaruhi motivasi kerja seseorang. Beberapa faktor eksternal meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang sesuai
- c. Pengawasan yang efektif
- d. Jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab

1.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mubarak et al., 2022) terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Balas Jasa

Segala bentuk kompensasi, baik berupa barang, jasa, maupun uang, yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam organisasi.

2. Kondisi Kerja

Lingkungan dan situasi di tempat kerja yang menjadi lokasi bagi para pegawai. Kondisi kerja yang optimal adalah yang nyaman dan mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3. Fasilitas Kerja

Semua sarana dan prasarana yang tersedia di dalam organisasi, yang digunakan dan dinikmati oleh pegawai, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun yang mendukung kelancaran aktivitas kerja.

4. Prestasi Kerja

Hasil yang ingin dicapai oleh setiap individu dalam pekerjaan mereka. Ukuran prestasi ini bervariasi antara satu orang dengan yang lainnya, mengingat perbedaan karakteristik setiap individu.

5. Pengakuan dari Atasan

Umpan balik yang diberikan oleh atasan mengenai apakah pegawai telah menerapkan motivasi yang diberikan dengan baik atau tidak.

6. Pekerjaan Itu Sendiri

Apakah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat menjadi sumber motivasi bagi rekan-rekan kerja lainnya.

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menurut (Riansyah, 2022) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik terpenuhi melalui pemberian gaji yang layak, bonus, uang makan, fasilitas perumahan, dan bentuk dukungan lainnya kepada pegawai.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman tercemin dalam interaksi yang mencakup jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, serta perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial terpenuhi melalui interaksi dengan orang lain, seperti menjalin hubungan kerja yang harmonis dan memenuhi kebutuhan untuk diterima dalam sebuah kelompok.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan pengakuan atas kemampuannya dan prestasi, termasuk penghormatan dan apresiasi dari rekan kerja maupun pimpinan terhadap hasil kerja yang dicapai.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan ini terpenuhi melalui pekerjaan yang menarik dan menantang, yang mendorong pengembangan diri. Perusahaan dapat mendukungnya dengan menyediakan program pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Manajemen Waktu

2.1.3.1 Defenisi Manajemen Waktu

Menurut (Syahada & Sekarsari, 2023) Manajemen waktu adalah kemampuan untuk memanfaatkan waktu secara efektif melalui perencanaan, penjadwalan, dan pelaksanaan tanggung jawab, yang terlihat dari perilaku seperti menjaga keteraturan tempat kerja dan menghindari menunda-nunda tugas yang perlu diselesaikan.

Menurut Manajemen waktu adalah kemampuan dalam mengatur alokasi waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan, sekaligus mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Manajemen waktu tidak hanya berkaitan dengan pengaturan waktu, tetapi lebih kepada cara memanfaatkannya secara maksimal.

Menurut (A. Muliati, 2021) Manajemen waktu adalah kemampuan dalam memanfaatkan waktu secara efisien melalui perencanaan, penjadwalan, dan pelaksanaan tanggung jawab. Hal ini tercermin dari kebiasaan seperti mengorganisasi tempat kerja dengan baik dan tidak menunda-nunda tugas yang harus diselesaikan.

Menurut (Pertiwi, 2020) Manajemen waktu adalah upaya untuk mengendalikan waktu yang melibatkan penilaian, penetapan tujuan, perencanaan, penentuan prioritas, dan pemantauan, dengan tujuan menghasilkan hasil yang lebih efektif.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu adalah kemampuan atau upaya dalam mengelola dan memanfaatkan waktu secara efisien dan efektif melalui perencanaan, penyusunan jadwal,

serta pelaksanaan tanggung jawab. Selain itu, manajemen waktu membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang tercermin dalam kebiasaan seperti mengelola tempat kerja dengan baik dan menghindari penundaan tugas.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Waktu

Menurut (Sofiyanti & Rakhmawati, 2023) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen waktu yaitu:

1. Pengaturan diri

Kemampuan seseorang untuk mengelola dirinya sendiri dalam menggunakan waktu secara optimal. Hal ini melibatkan perencanaan, penyusunan jadwal, dan pengawasan terhadap pengguna waktu.

2. Motivasi

Dorongan internal yang memengaruhi kemampuan individu dalam mengelola waktu dengan baik guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Pencapaian tujuan

Adanya tujuan yang jelas memungkinkan seseorang untuk menetapkan prioritas dan mengarahkan perhatian pada tugas-tugas yang paling penting.

2.1.3.3 Manfaat Manajemen Waktu

Menurut (Hidayanto, 2023) manfaat manajemen waktu yaitu:

1. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas baik pada tingkat individu maupun organisasi.
2. Mendukung pengembangan profesionalitas seseorang.

3. Membantu mengurangi stres yang disebabkan oleh tekanan kerja.
4. Menciptakan keseimbangan hidup dan membuka peluang untuk pengembangan karier yang lebih baik.

Menurut (Tri, 2024) Manajemen waktu adalah keterampilan penting yang dapat membantu individu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam kehidupan mereka. Beberapa manfaat dari manajemen waktu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Dengan manajemen waktu yang baik, seseorang dapat memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting dan mengatur alokasi waktu yang tepat untuk setiap tugas tersebut. Hal ini berpotensi meningkatkan produktivitas dan efisiensi baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

2. Mengurangi Stres

Melalui manajemen waktu yang efektif, individu dapat menghindari penundaan dan kekhawatiran terkait tugas-tugas yang belum diselesaikan. Ini membantu menurunkan tingkat stres dan kecemasan yang dialami, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesehatan mental dan fisik. Oleh karena itu, mengurangi stres sangat penting untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan.

3. Memperbaiki Kualitas Hidup

Manajemen waktu yang baik memberikan lebih banyak kesempatan bagi individu untuk terlibat dalam aktivitas bermanfaat seperti berolahraga, berkumpul dengan keluarga dan teman, atau mengejar

kegiatan kreatif. Ini dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Memperbaiki kualitas hidup dapat dipahami sebagai usaha untuk meningkatkan kesehatan fisik, mental, emosional, sosial, atau finansial seseorang.

2.1.3.4 Indikator Manajemen Waktu

Dalam penelitian menurut (A. Muliati, 2021) manajemen waktu dibagi menjadi lima indikator utama, yaitu:

1. Menetapkan tujuan yang jelas
2. Menentukan prioritas dengan tepat
3. Menyusun jadwal yang terorganisir
4. Mengurangi gangguan yang dapat menghambat
5. Mendelegasikan tugas sesuai kebutuhan

Menurut (Riansyah, 2022) indikator manajemen waktu sebagai berikut:

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

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Definisi Stres Kerja

Menurut (Prasetya & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) stres kerja merujuk pada kondisi yang tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan ketika menghadapi tugas yang diberikan oleh manajemen. Kondisi ini dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan, jika dibiarkan,

dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan secara keseluruhan pada kinerja organisasi.

Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Stres adalah keadaan ketegangan yang berdampak pada emosi, pola pikir, dan kondisi individu. Jika tingkat stres terlalu tinggi, hal ini dapat menghambat kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungannya, yang pada akhirnya dapat mengganggu penyelesaian tugas-tugasnya.

Menurut (Jayadi & Liana, 2022) stres kerja dapat menjadi faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres seringkali merasa tertekan, menunjukkan perilaku yang tidak biasa, seperti mudah marah dan lebih memilih menyendiri, sehingga hal ini menghalangi mereka untuk mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut (Karyono, 2021) stres pada karyawan dapat timbul karena ketidakpuasan terhadap pekerjaannya yang dilakukan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi keseluruhan seseorang. Orang yang mengalami stres kerja cenderung merasa gelisah dan khawatir secara terus-menerus. Mereka bisa menunjukkan perilaku marah, agresif, kesulitan untuk rileks, atau kurang kooperatif terhadap situasi-situasi baru atau yang menimbulkan ancaman di lingkungan kerja. Hal ini sering terjadi ketika ada perubahan atau tekanan individu yang berdampak pada perubahan emosional, perseptual, perilaku, dan psikologis.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih

fokus dan meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Dalam tingkat yang wajar, stres kerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk lebih produktif, mencari solusi kreatif, dan mengembangkan strategi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan kata lain, jika dikelola dengan baik, stres kerja dapat berperan sebagai dorongan positif yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Penyebab Stres Kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja menurut (Siemin Ciamas et al., 2019) yaitu sebagai berikut:

1. **Penyebab Fisik**

Penyebab fisik stres di lingkungan kerja meliputi kebisingan terus-menerus yang dapat memicu stres pada banyak orang. Namun, perlu diingat bahwa tingkat ketegangan yang berlebihan juga dapat menghasilkan dampak yang serupa. Selain itu, kondisi kelelahan menjadi salah satu pemicu stres kerja karena dapat menurunkan produktivitas dan secara tidak langsung meningkatkan tingkat stres.

2. **Beban Kerja**

Tingginya beban kerja dapat mengakibatkan tekanan pada seseorang dan berujung pada stres. Hal ini terjadi karena tingkat keterampilan yang diminta terlalu tinggi, kecepatan kerja berlebihan, dan tugas yang terlalu banyak.

3. **Sifat Pekerjaan**

Situasi baru dan tidak asing di lingkungan kerja atau organisasi dapat membuat seseorang merasa tertekan, yang pada akhirnya menyebabkan stres. Ketidakmampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan kecepatan kerja yang diperlukan juga dapat menyebabkan stres. Ketidakjelasan mengenai tugas yang harus dilakukan juga dapat menyebabkan kebingungan dan keraguan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stres.

4. Kebebasan

Tidak semua karyawan merasa dengan tingkat kebebasan yang diberikan kepada mereka. Bagi sebagian orang, kebebasan tersebut justru dapat memunculkan rasa tidak percaya diri dan ketidakmampuan dalam mengambil keputusan. Situasi ini berpotensi menjadi pemicu stres bagi individu yang mengalaminya.

5. Kesulitan

Kesulitan didalam rumah tangga, seperti ketidakharmonisan dalam hubungan suami-istri, masalah keuangan, dan perceraian, bisa berdampak negatif pada kinerja seseorang. Situasi semacam ini dapat menjadi penyebab stres bagi seseorang.

Penyebab yang menjadi stres kerja menurut (Mukhtar, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Terkait dengan Pekerjaan Itu Sendiri

Ini mencakup kondisi fisik yang tidak memadai, beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, risiko fisik, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kenyamanan dan keselamatan dalam pekerjaan.

2. Terkait dengan Peran dalam Organisasi

Hal ini meliputi ketidakjelasan mengenai peran yang harus dijalankan, konflik antara peran yang berbeda, serta tanggung jawab terhadap individu lain di dalam organisasi.

3. Terkait dengan Pengembangan Karir

Faktor ini mencakup ketiadaan peluang promosi, kurangnya keamanan kerja, serta ambisi yang terhambat dalam mencapai tujuan karir.

4. Terkait dengan Hubungan Kerja

Ini berhubungan dengan interaksi yang kurang baik dengan atasan, bawahan, atau rekan kerja, serta kesulitan dalam mendelegasikan tugas kepada orang lain.

5. Terkait dengan Struktur dan Iklim Organisasi

Ini mencakup kurangnya partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, batasan perilaku, masalah anggaran, dinamika politik di kantor, serta kurangnya konsultasi yang efektif.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Dery Suryawan, 2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut:

1. Tuntutan antar personal

Tekanan yang muncul dari hubungan antar individu di lingkungan kerja, seperti minimnya dukungan dari atasan, konflik antar rekan kerja, dan gaya kepemimpinan yang keras.

2. Tuntutan tugas

Beban kerja yang mencakup tugas yang berlebihan, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, serta tingginya risiko dalam pekerjaan.

3. Tuntutan fisik

Hal yang terkait lingkungan kerja, seperti tempat kerja yang tidak nyaman, suhu yang ekstrem, dan data ruang kantor yang kurang optimal.

4. Tuntutan peran

Ketidakjelasan mengenai tanggung jawab yang harus dijalankan, penjelasan pekerjaan yang kurang jelas, serta pembagian tugas yang tidak teratur.

Menurut (Yuli Asih et al., 2018) terdapat faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Faktor Penyebab Stres Kondisi Pekerjaan

Ini mencakup beban kerja yang berlebihan baik dari segi gaji jumlah maupun kualitas, keputusan yang diambil oleh individu, risiko fisik, serta jadwal kerja yang tidak fleksibel.

2. Faktor Penyebab Stres Terkait Peran

Faktor ini meliputi ketidakjelasan dalam peran yang harus dijalankan, adanya bias gender dan stereotip terkait peran gender, serta pelecehan seksual.

3. Faktor Penyebab Stres Faktor Interpersonal

Ini mencakup hasil kerja yang tidak memuaskan dan dukungan sosial yang minim, persaingan politik di tempat kerja, kecemburuan sosial, kemarahan, serta kurangnya perhatian dari manajemen terhadap karyawan.

