

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Labuhanbatu, yang terletak di Jalan Sisingamangaraja No 126 A Kecamatan Rantau Selatan, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara. Universitas Labuhanbatu mulai didirikan sejak tahun 1998 dan merupakan salah satu universitas swasta terbaik di Sumatera Utara. Universitas Labuhanbatu memiliki fakultas ekonomi dan bisnis, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, fakultas sains dan teknologi, fakultas hukum, dan telah memiliki program pascasarjana. Universitas Labuhanbatu berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas dan membekali mahasiswanya dengan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, universitas ini juga aktif dalam menjalin kerjasama dengan berbagai instansi dan perusahaan untuk memberikan kesempatan magang dan pekerjaan bagi mahasiswa.

Universitas Labuhanbatu menyediakan berbagai fasilitas antara lain:

1. Ruang Kelas: Terdapat lebih dari 30 ruang kelas yang dilengkapi dengan proyektor, papan tulis, dan akses internet untuk mendukung pembelajaran yang efektif.
2. Laboratorium: Universitas Labuhanbatu memiliki beberapa laboratorium, termasuk laboratorium komputer dan laboratorium penelitian, yang digunakan untuk mendukung praktikum dan pengembangan keterampilan mahasiswa.

3. Perpustakaan: Perpustakaan Universitas Labuhanbatu menyediakan berbagai koleksi buku dan akses ke database online yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa untuk mendalami materi kuliah.
4. Aula dan Ruang Seminar: Terdapat aula dan ruang seminar yang dapat digunakan untuk berbagai rangka acara mengenai materi kuliah.

Universitas Labuhanbatu terletak di lingkungan multicultural, dengan mahasiswa yang berasal dari berbagai latar belakang sosial dan budaya. Hal ini menciptakan suasana akademik yang dinamis dan saling menghargai perbedaan. Universitas Labuhanbatu juga aktif dalam mengadakan berbagai kegiatan sosial dan budaya, seperti seminar, workshop, dan festival seni, yang melibatkan mahasiswa dan masyarakat sekitar.

Sebagian besar mahasiswa di Universitas Labuhanbatu juga bekerja sebagai karyawan paruh waktu untuk membantu biaya pendidikan mereka. Penelitian ini berfokus pada mahasiswa dengan program studi manajemen yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, soft skill, dan stres kerja terhadap kinerja mereka.

4.2. Deskriptif Data

Peneliti menggunakan deskripsi data atau gambaran data dalam penelitian untuk mencakup informasi yang bersifat deskriptif. Peneliti berusaha memahami gambaran atau kondisi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian untuk dilakukan analisis deskripsi. Dari pengumpulan data kuesioner hasil responden, dengan jumlah sampel yaitu 85 mahasiswa dengan program studi manajemen

yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu Rantauprapat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution Seri 23 (SPSS-23)*.

4.3. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti kepada responden menggunakan kuesioner, maka memperoleh hasil gambaran pada kuisisioner karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu berdasarkan:

1. Jenis Kelamin
2. Tingkat Semester
3. Usia

4.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mahasiswa yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu dengan program studi manajemen di Universitas Labuhanbatu Rantauprapat sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki-laki	43	51%
Perempuan	42	49%
Jumlah	85	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.1, sehingga diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 43 orang dengan persentase sebesar 51%, sedangkan responden

yang berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 42 orang dengan persentase 49%.

4.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia mahasiswa dengan program studi manajemen yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu Rantauprapat yang menjadi sampel penelitian yaitu:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 - 19 tahun	12	14%
20 - 22 tahun	57	67%
23 - 25 tahun	16	19%
Jumlah	85	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa mayoritas responden penelitian adalah orang-orang berusia 20-22 tahun, yang berjumlah 57 orang, dengan persentase sebesar 67%. Responden dengan usia 23-25 tahun berjumlah 16 orang, dengan persentase 19%, dan responden dengan usia 17-19 tahun berjumlah 12 orang, dengan persentase 14%

4.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester

Karakteristik responden berdasarkan tingkat semester mahasiswa dengan program studi manajemen yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu Rantauprapat, disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester

Tingkat Semester	Jumlah	Persentase
Semester 2	16	19%
Semester 4	24	28%
Semester 6	25	29%
Semester 8	20	24%
Jumlah	85	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.3, maka diketahui bahwa responden pada penelitian ini mayoritas sedang menempuh tingkat semester 6 yang berjumlah 25 orang dengan persentase sebesar 29%