4. Faktor Penyebab Stres Pengembangan Karir

Ini termasuk promosi jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu, promosi ke posisi yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki, masalah keamanan pekerjaan, serta ambisi yang berlebihan yang dapat menyebabkan frustrasi.

5. Faktor Penyebab Stres Struktur Organisasi

Ini meliputi struktur organisasi yang kaku dan tidak mendukung, konflik politik di dalam organisasi, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, serta kurangnya keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan.

6. Faktor Penyebab Stres Hubungan Rumah dan Pekerjaan

Ini mencakup campuran antara masalah pekerjaan dan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik dalam pernikahan, serta stres akibat memiliki dua pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Prasetya & Alkadri Kusalandra Siharis, 2023) Indikator stres kerja meliputi beberapa aspek utama, yaitu:

1. Struktur organisasi, yang mencakup tata kelola dan sistem kerja dalam organisasi.

2. Kepemimpinan organisasi, yang berkaitan dengan gaya dan pola kepemimpinan yang diterapkan.
3. Tuntutan tugas, berupa beban atau tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan.
4. Tuntutan peran, yang melibatkan harapan terhadap peran tertentu dalam pekerjaan.
5. Tuntutan antar pribadi, yang mencakup hubungan dan interaksi dengan rekan kerja atau pihak lain di lingkungan kerja.

Adapun Menurut (Tri Wahjoedi, 2023) terdapat indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Ketidakjelasan mengenai tugas yang harus dilakukan
2. Terjadinya konflik saat bekerja
3. Waktu yang tidak memadai untuk menyelesaikan tugas
4. Ruang kerja yang tidak memadai
5. Pekerjaan yang harus segera diselesaikan
6. Lingkungan kerja yang tidak sehat
7. Ketersediaan layanan bantuan dalam pekerjaan.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Penelitian membutuhkan suatu kerangka konseptual yang menjadi pedoman berpikir dan dasar untuk merumuskan hipotesis. Penyusunan kerangka konseptual juga akan mempermudah pembaca dalam memahami inti permasalahan yang diteliti. Berdasarkan teori yang ada, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu, yang dipengaruhi oleh inspirasi, semangat, dan keinginan kuat untuk melaksanakan aktivitas dengan penuh keikhlasan, kebahagiaan, dan kesungguhan, sehingga hasil yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Riansyah, 2022). Saat motivasi kerja seseorang meningkat, maka seseorang akan memperlihatkan antusias yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya dan cenderung bekerja dengan lebih rajin, menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) & Maharani et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu.

2.2.2 Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja

Manajemen waktu adalah keterampilan dalam mengatur waktu secara efektif dan efisien, seperti merencanakan, menjadwalkan, mengontrol penggunaan waktu, memprioritaskan hal-hal penting, serta memiliki komitmen untuk tetap tertara dengan baik. Hal ini terlihat dalam kebiasaan seperti menjaga kerapian tempat kerja dan menyelesaikan tugas tanpa menundanya (Syahada and Sekarsari 2023). Kemampuan mengatur waktu secara efisien memiliki dampak besar terhadap kinerja individu, sebab hal ini membantu seseorang bekerja dengan cara yang lebih sistematis dan fokus. Melalui manajemen waktu yang baik, individu dapat menentukan

skala prioritas, menghindari kebiasaan menunda, serta mengurangi tekanan akibat beban kerja yang berlebihan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fazria Mustofa et al., 2024) dan (L. Muliati & Budi, 2021) menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

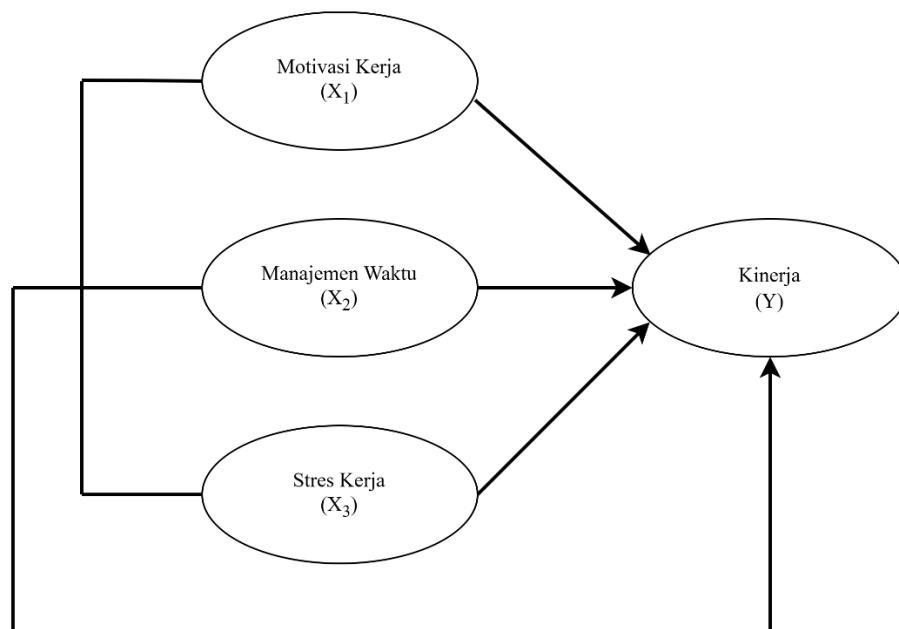
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres merupakan keadaan tegang yang berdampak pada emosi, proses berpikir, serta kondisi seseorang. Individu yang mengalami stres cenderung merasa gugup dan mengalami kecemasan berkepanjangan. Mereka sering kali menjadi mudah marah, bersikap agresif, kesulitan untuk bersantai, atau menunjukkan perilaku yang kurang kooperatif (Yuli Asih et al., 2018). Saat seseorang menghadapi tekanan yang berlebihan di tempat kerja seperti beban tugas yang terlalu banyak, ekspektasi yang tidak masuk akal, perselisihan dengan rekan kerja, atau minimnya dukungan dari atasan hal ini dapat memicu timbulnya stres. Keadaan tersebut secara langsung memengaruhi kemampuan individu dalam berpikir secara rasional, membuat keputusan yang tepat, serta mempertahankan kestabilan dan mutu hasil pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riansyah, 2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Riansyah, 2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja secara kolektif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Dapat dilihat dengan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara berdasarkan pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah penelitian (Yam & Taufik, 2021). Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

2. Terdapat pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.
4. Secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah bentuk penelitian yang diterapkan oleh penulis dalam penelitiannya. Berdasarkan permasalahan yang diangkat, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian berdasarkan metode yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif. Menurut (Rustamana et al., 2024), Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian. Data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuan utama metode ini adalah menguji hipotesis dengan mengacu pada teori yang telah ada dan melakukan analisis melalui pendekatan statistik.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur atau mempermudah pemahaman dalam membahas suatu penelitian, sesuai dengan judul penelitian maka terdapat empat variabel penelitian. Berdasarkan hipotesis yang akan di uji, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat), adapun variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Konsep Operasioanal Variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	No. Item Pernyataan
Kinerja (Y)	Kinerja pekerja adalah hasil yang mereka capai dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, melalui proses yang menekankan pencapaian tujuan serta memenuhi standar pelaksanaan kinerja.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020)	1 dan 2 3 4 5
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar individu karyawan agar mereka mau bekerja sama dengan memberikan kemampuan dan keterampilan mereka secara optimal, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan perwujudan diri (Riansyah, 2022)	7 dan 8 9 dan 10 11 12
Manajemen Waktu (X ₂)	Manajemen waktu adalah kemampuan atau upaya dalam mengelola dan memanfaatkan waktu secara efisien dan efektif melalui perencanaan, penyusunan jadwal, serta pelaksanaan tanggung jawab.	1. Menetapkan tujuan yang jelas 2. Menentukan prioritas dengan tepat 3. Menyusun jadwal yang terorganisir 4. Mengurangi gangguan yang dapat menghambat 5. Mendelegasikan tugas sesuai kebutuhan (A. Muliati, 2021)	13 dan 14 15 dan 16 17 18 19
Stres Kerja (X ₃)	stres kerja merupakan suatu kondisi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih fokus dan meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.	1. Struktur organisasi 2. Kepemimpinan organisasi 3. Tuntutan tugas 4. Tuntutan peran 5. Tuntutan antar pribadi (Prasetya & Alkadri Kusalandra Siharis, 2023)	20 dan 21 22 23 dan 24 25 26

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di berbagai perguruan tinggi swasta di Kota Medan yaitu UMSU, UISU, UMA, UNPAB yang pekerja paruh waktu yang saat ini menjadi mahasiswa, adapun waktu penelitian:

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan																			
		Nov 2024				Des 2024				Jan 2025				Apr 2025				Mei 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei pendahuluan																				
2	Identifikasi masalah																				
3	Penyusunan laporan proposal																				
4	Penyusunan instrumen penelitian																				
5	Penyebaran kuesioner																				
6	Pengumpulan data																				
7	Pengolahan data																				
8	Analisis data																				
9	Penyusunan laporan akhir (tugas akhir)																				
10	Sidang meja hijau (tugas akhir)																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2019 hal.126) menyatakan bahwa “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan

disimpulkan”. Jadi populasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga mencakup objek serta benda-benda alam lainnya. Selain itu, populasi tidak hanya merujuk pada jumlah objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga mencakup semua karakteristik atau sifat yang melekat pada objek atau subjek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa pekerja paruh waktu dari mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kota Medan yaitu UMSU, UISU, UMA, dan UNPAB.

3.4.2 Sampel

Setelah menemukan populasi maka penulis akan melanjutkan dengan menetapkan sampel. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi”. Accidental sampling adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih individu yang kebetulan ditemui. Dengan kata lain, teknik ini bergantung pada faktor kebetulan, siapa pun yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan memenuhi kriteria tertentu dapat dijadikan sebagai sampel atau responden. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa pekerja paruh waktu dari mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kota Medan yaitu UMSU, UISU, UMA, dan UNPAB.

Dalam menghitung popoulasi yang menggunakan rumus Lemeshow sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n= Jumlah Sampel

z= Skor Z pada kepercayaan 95%-1.96

p= Maksimal estimasi

d= Tingkat kesalahan

Dari rumusan diatas, maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *Lemeshow* dengan maksimal estimasi 50% dan tingkat kesalahan 10%

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3.8146.0,5.0,5}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3.8416.0,5 \cdot (0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,1^2}$$

$$n = 96,04$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang didapatkan adalah 96. Untuk memudahkan penelitian, jumlah tersebut digenapkan menjadi 100 responden, dengan mengambil 25 orang dari setiap kampus.

Tabel 3.3
Sampel

No	Universitas	Sampel
1	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	25 Orang
2	Universitas Islam Sumatera Utara	25 Orang
3	Universitas Medan Area	25 Orang
4	Universitas Panca Budi	25 Orang
Jumlah		100 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan yang menunjukkan fakta (Juliandi et al., 2014). Dalam penelitian ini terdapat 2 teknik pengumpulan data yaitu dokumentasi dan kuesioner, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara meninjau dokumen-dokumen tertulis, foto, arsip, atau rekaman yang memiliki kaitan dengan fokus penelitian, dan kuesioner dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang digunakan adalah skala Likert, yang dirancang untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat persetujuan tersebut biasanya memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif dan dibagi atas penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya angket yang telah disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Proses pengujian ini menggunakan perangkat lunak komputer *Statistical Program for Social Science* (SPSS), yang

terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Metode yang digunakan adalah pendekatan sekali jalan (*single trial administration*), di mana angket disebarkan kepada responden tanpa dilakukan pengulangan atau pendekatan ulang.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2014) Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menentukan apakah instrumen penelitian yang telah dibuat benar-benar valid. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur sesuai dengan tujuan yang ingin diukur.

b. Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2 =$ Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i =$ Jumlah hasil kali variabel x dan y.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., 2014). Tujuan pengujian reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian bersifat handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach Alpha*.

b. Rumus statistik untuk pengujian reliabilitas

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

3.7 Teknik Analisis Data

Data-data yang telah terkumpul pada dasarnya masih berupa data mentah, sehingga perlu dilakukan pengolahan untuk menyederhanakannya agar peneliti lebih mudah melakukan analisis. Proses analisis data bertujuan untuk menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dan diolah, sehingga dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian serta membuktikan hipotesis yang diajukan (Juliandi et al., 2014). Berikut ini teknik analisis data yang telah digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan bila peneliti bermaksud memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor yang mempengaruhi (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini digunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X_1 /Motivasi Kerja) terhadap variable terikat (Y /Kinerja Pekerja), variable bebas (X_2 /Manajemen Waktu) terhadap variable terikat (Y /Kinerja pekerja) dan variable bebas (X_3 Stres Kerja) terhadap variable terikat (Y /Kinerja Pekerja), dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Intensi untuk terus menggunakan
A	= Konstanta
B1-B2	= Koefisien regresi parsial
X_1	= Motivasi Kerja

X_2	= Manajemen Waktu
X_3	= Stres Kerja
E	= Standar error\ variabel pengganggu

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik karena model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud sebagai berikut:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menentukan apakah nilai variabel residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014).

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan proses untuk mendeteksi adanya hubungan linier yang kuat atau hampir sempurna di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Jika terdapat hubungan linier sempurna atau mendekati sempurna antara dua atau lebih variabel independen, model regresi tersebut dianggap mengalami multikolinearitas. Salah satu metode untuk mengidentifikasi multikolinearitas adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Oleh karena itu, pengujian multikolinearitas berfokus pada evaluasi nilai VIF dan Tolerance untuk

menentukan ada atau tidaknya hubungan linier yang kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana variansi residual tidak sama untuk semua pengamatan dalam model regresi. Untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas, digunakan Uji Glejser. Pengujian ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel independen terhadap nilai absolut residual. Residual merupakan selisih antara nilai aktual variabel Y dan nilai prediksi variabel Y, sementara absolut merujuk pada nilai mutlak (selalu bernilai positif). Apabila nilai signifikansi hubungan antara variabel independen dan absolut residual lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji Stastik t

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk menguji hipotesis secara individual guna menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini mengevaluasi tingkat signifikansi koefisien korelasi untuk menilai keberartian hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan dalam analisis ini (Sugiyono, 2019) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Tahap – tahap :

1) Bentuk Pengujian

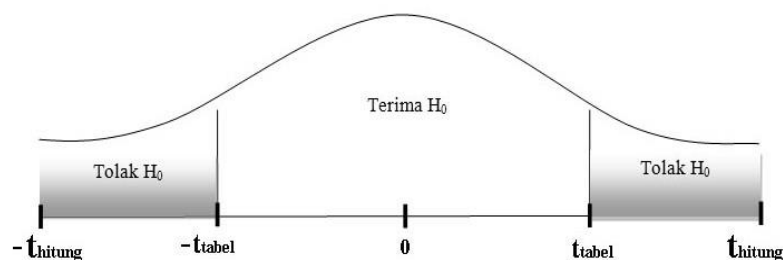
(a) $H_0 : = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

(b) $H_a : \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria Pengambilan Keputusan

(a) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas (signifikan) $> \alpha = 5 \%$, $df = n-2$.

(b) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas (signifikan) $> \alpha = 5 \%$, $df = n-2$.



Gambar 3.1 Kriteria Penguji Hipotesis Uji t

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hitung, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

3.7.3.2 Uji Statistik F

Uji F ini bertujuan untuk menentukan apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh keseluruhan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2019)

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- Fh = Nilai F hitung
- R = Koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah sampel

Adapun tahap – tahap sebagai berikut :

1) Bentuk Pengujian Hipotesis dengan Uji F

- (a) $H_0 = 0$: Berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- (b) $H_0 \neq 0$: Berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Menentukan nilai F tabel

Menentukan taraf nyata atau level of significant, $\alpha = 0,05$ atau $0,01$ Derajat bebas (df) dalam distribusi F ada dua, yaitu :

$$df \text{ pembilang} = df_n = df_1 = k$$

$$df \text{ penyebut} = df_d = df_2 = n - k - 1$$

$$\begin{aligned} df_2 &= 100 - 3 - 1 \\ &= 96 \end{aligned}$$

Keterangan :

$D = \text{Degree of freedom} / \text{derajat kebebasan}$

$n = \text{Jumlah sampel}$

$k = \text{Banyak koefisien regresi}$

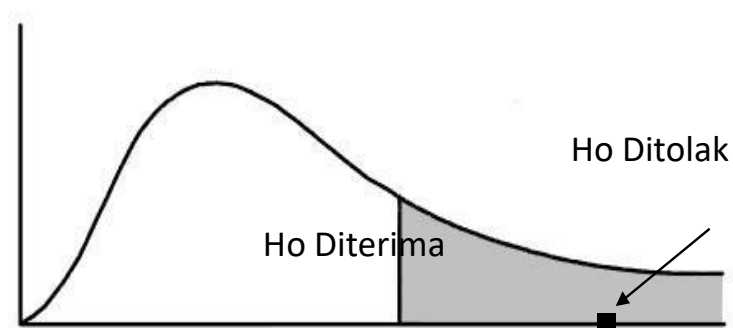
- 3) Menentukan daerah keputusan, yaitu dimana daerah hipotesis nol diterima atau ditolak.

H_0 diterima jika $F_{\text{hit}} > F_{\text{tab}}$, artinya semua variabel bebas secara Bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak jika $F_{\text{hit}} \geq F_{\text{tab}}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

- 4) Menentukan uji statistik nilai F

Nilai F_{tab} yang diperoleh dengan nilai F_{hit} lebih besar dari F_{tab} maka diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dan variabel dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.7.4 Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika D mendekteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi hasil Penelitian

Penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variable Manajemen Waktu (X2), 10 pertanyaan untuk variable Stres Kerja (X3), dan 10 pertanyaan untuk Kinerja (Y). Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS. Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut dibawah ini.

4.1.2 Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, kelurahan dan Usia. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan kuliah sambil bekerja

		Frequency	Percent	Valid percent	Comulative Percent
Valid	Ya	100	100,0	100,0	100,0
	Tidak	-	-	-	-
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan status kuliah sambil bekerja. Dari data yang ditampilkan, seluruh responden sebanyak 100 orang atau 100% menjawab "Ya", yang berarti bahwa semua partisipan dalam penelitian ini merupakan mahasiswa yang menjalani perkuliahan sambil bekerja. Tidak ada satu pun responden yang menyatakan tidak bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini secara khusus difokuskan pada kelompok mahasiswa yang memiliki pengalaman menjalani dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan sebagai pelajar, yang tentunya dapat mempengaruhi aspek-aspek seperti motivasi kerja, manajemen waktu, serta stres kerja, dan kinerja.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid percent	Comulative Percent
Valid	Laki-Laki	71	71,0	71,0	71,0
	Perempuan	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan data tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden adalah 100 orang, dengan komposisi 71 orang atau 71% laki-laki dan perempuan 29 orang atau 29%. Ini menunjukkan bahwa responden cukup seimbang antara laki-laki dan perempuan, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan sudut pandang dari kedua gender.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid percent	Comulative Percent
Valid	20	19	19,0	19,0	19
	21	37	37,0	37,0	56
	22	30	30,0	30,0	86
	23	14	14,0	14,0	100
	Total	100	100,0		

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini, terlihat bahwa mayoritas responden berusia 21 tahun sebanyak (37%) diikuti usia 22 tahun (30%). Responden usia 20 tahun sebanyak (19%), dan usia 23 tahun sebanyak (14%). Dari data diatas terlihat bahwa mayoritas responden berasal dari rentang usia 21 hingga 22 tahun.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas

		Frequency	Percent	Valid percent	Comulative Percent
Valid	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	25	25,0	25,0	25
	Univeristas Islam Sumatera Utara	25	25,0	25,0	50
	Universitas Medan area	25	25,0	25,0	75
	Universitas Pembangunan Panca Budi	25	25,0	25,0	100
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan asal universitas. Penelitian ini melibatkan 100 responden yang terbagi secara merata dari empat universitas di Sumatera Utara. Masing-masing universitas, yaitu Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Universitas Islam Sumatera Utara, Universitas Medan Area, dan Universitas Pembangunan Panca Budi, menyumbang 25 responden atau sebesar 25 persen dari total keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data responden cukup seimbang antar universitas, sehingga hasil penelitian diharapkan merepresentasikan pandangan secara adil dari keempat institusi tersebut.

4.1.3 Jawaban Responden

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja (Y), Motivasi Kerja (X1), Manajemen Waktu (X2), dan Stres Kerja (X3). Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden berdasarkan angket yang telah disebar oleh penulis.

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variabel Perilaku Keuangan (Y) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Σ
		SS		S		KR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja akademik yang terbaik.	15	15	22	22	34	34	20	20	9	9	100
2	Tugas yang saya kerjakan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi.	15	15	34	34	26	26	18	18	7	7	100
3	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas akademik tepat waktu.	14	14	37	37	27	27	15	15	7	7	100
4	Saya aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik yang tersedia.	10	10	24	24	39	39	21	21	6	6	100
5	Saya mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	12	12	36	36	22	22	25	25	5	5	100

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Σ
		SS		S		KR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
6	Saya jarang melewati tenggat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan akademik.	13	13	27	27	37	37	21	21	2	2	100
7	Saya menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan tepat sasaran.	14	14	24	24	32	32	24	24	6	6	100
8	Saya menggunakan waktu belajar saya dengan efektif untuk memahami materi.	17	17	25	25	28	28	25	25	5	5	100
9	Saya menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawab akademik saya.	18	18	21	21	33	33	24	24	4	4	100
10	Saya tetap konsisten dalam menjalankan peran akademik meskipun dalam tekanan.	15	15	35	35	31	31	16	16	3	3	100

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai distribusi frekuensi variable variabel (Y), yaitu kinerja akademik mahasiswa, yang diukur melalui sepuluh pernyataan. Tiap pernyataan dijawab oleh responden menggunakan skala Likert, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, dan disajikan dalam bentuk frekuensi serta persentase.

Pernyataan pertama menyatakan bahwa mahasiswa selalu berusaha memberikan hasil kerja akademik terbaik. Dari hasilnya, sebagian besar responden memilih kategori kurang setuju dan setuju. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada niat untuk memberikan hasil terbaik, banyak mahasiswa yang

merasa belum sepenuhnya berhasil mencapainya. Untuk pernyataan kedua mengenai ketelitian dalam tugas, jawaban juga didominasi oleh setuju dan kurang setuju. Ini menggambarkan bahwa ketelitian mahasiswa cukup baik, namun belum sepenuhnya merata.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga tentang kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, sebagian besar responden juga memilih kurang setuju dan setuju. Artinya, banyak mahasiswa merasa mampu menyelesaikan tugas, namun mungkin belum konsisten atau sering mengalami kendala waktu. Pernyataan keempat yang membahas partisipasi dalam kegiatan akademik menunjukkan jawaban yang beragam, tetapi dominan di kategori kurang setuju, menandakan bahwa keikutsertaan mahasiswa dalam kegiatan akademik masih kurang maksimal.

Pada pernyataan kelima tentang kedisiplinan dalam mengumpulkan tugas tepat waktu, hasilnya menunjukkan bahwa proporsi responden tersebar merata, namun tetap lebih banyak yang berada di tengah skala, artinya masih banyak mahasiswa yang belum disiplin sepenuhnya. Hal yang serupa juga terlihat pada pernyataan keenam mengenai ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan akademik, di mana banyak responden merasa belum bisa konsisten menghindari keterlambatan.

Kemudian, pada pernyataan ketujuh mengenai efisiensi dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, jawaban mayoritas berada di kategori kurang setuju, menunjukkan bahwa mahasiswa merasa metode kerja mereka masih perlu ditingkatkan. Untuk pernyataan kedelapan yang menyangkut penggunaan

waktu belajar secara efektif, responden banyak yang memilih setuju dan kurang setuju, mencerminkan bahwa efektivitas belajar masih menjadi tantangan.

Pernyataan kesembilan yang menyatakan dedikasi terhadap tanggung jawab akademik menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasa memiliki tanggung jawab tinggi, walaupun belum semuanya menunjukkan hal tersebut secara konsisten. Terakhir, pada pernyataan kesepuluh mengenai konsistensi dalam menjalankan peran akademik meskipun di bawah tekanan, jawaban tersebar tetapi menunjukkan adanya usaha dari mahasiswa untuk tetap bertanggung jawab meskipun dalam situasi sulit.

Secara keseluruhan, data dari tabel ini mencerminkan bahwa kinerja akademik mahasiswa berada pada tingkat menengah. Sebagian besar responden menunjukkan adanya usaha dan tanggung jawab terhadap kegiatan akademik, namun masih terdapat banyak hal yang perlu ditingkatkan seperti disiplin waktu, konsistensi, dan efektivitas dalam belajar serta menyelesaikan tugas.

4.1.3.2 Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variabel Motivasi Kerja (X1) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Skor Angket untuk Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.1.5 Skor Angket untuk Variabel X1 (Motivasi Kerja)												
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Σ
		SS		S		KR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya termotivasi bekerja karena kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan dasar saya.	16	16	28	28	30	30	19	19	7	7	100

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Σ
		SS		S		KR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
2	Saya merasa semangat bekerja ketika kondisi fisik saya mendukung.	13	13	30	30	30	30	23	23	4	4	100
3	Saya bekerja lebih baik saat merasa lingkungan kerja saya aman dan stabil.	13	13	30	30	38	38	15	15	4	4	100
4	Jaminan pekerjaan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja.	15	15	30	30	29	29	24	24	2	2	100
5	Saya merasa lebih bersemangat bekerja saat memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.	13	13	31	31	27	27	24	24	5	5	100
6	Dukungan sosial dari teman kerja membuat saya lebih produktif.	10	10	23	23	41	41	22	22	4	4	100
7	Saya terdorong untuk bekerja keras demi mengembangkan potensi diri saya.	19	19	21	21	32	32	25	25	3	3	100
8	Saya merasa puas saat pekerjaan saya mencerminkan kemampuan pribadi saya.	12	12	32	32	31	31	22	22	3	3	100

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai distribusi frekuensi variabel X1, yaitu motivasi kerja, yang diukur melalui delapan pernyataan. Setiap pernyataan dijawab menggunakan skala Likert (sangat setuju hingga sangat tidak setuju), dan hasilnya disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase.

Pernyataan pertama menunjukkan bahwa mayoritas responden termotivasi bekerja karena kebutuhan dasar, dengan sebagian besar memilih kategori setuju dan kurang setuju. Ini menandakan bahwa motivasi utama mereka berasal dari dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pada pernyataan kedua, sebagian besar responden merasa semangat bekerja saat kondisi fisik mereka mendukung, terlihat dari dominasi jawaban setuju dan kurang setuju. Hal ini menunjukkan pentingnya kesehatan fisik dalam menunjang motivasi kerja.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, banyak responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan stabil mempengaruhi kinerja mereka. Jawaban paling dominan adalah setuju dan kurang setuju, yang berarti lingkungan kerja sangat memengaruhi rasa aman dalam bekerja. Pada pernyataan keempat, sebagian besar responden mengaku bahwa jaminan pekerjaan memberi motivasi lebih. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya frekuensi pada jawaban setuju dan kurang setuju, menandakan bahwa rasa aman akan keberlanjutan kerja menjadi motivator penting.

Pernyataan kelima mengungkapkan bahwa hubungan baik dengan rekan kerja meningkatkan semangat kerja. Sebagian besar responden setuju dengan pernyataan ini, menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memiliki dampak besar terhadap motivasi. Pada pernyataan keenam, dukungan sosial dari teman kerja dianggap meningkatkan produktivitas. Jawaban tersebar merata, tetapi didominasi oleh kurang setuju dan tidak setuju, mengindikasikan bahwa tidak semua responden merasakan manfaat dari dukungan sosial.

Kemudian, pada pernyataan ketujuh, mayoritas responden menyatakan terdorong untuk bekerja keras demi mengembangkan potensi diri mereka,

dengan jawaban dominan pada kategori setuju dan kurang setuju. Ini menunjukkan adanya motivasi intrinsik yang cukup kuat dalam diri mahasiswa. Terakhir, pada pernyataan kedelapan, responden merasa puas saat pekerjaan mencerminkan kemampuan pribadi mereka. Jawaban tersebar tetapi didominasi oleh kategori setuju dan kurang setuju, mengindikasikan bahwa pengakuan atas kemampuan pribadi menjadi faktor penting dalam motivasi kerja.

Secara umum, data dari tabel ini menunjukkan bahwa motivasi kerja responden cukup tinggi, baik yang berasal dari faktor internal seperti kebutuhan pribadi dan pengembangan diri, maupun dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, jaminan pekerjaan, dan hubungan sosial. Namun, masih ada beberapa aspek, seperti dukungan sosial dan kepuasan pribadi, yang belum sepenuhnya dirasakan oleh semua responden secara merata.

4.1.3.3 Manajemen Waktu

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variabel Manajemen Waktu (X2) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Skor Angket untuk Variabel X2 (Manajemen Waktu)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Σ
		SS		S		KR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu menentukan tujuan yang jelas sebelum mulai mengerjakan tugas.	13	13	27	27	34	34	18	18	8	8	100

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Σ
		SS		S		KR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
2	Tujuan yang jelas membantu saya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.	16	16	25	25	33	33	24	24	2	2	100
3	Saya tahu tugas mana yang harus diselesaikan lebih dulu.	6	6	35	35	32	32	23	23	4	4	100
4	Saya menyusun pekerjaan berdasarkan tingkat urgensinya.	15	15	26	26	33	33	22	22	4	4	100
5	Saya membuat jadwal harian atau mingguan untuk membantu pengaturan waktu.	14	14	31	31	27	27	20	20	8	8	100
6	Jadwal yang saya buat membantu saya menghindari pekerjaan menumpuk.	9	9	29	29	30	30	23	23	9	9	100
7	Saya menghindari hal-hal yang bisa mengganggu konsentrasi saat bekerja.	13	13	29	29	32	32	20	20	6	6	100
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan di lingkungan yang minim distraksi.	16	16	28	28	32	32	18	18	6	6	100
9	Saya membagi tugas dengan orang lain jika pekerjaan terlalu banyak.	15	15	22	22	33	33	20	20	10	10	100
10	Saya meminta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas tertentu bila diperlukan.	15	15	25	25	31	31	21	21	8	8	100

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai distribusi frekuensi variabel X2, yaitu manajemen waktu, yang terdiri dari sepuluh pernyataan. Jawaban responden diberikan dalam skala Likert dari “Sangat Setuju” hingga “Sangat Tidak Setuju”. Setiap pernyataan bertujuan menggambarkan sejauh mana individu mengelola waktunya secara efektif dalam menyelesaikan tugas.

Pada pernyataan pertama, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka menentukan tujuan yang jelas sebelum memulai pekerjaan, dengan jawaban terbanyak pada kategori “Kurang Setuju” dan “Setuju”. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyadari pentingnya perencanaan, meskipun belum semuanya menerapkannya secara konsisten. Selanjutnya, pernyataan kedua menguatkan hal tersebut, karena mayoritas responden setuju bahwa tujuan yang jelas membantu mereka fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menandakan bahwa kejelasan tujuan memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas kerja.

Pernyataan ketiga membahas tentang kemampuan dalam menentukan prioritas tugas. Jawaban responden tersebar, tetapi masih dominan pada kategori setuju dan kurang setuju, yang menunjukkan bahwa masih ada ketidakpastian dalam mengatur prioritas. Sementara itu, pada pernyataan keempat, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka menyusun pekerjaan berdasarkan tingkat urgensi, dengan proporsi tinggi pada jawaban setuju dan kurang setuju. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran dalam mengelola waktu berdasarkan tingkat kepentingan pekerjaan.

Kemudian, pada pernyataan kelima, banyak responden menyatakan bahwa mereka membuat jadwal harian atau mingguan untuk membantu pengaturan

waktu. Jawaban dominan menunjukkan penerapan strategi perencanaan waktu secara langsung, meskipun ada sebagian kecil yang belum sepenuhnya menerapkan. Pernyataan keenam mengungkapkan bahwa sebagian besar responden mengakui jadwal yang dibuat membantu mencegah penumpukan pekerjaan, dengan kecenderungan jawaban pada kategori setuju dan kurang setuju.

Pernyataan ketujuh dan kedelapan membahas tentang upaya menjaga konsentrasi dan meminimalkan gangguan. Sebagian besar responden menghindari hal-hal yang mengganggu fokus dan berusaha menyelesaikan pekerjaan di lingkungan yang minim distraksi, ditunjukkan oleh tingginya persentase pada kategori setuju. Ini menunjukkan bahwa responden cukup berkomitmen untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa responden bersedia berbagi tugas jika pekerjaan terlalu banyak, dengan jawaban terbanyak pada kategori setuju dan kurang setuju. Ini mencerminkan adanya kesadaran akan pentingnya kerja sama dalam mengatur beban kerja. Terakhir, pada pernyataan kesepuluh, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka bersedia meminta bantuan rekan kerja bila diperlukan, yang menunjukkan sikap terbuka dan kolaboratif dalam penyelesaian tugas.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa responden memiliki kesadaran yang baik terhadap pentingnya manajemen waktu, terutama dalam hal perencanaan, pengaturan prioritas, dan kolaborasi kerja. Meskipun demikian, masih terdapat ruang perbaikan dalam penerapan strategi manajemen waktu secara konsisten di antara seluruh responden.

4.1.3.4 Stres Kerja

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variabel Motivasi Kerja (X1) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Skor Angket untuk Variabel X3 (Stres Kerja)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Σ
		SS		S		KR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Struktur organisasi yang tidak jelas membuat saya merasa tertekan saat bekerja.	10	10	33	33	26	26	24	24	7	7	100
2	Ketidakjelasan wewenang dalam organisasi menambah beban kerja saya.	12	12	28	28	37	37	16	16	7	7	100
3	Gaya kepemimpinan atasan memengaruhi tingkat stres saya dalam bekerja.	17	17	27	27	30	30	22	22	4	4	100
4	Kurangnya dukungan dari atasan membuat saya mudah stres.	11	11	28	28	35	35	20	20	6	6	100
5	Banyaknya tugas dengan tenggat waktu singkat membuat saya stres.	12	12	35	35	27	27	17	17	9	9	100
6	Tugas yang terlalu kompleks membuat saya merasa terbebani.	17	17	27	27	32	32	18	18	6	6	100
7	Saya merasa tertekan ketika harus menjalankan beberapa peran sekaligus.	14	14	33	33	25	25	22	22	6	6	100

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Σ
		SS		S		KR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
8	Ketidakjelasan peran saya dalam tim membuat saya stres.	10	10	34	35	31	31	15	15	10	10	100
9	Konflik dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman bekerja.	16	16	28	28	29	29	19	19	8	8	100
10	Hubungan interpersonal yang buruk meningkatkan tekanan dalam pekerjaan.	10	10	29	29	29	29	24	24	8	8	100

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai distribusi frekuensi variabel X3, yaitu stres kerja, yang terdiri dari sepuluh pernyataan. Responden diminta untuk memberikan jawaban dalam skala Likert, mulai dari “Sangat Setuju” hingga “Sangat Tidak Setuju”. Setiap pernyataan mencerminkan faktor-faktor penyebab stres dalam lingkungan kerja.

Pada pernyataan pertama, sebagian besar responden menyatakan bahwa struktur organisasi yang tidak jelas membuat mereka merasa tertekan saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan struktur organisasi berperan penting dalam menurunkan tingkat stres. Selanjutnya, pada pernyataan kedua, mayoritas responden juga mengakui bahwa ketidakjelasan wewenang dalam organisasi menambah beban kerja mereka, yang mempertegas pentingnya pembagian tanggung jawab yang jelas.

Pernyataan ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan atasan memengaruhi tingkat stres karyawan. Sebagian besar responden menyetujuinya, menandakan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif dapat

meningkatkan tekanan kerja. Begitu juga dengan pernyataan keempat, di mana responden merasa kurangnya dukungan dari atasan membuat mereka mudah stres. Ini menekankan pentingnya peran atasan dalam memberikan dukungan emosional maupun teknis.

Pernyataan kelima dan keenam menunjukkan bahwa volume pekerjaan dan kompleksitas tugas menjadi penyebab signifikan stres. Sebagian besar responden setuju bahwa banyaknya tugas dengan tenggat waktu singkat serta tugas yang kompleks membuat mereka merasa terbebani. Ini menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja yang seimbang.

Pada pernyataan ketujuh, responden merasa tertekan ketika harus menjalankan beberapa peran sekaligus, yang mencerminkan tingginya tuntutan peran dalam pekerjaan. Pernyataan kedelapan juga menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran dalam tim berkontribusi pada stres kerja. Jawaban terbanyak berada pada kategori “Setuju” dan “Kurang Setuju”, menandakan bahwa koordinasi dalam tim belum optimal.

Konflik kerja juga menjadi faktor pemicu stres, sebagaimana terlihat dari jawaban pada pernyataan kesembilan. Sebagian besar responden merasa tidak nyaman akibat konflik dengan rekan kerja, menunjukkan pentingnya hubungan kerja yang harmonis. Hal ini sejalan dengan pernyataan kesepuluh, di mana responden menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang buruk meningkatkan tekanan dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, mulai dari struktur, kepemimpinan, peran, hingga hubungan antar individu. Oleh karena itu, organisasi perlu

memperhatikan faktor-faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kinerja karyawan.

4.1.4 Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Adapun hasil uji validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.849	0.001	Valid
Pernyataan 2	0.797	0.001	Valid
Pernyataan 3	0.564	0.001	Valid
Pernyataan 4	0.844	0.001	Valid
Pernyataan 5	0.602	0.001	Valid
Pernyataan 6	0.669	0.001	Valid
Pernyataan 7	0.769	0.001	Valid
Pernyataan 8	0.846	0.001	Valid
Pernyataan 9	0.550	0.002	Valid
Pernyataan10	0.620	0.001	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Dari 10 pertanyaan yang diajukan mengenai kinerja kepada responden, 10 pertanyaan valid.

Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.789	0.001	Valid
Pernyataan 2	0.660	0.001	Valid
Pernyataan 3	0.724	0.001	Valid
Pernyataan 4	0.770	0.001	Valid
Pernyataan 5	0.744	0.001	Valid
Pernyataan 6	0.612	0.001	Valid
Pernyataan 7	0.837	0.001	Valid
Pernyataan 8	0.747	0.001	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Dari 8 pertanyaan yang diajukan mengenai motivasi kerja kepada responden, 8 pertanyaan valid.

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Manajemen Waktu

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.611	0.001	Valid
Pernyataan 2	0.808	0.001	Valid
Pernyataan 3	0.607	0.001	Valid
Pernyataan 4	0.673	0.001	Valid
Pernyataan 5	0.751	0.001	Valid
Pernyataan 6	0.617	0.001	Valid
Pernyataan 7	0.680	0.001	Valid
Pernyataan 8	0.705	0.001	Valid
Pernyataan 9	0.694	0.001	Valid
Pernyataan10	0.793	0.001	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Dari 10 pertanyaan yang diajukan mengenai manajemen waktu kepada responden, 10 pertanyaan valid.

Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.729	0.001	Valid
Pernyataan 2	0.616	0.001	Valid
Pernyataan 3	0.683	0.001	Valid
Pernyataan 4	0.475	0.008	Valid
Pernyataan 5	0.476	0.008	Valid
Pernyataan 6	0.758	0.001	Valid
Pernyataan 7	0.674	0.001	Valid
Pernyataan 8	0.666	0.001	Valid
Pernyataan 9	0.725	0.001	Valid
Pernyataan10	0.743	0.001	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Dari 10 pertanyaan yang diajukan mengenai manajemen waktu kepada responden, 10 pertanyaan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji *statistic cronbach alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat yaitu;

**Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja
Reliabilitas Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Item's
.897	10

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,897 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

**Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
Reliabilitas Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Item's
.879	8

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,879 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

**Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Waktu
Reliabilitas Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Item's
.881	10

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,881 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

Tabel 4. 15 Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Waktu
Reliabilitas Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item's
.854	10

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,854 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

3. Uji Asumsi Klasik

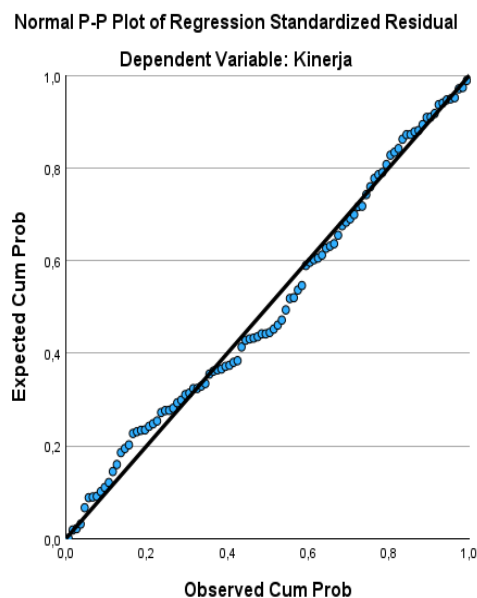
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dapat dikatakan baik atau tidak. Beberapa jenis pengujian ini dilakukan untuk memastikan keandalan model regresi dalam menganalisis data. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolieneritas
- 3) Heterokedastisitas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arahnya, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: IBM SPSS Statistic Diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 4.1, dapat terlihat bahwa data tersebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen memiliki distribusi yang normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dalam uji regresi.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi Menurut (Juliandi et al., 2014)

1. Jika $VIF > 10$, maka terdapat masalah multikolineritas yang serius.
2. Jika $VIF < 10$, maka tidak ada masalah multikolineritas yang serius.

Dengan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji multikolineritas sebagai berikut:

multikolineritas sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolineritas

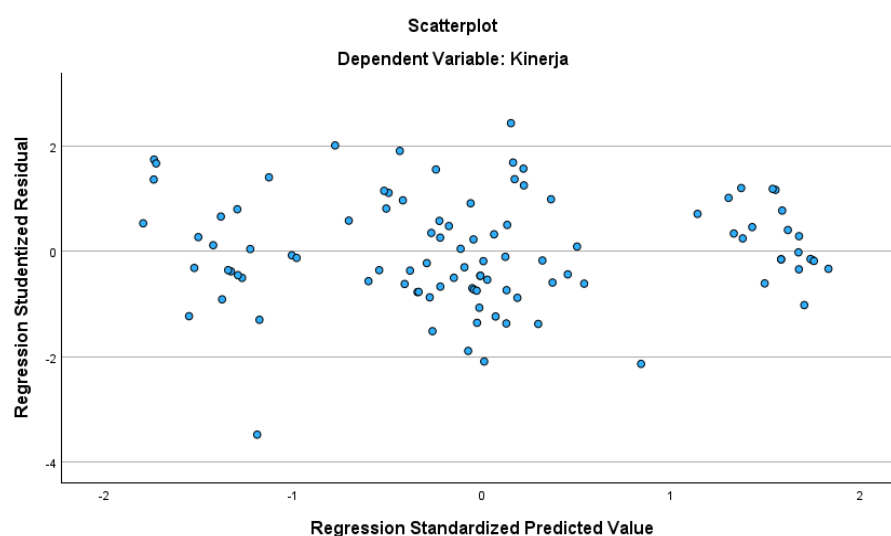
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.274	3.649
	Manajemen Waktu	.284	3.529
	Stres Kerja	.253	3.956
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)			

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,649 variabel manajemen waktu (X2) sebesar 3,529 dan variabel stres kerja (X3) juga sebesar 3,956. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai Tolerance pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,274, variabel manajemen waktu (X2) sebesar 0,284 dan variabel stres kerja (X3) juga sebesar 0,253. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan dalam uji heterokedastisitas adalah dengan melihat normal probability plot. Jika variasi residual tetap konsisten di seluruh pengamatan, maka kondisi tersebut disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika variansnya berbeda, itu disebut heterokedastisitas. Model yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas (Juliandi azuar, 2014) Dengan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Hasil pengelolaan menggunakan data SPSS tentang Motivasi Kerja (X1) dan Manajemen Waktu (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) pada Gen Z di Binjai barat maka dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4. 6 Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	2.507	1.603		1.564	.121
	Motivasi Kerja	.505	.110	.408	4.597	<.001
	Manajemen Waktu	.280	.083	.293	3.358	.001
	Stres Kerja	.245	.091	.249	2.696	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan data tabel 4.17 coefficients diatas pada kolom Unstandardized Coefficients dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua predictor pada variable Motivasi Kerja (X1) , Manajemen Waktu (X2) dan (X3) adalah:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Maka diperoleh nilai $Y = 2.507 + 0.505X_1 + 0.280X_2 + 0.245X_3$

Perolehan ini dari persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Manajemen Waktu (X2) dan Stres Kerja (X3) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa variable X1 (Motivasi Kerja), X2 (Manajemen Waktu), dan X3 (Stres Kerja) dalam penelitian mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Motivasi kerja (X1) memiliki koefisien sebesar 0.505, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang,

maka semakin baik pula kinerjanya. Manajemen waktu (X2) memiliki koefisien sebesar 0.280 mengindikasikan bahwa semakin tinggi manajemen waktu seseorang, maka kinerjanya cenderung meningkat karena tugas dapat diselesaikan lebih tepat waktu, teratur, dan efisien, dan stres kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0.245 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja seseorang maka semakin buruk pula kinerja seseorang.

b. Uji t Parsial

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat didalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis tersebut menggunakan Program *Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Uji t (Hipotesis 1) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	2.507	1.603		1.564	.121
	Motivasi Kerja	.505	.110	.408	4.597	<.001
	Manajemen Waktu	.280	.083	.293	3.358	.001
	Stres Kerja	.245	.091	.249	2.696	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.18 pengujian secara parsial variabel independent XI (Motivasi Kerja) terhadap variabel dependent Y (Kinerja), diperoleh nilai thitung $4.597 > 1,985 t_{tabel}$ dan terlihat pula nilai sig $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi

kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

b) Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.18 pengujian secara parsial variabel independent X2 (manajemen waktu) terhadap variabel dependent Y (kinerja), diperoleh nilai thitung $3.358 < 1,985 t_{tabel}$ dan terlihat pula nilai sig $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa, manajemen waktu (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

c) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.18 pengujian secara parsial variabel independent X3 (stres kerja) terhadap variabel dependent Y (kinerja), diperoleh nilai thitung $2.696 < 1,985 t_{tabel}$ dan terlihat pula nilai sig $0,008 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja (X3) signifikan terhadap kinerja (Y) mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

c. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Hasil pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas motivasi kerja (X1), manajemen waktu (X2) dan stres kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 8 Hasil uji simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3896.904	3	1298.968	122.263	<,001 ^b
	Residual	1019.936	96	10.624		
	Total	4916.840	99			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja						

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

(Yam & Taufik, 2021) Kriteria dan hipotesis yang dilakukan dalam pengujian dengan tingkat kepercayaan 5% ini adalah jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). dengan menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ pada tingkat $\alpha (\alpha) = 5\%$ atau 0,05. Adapun hasil dari $df_1 = 3$ dan $df_2 = 96$. Maka diperoleh nilai f_{tabel} adalah 2,70. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja. Pada penelitian ini $f_{hitung} 122,263 > f_{tabel} 2,70$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Selanjutnya, terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0.001 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

a. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase antara motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan. maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai *R-Square* pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 9 Hasil koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.789	3.259
a. Prediction: (Constant), Stres Kerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,890 atau 89,0% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja dengan variabel bebasnya, yaitu motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,793 yang berarti 79,3% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja. Sedangkan sisanya 20,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut

juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3.259 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Untuk penjelasan lebih dalam dari hasil penelitian dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (4.597) lebih besar dari t_{tabel} (1,985) serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti semakin tinggi semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) menunjukkan bahwa menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah sebaiknya terus memelihara dan meningkatkan motivasi kerja baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Dorongan dari dalam diri untuk berprestasi dan berkembang dapat menjadi sumber energi positif yang mendorong produktivitas, kemandirian, serta ketahanan dalam menghadapi berbagai tantangan akademik dan pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang giat dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu, motivasi kerja sangat menentukan bagaimana mereka menyeimbangkan peran sebagai pelajar dan sebagai pekerja. Motivasi ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan pribadi akan pengakuan dan pencapaian, lingkungan kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan atasan, serta adanya penghargaan yang diberikan, baik secara materi maupun non-materi. Selain itu, peluang untuk berkembang dan mencapai tujuan hidup tertentu, seperti kemandirian finansial atau pengalaman kerja, juga menjadi pemicu motivasi yang kuat.

Manfaat dari motivasi kerja sangat nyata dalam kehidupan mahasiswa pekerja. Dengan motivasi yang tinggi, mereka menjadi lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab. Mereka tidak mudah menyerah meskipun dihadapkan pada jadwal yang padat dan tekanan dari dua dunia yang berbeda. Motivasi juga mendorong semangat belajar dan bekerja secara bersamaan, meningkatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai, serta memicu kreativitas dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pentingnya motivasi kerja bagi mahasiswa pekerja paruh waktu tidak bisa diabaikan. Motivasi menjadi bahan bakar utama agar mereka tetap

konsisten menjalani rutinitas ganda. Tanpa motivasi, kelelahan fisik dan mental akan lebih mudah menguasai, sehingga menurunkan kinerja baik di dunia akademik maupun pekerjaan. Oleh karena itu, memiliki motivasi kerja yang kuat bukan hanya membantu mahasiswa menyelesaikan tugas, tetapi juga membentuk mental tangguh dan kesiapan menghadapi dunia kerja setelah lulus.

4.2.2. Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Nilai thitung sebesar 3.358 lebih besar dari t_{tabel} 1,985, serta nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2024) menyimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agatha Okta Hardani, 2024) bahwasanya manajemen waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Mahasiswa pekerja paruh waktu sebaiknya mengatur jadwal harian atau mingguan dengan baik agar dapat membagi waktu antara kuliah, kerja, dan istirahat secara lebih teratur. Dengan jadwal yang jelas, mahasiswa dapat mengurangi risiko terlambat menyelesaikan tugas dan tetap menjaga keseimbangan antara aktivitas akademik dan pekerjaan.

Manajemen waktu adalah kemampuan untuk mengatur, merencanakan, dan mengalokasikan waktu secara efektif dalam menyelesaikan berbagai kegiatan atau tanggung jawab. Bagi mahasiswa pekerja paruh waktu, manajemen waktu menjadi kunci utama untuk menyeimbangkan antara dunia akademik dan tuntutan pekerjaan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatur waktunya. Faktor internal seperti kedisiplinan, kebiasaan, dan kemampuan menentukan prioritas sangat berperan. Sementara itu, faktor eksternal bisa berasal dari lingkungan yang mendukung, jadwal kerja yang fleksibel, dan beban tugas yang realistis. Teknologi dan perencanaan harian yang teratur juga dapat menjadi alat bantu yang memengaruhi efektivitas pengelolaan waktu.

Manfaat dari manajemen waktu yang baik sangat terasa, terutama bagi mahasiswa yang memiliki banyak peran. Dengan mengatur waktu secara efisien, mahasiswa dapat menyelesaikan tugas kuliah tepat waktu tanpa harus mengorbankan performa di tempat kerja. Manajemen waktu yang baik juga membantu mengurangi stres karena pekerjaan dan tanggung jawab tidak menumpuk, serta memberikan ruang untuk istirahat dan kegiatan pribadi. Lebih dari itu, mahasiswa menjadi lebih produktif, fokus, dan terhindar dari kebiasaan menunda-nunda.

Pentingnya manajemen waktu terletak pada perannya sebagai pondasi dari kinerja yang sehat dan berkelanjutan. Tanpa kemampuan mengatur waktu, mahasiswa pekerja bisa merasa kewalahan, kelelahan, bahkan mengalami penurunan prestasi dan kesehatan mental. Sebaliknya,

dengan manajemen waktu yang efektif, mereka dapat membentuk pola hidup yang teratur, profesional, dan bertanggung jawab. Ini bukan hanya bermanfaat selama masa kuliah, tetapi juga menjadi bekal berharga dalam kehidupan kerja di masa depan.

4.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Nilai t_{hitung} sebesar 2.696 lebih besar dari t_{tabel} 1,985, serta nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05, sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulastris & Onsardi, 2020) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2024) menyimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Stres kerja yang dihadapi mahasiswa pekerja paruh waktu dapat dimanfaatkan sebagai dorongan untuk menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab. Dengan mengelola stres secara sehat, seperti melalui pengaturan waktu yang baik, menjaga kualitas istirahat, serta membangun komunikasi yang positif, mahasiswa justru dapat meningkatkan ketahanan mental dan kedisiplinan dalam menjalankan peran ganda mereka. Stres yang dikelola dengan tepat akan membentuk karakter tangguh, meningkatkan

fokus, dan memperkuat komitmen dalam menyelesaikan tanggung jawab akademik maupun pekerjaan secara konsisten.

Dalam kesehariannya, Generasi Z cenderung menjadikan gaya hidup sebagai prioritas utama, termasuk preferensi terhadap barang. Stres kerja adalah kondisi tekanan fisik dan mental yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang dirasa melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki seseorang. Bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu, stres kerja bisa muncul karena beban yang datang dari dua arah: akademik dan pekerjaan. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Secara internal, stres bisa dipicu oleh kurangnya kemampuan mengelola emosi, kelelahan, atau perfeksionisme. Sedangkan secara eksternal, faktor seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, atasan yang terlalu menekan, jam kerja yang padat, atau tugas kuliah yang menumpuk dapat memperparah tekanan tersebut. Ketidakseimbangan antara waktu istirahat, kuliah, dan kerja juga menjadi salah satu penyebab utama stres bagi mahasiswa pekerja.

Meski terdengar negatif, stres kerja sebenarnya memiliki dua sisi. Jika dikelola dengan baik, stres dalam kadar tertentu bisa menjadi pemicu semangat, meningkatkan fokus, dan mendorong seseorang untuk bekerja lebih cepat dan tepat. Namun jika dibiarkan berlarut-larut, stres kerja justru dapat menurunkan produktivitas, mengganggu kesehatan fisik maupun mental, menurunkan semangat belajar, dan bahkan menyebabkan konflik baik di tempat kerja maupun di lingkungan kampus.

Pentingnya memahami dan mengelola stres kerja terletak pada dampaknya yang langsung terhadap kinerja dan kesejahteraan mahasiswa.

Mahasiswa pekerja yang mampu mengenali tanda-tanda stres dan mengatasinya dengan cara yang sehat akan lebih tahan terhadap tekanan, lebih stabil emosinya, dan mampu menjalani peran ganda tanpa kehilangan arah. Oleh karena itu, pengelolaan stres bukan hanya soal menjaga kesehatan mental, tetapi juga menjadi bagian penting dari strategi untuk mempertahankan kinerja akademik dan profesional secara seimbang.

4.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama, motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Dengan nilai f_{hitung} sebesar 122.263 yang lebih besar dari f_{tabel} 2,70 serta nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap bagaimana seseorang dalam mengatur kinerja akademik mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stress Kerja terhadap Kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

Dari hasil penelitian yang dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.
2. Manajemen Waktu berpengaruh terhadap Kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.
4. Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan.

5.2. Saran

Ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja, di antaranya:

1. Mahasiswa pekerja paruh waktu sebaiknya mengatur jadwal harian atau mingguan dengan baik agar dapat membagi waktu antara kuliah, kerja, dan istirahat secara lebih teratur. Dengan jadwal yang

jelas, mahasiswa dapat mengurangi risiko terlambat menyelesaikan tugas dan tetap menjaga keseimbangan antara aktivitas akademik dan pekerjaan.

2. Menghindari Stres dengan Istirahat Cukup: Meski sibuk bekerja dan kuliah, usahakan tetap memiliki waktu istirahat yang cukup. Tidur yang teratur dan cukup dapat menjaga kondisi fisik dan mental tetap prima, sehingga kinerja tetap optimal.
3. Jika ada jadwal kuliah yang bertabrakan dengan jam kerja, mahasiswa disarankan untuk berkomunikasi dengan dosen atau atasan. Sikap terbuka dan jujur dalam menyampaikan kendala dapat membantu menemukan solusi terbaik sehingga kedua kegiatan tetap berjalan dengan lancar.
4. Penelitian lebih lanjut sangat diperlukan mengingat studi terkait pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap Kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu di Indonesia.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin turut berpengaruh.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada 5 kampus tertentu dan hanya mencakup satu kota, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha Okta Hardani. (2024). Manajemen Waktu Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu. *Katalis Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 1(3), 204–210. <https://doi.org/10.62383/katalis.v1i3.595>
- Dery Suryawan, K. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10, 1–11.
- Dirhamsyah. (2021). *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. CV. Azka Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=JuqSEAAQBAJ>
- Fazria Mustofa, S. N., Wulandari Dian, O. A., & Yuningsih. (2024). Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pegawai Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Cirebon). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 39256–39265.
- Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hidayanto, D. N. (2023). *Manajemen Waktu: Filosofi Teori Implementasi*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Ika Deswanti, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(03). <https://jisma.org>
- Ismail, S. T. (2020). *Pengukuran Kinerja SDM*.
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Jufrizen, & Hadi, F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7, 35–54.

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*.
- Juliandi azuar, I. M. S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- Karyono. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1) Karyono Prodi SI Manajemen Universitas Pelita Bangsa*.
- Maharani, F., Muhammad, M., & Anggarini, D. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja terhadap 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>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M. (2022). *GAYA KEPEMIMPINAN, TEKANAN & MOTIVASI KERJA*.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15, 48–60.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=J8JEEAAAQBAJ>
- Muliati, A. (2021). *Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi)*. 5, 38–52.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5, 38–52.
- Nurdin Ali, M., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. www.mitrailmumakassar.com
- Pertiwi, G. A. (2020). Pengaruh Stres Akademik dan Manajemen Waktu Terhadap Prokrastinasi Akademik. *Jurnal Imiah Psikologi*, 8, 738–749. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

- Prasetya, M. H. A., & Alkadri Kusalandra Siharis. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(3), 403–413. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i3.356>
- Putra, T. (2023). Jurnal Akutansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. *Maret*, 3(1), 62–71.
- Riansyah, I. N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ninja Express Di Kota Madiun*.
- Rosa Yoevita, N., & Widjajanti, K. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Manamejen SDM, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Berkuliah. *Universitas Semarang, Semarang, Indonesia 1) Fakultas Ekonomi*, 20(1).
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Cendekia Pendidikan Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro CENDIKIA PENDIDIKAN*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Siemin Ciamas, E., Friska Siahaan, R. B., & Vincent, W. (2019). *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan*. <https://seminar-id.com/semnas-sainteks2019.html>
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Sofiyanti, C., & Rakhmawati, D. (2023). Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Prokrastinasi Akademik Siswa Kelas X SMA Teuku Umar Semarang. In | 70 *Sofiyanti*.
- Sugiyono. (2019). *Sugiyono - Kualitatif, Kuantitatif, R&D (2019)* . iii–444.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>

- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Syahada, R. A., & Sekarsari, L. A. (2023). Relationship Between Time Management And Work Stress On Employee Performance at Bank OCBC NISP Surabaya Hubungan Antara Manajemen Waktu Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Surabaya. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 8–16.
- Toyyibi, A. M. (2024). Definisi Penilaian Kinerja. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, 125.
- Tri, T. (2024). *Mengatur Jadwal Agar Lebih Efisien: Motivasi Manajemen Waktu yang Baik*. Penerbit Andi.
<https://books.google.co.id/books?id=D8oMEQAAQBAJ>
- Tri Wahjoedi, S. T. M. M. (2023). *Buku Referensi Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik & Empirik*. Jakad Media Publishing.
<https://books.google.co.id/books?id=I4a6EAAAQBAJ>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Yuli Asih, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *STRES KERJA*.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM.
<https://books.google.co.id/books?id=dUnfEAAAQBAJ>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan data dalam rangka penyelesaian skripsi penelitian mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

Tujuan utama dari kuesioner ini adalah untuk mendapatkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu pada perguruan tinggi swasta di kota Medan. Informasi yang terkumpul melalui survei ini akan membantu penulis dalam menyusun strategi yang tepat untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Kerja sama saudara/i dalam memberikan masukan yang jujur dan apa adanya sangat membantu penulis.

Sebelum mengisi mohon dibaca dengan seksama petunjuk pengisian. Pastikan saudara/i mengerti dengan baik petunjuk pengisian tersebut sebelum memulai mengisi kuesioner ini. Jawablah apa adanya sesuai dengan persepsi dan informasi yang saudara/i miliki selama ini. Survei ini bukanlah tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Mohon saudara/i mengisi setiap butir pernyataan dalam survei ini agar hasilnya bisa di olah dan dianalisis dengan baik.

Kerahasiaan

Hasil kuesioner tidak akan disampaikan untuk dapat mengidentifikasi identitas responden. Kerahasiaan data responden secara individual dijamin.

Hormat Saya

Marwan Affandi
Npm 2105160038

Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan”

A. IDENTITAS RESPONDEN

Apakah saudara kuliah sambil bekerja : Ya / Tidak

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia :

Universitas : ☐ Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
☐ Universitas Islam Sumatera Utara
☐ Universitas Medan Area
☐ Universitas Pembangunan Panca Budi

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Saudara/i.

1. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang

(√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Saudara/i.

2. Berikut ini disajikan opsi pernyataan pada pilihan jawaban :

Notasi	Keterangan	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja akademik yang terbaik.					
2	Tugas yang saya kerjakan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi.					
	Kuantitas					
3	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas akademik tepat waktu.					
4	Saya aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik yang tersedia.					
	Ketepatan Waktu					
5	Saya mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya jarang melewati tenggat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan akademik.					
	Efektivitas					
7	Saya menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan tepat sasaran.					
8	Saya menggunakan waktu belajar saya dengan efektif untuk memahami materi.					
	Komitmen Organisasi					
9	Saya menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawab akademik saya.					
10	Saya tetap konsisten dalam menjalankan peran akademik meskipun dalam tekanan.					

Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisik					
1	Saya termotivasi bekerja karena kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan dasar saya.					
2	Saya merasa semangat bekerja ketika kondisi fisik saya mendukung.					
	Kebutuhan Rasa Aman					
3	Saya bekerja lebih baik saat merasa lingkungan kerja saya aman dan stabil.					
4	Jaminan pekerjaan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja.					
	Kebutuhan Sosial					
5	Saya merasa lebih bersemangat bekerja saat memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.					
6	Dukungan sosial dari teman kerja membuat saya lebih produktif.					
	Kebutuhan Perwujudan Diri					
7	Saya terdorong untuk bekerja keras demi mengembangkan potensi diri saya.					
8	Saya merasa puas saat pekerjaan saya mencerminkan kemampuan pribadi saya.					

Manajemen Waktu (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Menetapkan tujuan yang jelas					
1	Saya selalu menentukan tujuan yang jelas sebelum mulai mengerjakan tugas.					
2	Tujuan yang jelas membantu saya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Menentukan prioritas dengan tepat					
3	Saya tahu tugas mana yang harus diselesaikan lebih dulu.					
4	Saya menyusun pekerjaan berdasarkan tingkat urgensinya.					
	Menyusun jadwal yang terorganisir					
5	Saya membuat jadwal harian atau mingguan untuk membantu pengaturan waktu.					
6	Jadwal yang saya buat membantu saya menghindari pekerjaan menumpuk.					
	Mengurangi gangguan yang dapat menghambat					
7	Saya menghindari hal-hal yang bisa mengganggu konsentrasi saat bekerja.					
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan di lingkungan yang minim distraksi.					
	Mendelegasikan tugas sesuai kebutuhan					
9	Saya membagi tugas dengan orang lain jika pekerjaan terlalu banyak.					
10	Saya meminta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas tertentu bila diperlukan.					

Stres Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Struktur organisasi					
1	Struktur organisasi yang tidak jelas membuat saya merasa tertekan saat bekerja.					
2	Ketidakjelasan wewenang dalam organisasi menambah beban kerja saya.					
	Kepemimpinan organisasi					
3	Gaya kepemimpinan atasan memengaruhi tingkat stres saya dalam bekerja.					
4	Kurangnya dukungan dari atasan membuat saya mudah stres.					
	Tuntutan tugas					
5	Banyaknya tugas dengan tenggat waktu singkat membuat saya stres.					
6	Tugas yang terlalu kompleks membuat saya merasa terbebani.					
	Tuntutan peran					
7	Saya merasa tertekan ketika harus menjalankan beberapa peran sekaligus.					
8	Ketidakjelasan peran saya dalam tim membuat saya stres.					
	Tuntutan antar pribadi					
9	Konflik dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman bekerja.					
10	Hubungan interpersonal yang buruk meningkatkan tekanan dalam pekerjaan.					

Correlations

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	Kinerja
YP1	Pearson Correlation	1	,578**	,458*	,749**	,317	,723**	,498**	,689**	,422*	,563**	,849**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,011	<,001	,088	<,001	,005	<,001	,020	,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP2	Pearson Correlation	,578**	1	,368*	,632**	,532**	,326	,752**	,734**	,443*	,294	,797**
	Sig. (2-tailed)	<,001		,046	<,001	,003	,078	<,001	<,001	,014	,114	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP3	Pearson Correlation	,458*	,368*	1	,302	,335	,313	,409*	,428*	,199	,270	,564**
	Sig. (2-tailed)	,011	,046		,105	,071	,092	,025	,018	,291	,149	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP4	Pearson Correlation	,749**	,632**	,302	1	,427*	,662**	,549**	,749**	,400*	,505**	,844**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,105		,019	<,001	,002	<,001	,029	,004	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP5	Pearson Correlation	,317	,532**	,335	,427*	1	,158	,613**	,380*	,517**	,136	,602**
	Sig. (2-tailed)	,088	,003	,071	,019		,405	<,001	,039	,003	,475	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP6	Pearson Correlation	,723**	,326	,313	,662**	,158	1	,365*	,589**	,090	,471**	,669**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,078	,092	<,001	,405		,047	<,001	,637	,009	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP7	Pearson Correlation	,498**	,752**	,409*	,549**	,613**	,365*	1	,622**	,433*	,477**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,005	<,001	,025	,002	<,001	,047		<,001	,017	,008	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP8	Pearson Correlation	,689**	,734**	,428*	,749**	,380*	,589**	,622**	1	,273	,492**	,846**

X1P4	Pearson Correlation	,562**	,396*	,523**	1	,429*	,407*	,578**	,598**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,001	,030	,003		,018	,026	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P5	Pearson Correlation	,432*	,584**	,357	,429*	1	,405*	,651**	,565**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,017	<,001	,053	,018		,026	<,001	,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P6	Pearson Correlation	,540**	,292	,312	,407*	,405*	1	,344	,356	,612**
	Sig. (2-tailed)	,002	,118	,093	,026	,026		,063	,054	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P7	Pearson Correlation	,609**	,520**	,600**	,578**	,651**	,344	1	,592**	,837**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,003	<,001	<,001	<,001	,063		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P8	Pearson Correlation	,466**	,308	,557**	,598**	,565**	,356	,592**	1	,747**
	Sig. (2-tailed)	,009	,098	,001	<,001	,001	,054	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,789**	,660**	,724**	,770**	,744**	,612**	,837**	,747**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

	Sig. (2-tailed)	,141	,001	,344	,043	,004	,016	,004		,011	,004	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P9	Pearson Correlation	,523**	,360	,399*	,323	,447*	,524**	,339	,459*	1	,396*	,694**
	Sig. (2-tailed)	,003	,051	,029	,081	,013	,003	,066	,011		,030	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P10	Pearson Correlation	,366*	,678**	,484**	,606**	,585**	,469**	,429*	,509**	,396*	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,047	<,001	,007	<,001	<,001	,009	,018	,004	,030		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Manajemen Waktu	Pearson Correlation	,611**	,808**	,607**	,673**	,751**	,617**	,680**	,705**	,694**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

	Sig. (2-tailed)	,003	,043	,009	,576	,422	,039	,051		,013	,011	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3P9	Pearson Correlation	,614**	,340	,353	,453*	,349	,409*	,319	,449*	1	,443*	,725**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,066	,056	,012	,059	,025	,086	,013		,014	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3P10	Pearson Correlation	,571**	,528**	,470**	,235	,294	,517**	,337	,457*	,443*	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,003	,009	,212	,115	,003	,069	,011	,014		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Stres Kerja	Pearson Correlation	,729**	,616**	,683**	,475**	,476**	,758**	,674**	,666**	,725**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,008	,008	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
YP1	34,7000	33,045	,792	,876
YP2	34,8333	35,040	,736	,881
YP3	34,8667	38,533	,469	,897
YP4	34,9333	34,478	,795	,877
YP5	34,8000	38,303	,516	,895
YP6	34,9000	36,714	,581	,891
YP7	34,8000	34,855	,733	,881
YP8	34,9000	33,266	,789	,876
YP9	34,7000	38,700	,454	,898
YP10	34,8667	38,189	,538	,893

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1P1	27,3000	20,700	,700	,858
X1P2	27,3000	22,217	,539	,875
X1P3	27,3667	22,309	,637	,865
X1P4	27,4667	20,947	,677	,860
X1P5	27,2667	22,202	,663	,862
X1P6	27,4667	23,292	,501	,877
X1P7	27,2333	20,185	,765	,850
X1P8	27,2333	22,047	,663	,862

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2P1	34,7667	32,806	,507	,877
X2P2	34,6667	29,471	,735	,859
X2P3	34,8000	33,752	,521	,875
X2P4	34,6333	32,516	,588	,871
X2P5	34,7667	31,220	,675	,864
X2P6	34,9000	33,197	,523	,875
X2P7	34,7000	32,769	,601	,870
X2P8	34,8000	31,407	,613	,869
X2P9	34,6333	31,275	,596	,870
X2P10	34,7333	31,168	,732	,860

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	10

Item-Total Statistics

21	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	31
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
23	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	33
24	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	28
25	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	33
26	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	32
27	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	26
28	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	29
29	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	26
30	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	32
31	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	29
32	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	33
33	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	30
34	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	31
35	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	31
36	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	29
37	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36
38	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	32
39	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	31
40	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	30
41	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	38
42	3	5	4	3	3	5	3	5	3	5	39
43	2	4	5	4	2	4	4	3	3	2	33
44	4	2	4	3	2	4	5	4	3	3	34
45	2	4	4	3	4	2	4	5	5	5	38
46	4	2	3	3	3	3	4	2	2	5	31
47	3	2	5	4	2	5	5	3	2	3	34
48	3	5	5	4	2	3	3	5	5	3	38
49	2	4	3	2	2	5	5	5	2	3	33
50	2	2	4	2	3	4	2	3	4	4	30
51	3	4	4	3	5	4	4	2	5	5	39
52	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	31
53	4	3	3	2	4	5	2	2	4	4	33
54	4	4	4	5	4	2	2	3	5	2	35
55	3	5	4	4	2	3	4	2	3	4	34
56	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	42
57	4	4	2	3	3	4	3	5	3	5	36
58	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	34
59	2	5	5	5	5	4	5	3	3	4	41
60	2	5	4	5	2	4	2	4	2	3	33
61	2	1	1	3	1	4	3	3	2	2	22
62	4	2	1	2	2	3	3	4	1	2	24
63	4	1	2	3	3	4	3	4	2	1	27

64	3	3	2	1	4	3	2	1	4	3	26
65	2	3	4	2	1	3	3	3	3	2	26
66	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	14
67	2	2	3	1	3	2	2	3	2	4	24
68	2	1	4	4	4	1	1	3	3	2	25
69	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	23
70	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	23
71	1	2	4	3	2	2	2	2	2	3	23
72	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	27
73	1	4	1	3	2	4	2	2	2	2	23
74	4	3	2	1	2	3	2	4	2	4	27
75	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	19
76	3	2	1	3	1	2	2	2	3	4	23
77	3	2	2	2	4	3	1	2	3	4	26
78	1	4	1	4	2	2	2	1	1	3	21
79	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	26
80	1	1	2	3	3	2	1	2	4	2	21
81	3	3	4	3	2	3	5	2	4	2	31
82	4	3	3	3	4	2	2	3	5	4	33
83	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	30
84	3	3	3	3	4	2	2	3	5	4	32
85	4	5	5	3	1	2	3	5	3	1	32
86	3	1	3	4	4	2	4	5	1	3	30
87	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	29
88	2	3	5	1	2	3	2	2	3	5	28
89	1	4	3	2	4	3	2	3	5	3	30
90	2	3	3	2	2	3	3	3	4	5	30
91	1	2	4	1	4	2	4	3	2	4	27
92	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	26
93	3	2	4	2	5	3	1	2	3	3	28
94	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	30
95	3	1	2	3	3	4	3	3	2	4	28
96	1	4	5	2	4	5	3	3	3	5	35
97	3	2	3	3	4	3	3	2	1	4	28
98	4	4	1	2	2	3	4	2	2	4	28
99	3	3	3	3	3	4	1	4	5	5	34
100	5	5	3	2	5	4	3	3	4	2	36

No	Motivasi Kerja (X1)	Total
----	---------------------	-------

1	5	5	4	4	4	4	4	3	33
2	4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	4	4	5	4	4	4	5	5	35
4	3	4	4	4	5	3	5	5	33
5	5	4	4	4	4	4	5	5	35
6	5	3	4	5	4	5	5	4	35
7	5	4	4	3	4	3	5	4	32
8	4	5	4	4	5	5	5	5	37
9	5	5	4	4	4	5	4	4	35
10	5	4	4	5	5	4	5	4	36
11	4	4	3	5	4	4	4	4	32
12	5	5	5	5	4	3	5	4	36
13	5	4	4	4	5	5	5	5	37
14	4	4	5	5	4	5	3	5	35
15	5	5	4	4	4	4	3	4	33
16	4	5	4	4	5	4	5	4	35
17	4	4	5	5	4	4	5	5	36
18	4	5	5	5	4	3	5	4	35
19	5	5	4	4	5	4	5	5	37
20	4	5	4	3	5	5	4	4	34
21	3	3	3	3	2	3	3	4	24
22	3	4	3	2	4	3	3	3	25
23	3	3	4	2	4	2	3	4	25
24	4	2	4	4	3	3	3	4	27
25	3	3	2	3	3	3	2	3	22
26	3	2	3	2	3	4	3	2	22
27	2	4	2	4	4	3	3	4	26
28	2	4	3	2	2	3	3	2	21
29	2	3	3	3	4	3	3	3	24
30	4	2	4	3	3	4	3	4	27
31	4	4	3	4	3	3	2	3	26
32	3	3	3	2	2	4	3	3	23
33	4	4	3	3	3	4	4	3	28
34	3	4	3	3	3	4	3	4	27
35	3	4	3	4	2	3	4	4	27
36	3	4	4	2	4	3	3	2	25
37	3	3	3	3	3	3	2	4	24
38	4	4	3	3	3	4	3	3	27
39	4	3	3	4	4	2	2	3	25
40	3	2	3	4	4	3	2	2	23
41	3	4	4	4	4	3	2	2	26
42	2	2	3	4	3	3	3	5	25
43	4	2	2	3	4	3	4	4	26
44	3	4	3	5	5	2	2	3	27
45	3	4	4	2	2	4	3	3	25
46	4	5	4	4	4	4	4	4	33
47	4	3	3	4	2	2	4	4	26
48	5	3	3	5	2	2	4	4	28
49	4	3	3	3	2	4	2	2	23
50	3	3	5	3	3	3	3	4	27
51	5	4	3	3	3	2	4	3	27

52	4	2	3	5	3	3	3	4	27
53	3	4	5	5	4	3	3	2	29
54	3	2	4	3	5	5	2	2	26
55	4	4	3	2	2	3	3	4	25
56	5	4	5	5	5	3	5	2	34
57	3	3	5	5	2	3	5	3	29
58	4	2	5	5	2	2	3	4	27
59	4	5	3	5	3	5	4	3	32
60	5	2	4	2	3	4	2	4	26
61	1	4	2	1	2	2	3	2	17
62	3	3	2	3	1	3	2	2	19
63	1	1	1	2	1	3	1	2	12
64	2	3	2	4	3	2	3	4	23
65	2	1	3	4	4	1	4	3	22
66	3	2	2	3	3	3	2	3	21
67	1	2	3	4	2	1	2	2	17
68	3	3	4	2	1	3	4	2	22
69	1	2	1	2	4	3	2	3	18
70	1	2	3	2	4	2	3	2	19
71	2	3	3	4	2	2	3	3	22
72	2	3	4	2	3	1	1	3	19
73	2	1	3	3	2	2	2	3	18
74	2	2	3	2	2	3	3	2	19
75	2	2	1	2	2	3	2	3	17
76	2	2	2	2	2	4	1	1	16
77	2	3	2	2	1	2	2	2	16
78	3	2	2	1	3	2	3	2	18
79	3	2	3	2	4	2	2	2	20
80	2	2	4	2	2	3	2	2	19
81	4	3	4	3	3	5	5	3	30
82	1	4	1	4	3	4	4	5	26
83	5	1	3	4	4	2	5	3	27
84	3	3	3	3	5	3	3	3	26
85	3	4	5	3	5	3	2	3	28
86	5	3	4	3	2	3	3	2	25
87	2	3	2	3	3	5	5	1	24
88	2	3	2	3	4	2	3	4	23
89	2	2	5	2	2	2	4	5	24
90	2	2	2	3	2	3	2	3	19
91	2	3	3	2	1	3	3	3	20
92	4	3	4	2	3	2	2	4	24
93	4	4	4	3	5	3	4	1	28
94	4	3	4	3	3	1	2	3	23
95	4	5	3	2	3	2	4	3	26
96	3	3	2	3	4	2	2	3	22
97	3	5	3	4	2	4	2	2	25
98	3	2	3	3	2	3	4	5	25
99	1	3	3	4	3	2	4	3	23
100	3	3	2	4	3	3	5	4	27

No	Manajemen Waktu (X2)										Total
1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
2	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	42
3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	42
6	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	44
7	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	41
8	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	41
9	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	43
10	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
11	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	45
12	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	41
13	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	44
14	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	43
15	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
16	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	45
17	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	44
18	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	41
19	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	44
20	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	43
21	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	34
22	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	33
23	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	24
24	3	3	3	4	4	2	4	2	2	3	30
25	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	28
26	3	2	4	3	3	4	2	2	4	3	30
27	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	29
28	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	32
29	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
30	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	29
31	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	34
32	4	2	2	4	3	3	4	3	4	2	31
33	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	32
34	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33
35	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	32
36	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	31
37	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	28
38	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	30
39	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	34
40	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	33
41	5	3	4	2	5	3	5	4	2	5	38
42	3	4	4	2	5	4	5	4	3	3	37
43	3	3	3	5	2	4	2	5	4	3	34
44	4	4	4	2	3	4	5	5	3	2	36
45	4	3	5	3	4	5	4	5	2	3	38
46	5	2	4	4	4	3	4	3	2	5	36

47	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	41
48	2	4	2	2	5	4	2	3	3	5	32
49	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	33
50	4	4	3	3	3	2	2	4	5	2	32
51	3	3	4	3	5	2	4	4	2	2	32
52	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	30
53	3	3	3	2	3	2	5	2	3	2	28
54	4	3	4	4	2	2	2	3	2	5	31
55	2	4	2	4	4	5	2	4	3	3	33
56	4	5	3	5	4	3	3	5	5	4	41
57	3	5	3	4	3	3	3	3	2	4	33
58	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	39
59	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	25
60	5	4	5	3	4	5	2	5	3	3	39
61	2	2	2	4	3	2	3	3	3	1	25
62	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	21
63	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	24
64	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	24
65	2	2	2	2	3	1	1	4	3	2	22
66	1	2	2	2	1	4	1	2	2	3	20
67	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	22
68	1	3	2	2	2	2	1	2	1	4	20
69	1	2	2	2	3	3	3	1	3	1	21
70	3	4	4	2	3	2	2	1	2	1	24
71	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	20
72	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	23
73	3	2	4	1	1	1	3	4	1	4	24
74	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	16
75	3	3	2	2	4	1	2	4	4	2	27
76	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	19
77	3	3	2	1	2	2	3	2	1	3	22
78	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3	23
79	2	2	2	4	1	1	2	1	4	2	21
80	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	23
81	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	25
82	2	3	3	5	2	3	2	4	2	4	30
83	3	3	2	4	2	3	4	3	1	4	29
84	3	4	2	3	1	2	2	4	3	5	29
85	3	3	2	5	4	2	5	2	1	1	28
86	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	28
87	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	38
88	1	3	3	3	4	3	3	5	3	5	33
89	2	2	4	5	3	1	3	2	5	4	31
90	1	3	1	3	5	2	3	3	2	2	25
91	3	3	2	3	5	2	2	3	4	1	28
92	5	3	3	3	3	3	3	4	1	3	31
93	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	29
94	3	3	3	3	4	2	2	1	3	5	29
95	3	3	3	2	2	3	3	5	4	3	31
96	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	40
97	2	3	3	3	2	3	4	4	3	1	28

98	3	1	3	4	4	4	3	3	3	1	29
99	4	4	4	4	1	3	4	2	1	3	30
100	4	2	3	3	3	1	3	1	3	3	26

No	Stres Kerja (X3)										Total
1	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	43
2	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	40
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
6	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
7	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	39
8	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
9	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	45
10	3	5	5	3	4	5	4	5	3	4	41
11	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	45
12	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	43
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
14	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	42
15	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
16	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	42
17	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	41
18	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	43
19	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
20	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	40
21	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35
22	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	33
23	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	31
24	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	32
25	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	32
26	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	30
27	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	34
28	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	33
29	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	30
30	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	34
31	4	2	2	4	4	3	3	2	4	4	32
32	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	34
33	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	27
34	3	4	3	3	2	4	4	2	2	2	29
35	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	28
36	2	4	3	3	2	3	4	3	2	4	30
37	4	3	2	3	3	4	2	4	2	3	30
38	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	27
39	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	32
40	2	2	4	4	4	2	3	4	2	3	30
41	3	3	4	2	3	2	4	3	2	4	30

42	3	3	5	4	3	4	2	3	3	3	33
43	2	3	2	4	3	5	3	3	2	2	29
44	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	34
45	4	2	4	3	3	5	4	3	4	5	37
46	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	35
47	5	4	3	4	4	2	3	3	5	3	36
48	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	34
49	4	3	5	2	5	4	3	2	3	2	33
50	4	5	5	2	2	4	5	3	4	4	38
51	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	36
52	4	2	4	4	5	3	3	2	5	4	36
53	5	4	3	3	5	3	2	3	2	4	34
54	5	3	3	2	3	4	4	3	5	5	37
55	4	3	3	5	5	3	2	3	5	2	35
56	5	4	5	5	4	3	5	3	2	5	41
57	5	3	2	4	5	3	2	4	5	5	38
58	2	5	3	3	4	2	3	5	3	4	34
59	2	3	2	4	4	5	2	4	4	2	32
60	4	4	5	2	4	4	3	4	2	2	34
61	2	2	3	3	1	2	1	4	1	1	20
62	1	1	2	2	2	4	3	1	3	2	21
63	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	26
64	3	1	2	3	2	2	3	4	1	1	22
65	3	2	2	3	4	2	3	1	4	3	27
66	2	3	3	4	2	3	1	4	1	3	26
67	4	3	2	2	2	3	2	4	2	2	26
68	1	2	3	2	2	1	4	1	3	4	23
69	1	4	4	3	4	2	3	3	3	2	29
70	2	2	3	3	2	1	1	4	1	3	22
71	2	2	1	2	1	2	4	1	2	3	20
72	2	4	4	2	1	2	1	3	2	3	24
73	4	3	2	1	2	2	2	4	3	2	25
74	2	4	2	1	1	2	2	3	2	2	21
75	1	1	1	3	1	3	3	2	1	1	17
76	3	2	2	1	1	3	4	2	3	1	22
77	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	20
78	3	2	2	4	2	2	2	1	4	2	24
79	3	4	2	2	4	1	2	1	1	2	22
80	3	3	4	2	3	1	3	1	4	3	27
81	3	3	3	3	4	5	5	5	4	2	37
82	3	3	3	3	1	3	3	1	2	2	24
83	4	2	2	3	3	2	4	2	5	3	30
84	2	3	3	3	3	1	4	3	3	4	29
85	1	1	4	2	4	3	5	4	4	2	30
86	4	2	3	4	4	3	4	5	5	4	38
87	2	4	2	4	3	4	2	4	5	3	33
88	2	3	1	1	5	3	4	2	3	3	27
89	4	3	3	5	3	5	4	4	4	2	37
90	3	4	3	3	3	3	1	2	3	1	26
91	1	3	5	3	3	5	5	4	3	2	34
92	4	5	2	3	3	5	2	3	1	3	31

93	2	1	3	1	2	3	2	2	4	3	23
94	3	1	3	2	3	2	1	3	5	1	24
95	3	1	2	3	1	3	3	2	4	3	25
96	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	30
97	3	2	3	2	5	5	5	3	2	2	32
98	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	24
99	1	3	4	1	1	1	3	3	3	1	21
100	4	2	1	3	4	5	2	5	2	3	31

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Marwan Affandi
NPM : 2105160038
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025
Pembuat Pernyataan



Marwan Affandi

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4523/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/11/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 11/11/2024

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Marwan Affandi
NPM : 2105160038
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Motivasi kerja, Manajemen waktu, stres kerja, dan kinerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Medan
2. Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Kuliah Terhadap Keberhasilan Akademik Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu
3. Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu Dan Gaya Hidup Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Berstatus Mahasiswa Di Kota Medan

Objek/Lokasi Penelitian : Mahasiswa

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Marwan Affandi)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4523/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/11/2024

Nama Mahasiswa : Marwan Affandi

NPM : 2105160038

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Tanggal Pengajuan Judul : 11/11/2024

Nama Dosen Pembimbing : Dr. M. Fakhri, SE, MM

Judul Disetujui : Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen waktu,
Dan stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh
Waktu Yang Berstatus Mahasiswa PTS
Di Kota MEDAN

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Disai oleh Pimpinan Program Studi

**) Disai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 3073 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Tugas Akhir / Jurnal / dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 27 Juli 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Tugas Akhir / Jurnal Mahasiswa :

Nama : Marwan Affandi

N P M : 2105160038

Semester : VII (Tujuh)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan

Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Tugas Akhir / Jurnal / Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Proyek Proposal / Tugas Akhir / Jurnal dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 19 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 17 Jumadil Awwal 1446 H
19 November 2024



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502



Tembusan :

1. Peringgal.



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Marwan Affandi
NPM : 2105160038
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Ceritakan tentang fenomena permasalahan - Bahas lebih dahulu variabel Y lalu X .	20/1/25	f
Bab 2	- Jelaskan setiap variabel dengan sub variabel beserta indikator - Lengkapi referensi ke Daftar Pustaka	20/1/25	f
Bab 3	- Populasi tentukan di beberapa Univ yg banyak pegawai sambil Kuliah	30/1/25	f
Daftar Pustaka	- Lengkapi Uji t dan Uji F - Lengkapi kutipan yg belum masuk	30/1/25	f
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ACC lanjut ke Seminar Proposal	7/2/25	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 7. Februari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si.

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 19 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Marwan Affandi
N.P.M. : 2105160038
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 30- 09- 2003
Alamat Rumah : Jl. Pratama IV No. 89 Perumnas Berngam Binjai Kota
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Latar belakang
Bab II	Motivasi Intrinsik , Ekstrinsik
Bab III	Tabel definisi Konsep operasional variabel penelitian
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 19 Februari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

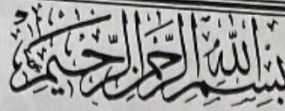
Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M

Pembanding

Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

Ketua Prodi

Jasman Sarlipuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu**,
19 Februari 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Marwan Affandi
N.P.M. : 2105160038
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 30- 09- 2003
Alamat Rumah : Jl. Pratama IV No. 89 Perumnas Berngam Binjai Kota No.28
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : **Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M**

Medan, Rabu, 19 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M

Pembanding

Dr. Aswin Bascin, S.E., M.Pd.

Diketahui / Disetujui

**A.n. Dekan
Wakil Dekan**

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Marwan Affandi
N.P.M : 2105160038
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan.” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Marwan Affandi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Marwan Affandi
NPM : 2105160038
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 30 September 2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pratama IV Lk IX
No. Telp : 0822-7787-1711 (WA)
Email : marwanaffandi110@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Hasan
Pekerjaan Ayah : PNS
Nama Ibu : Yenni Widayanti
Pekerjaan Ibu : PNS
Alamat : Jl. Pratama IV Lk IX

Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 025992 Binjai
Sekolah Menengah Pertama : SMP N 2 Binjai
Sekolah Menengah Keatas : SMA N 1 Binjai
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara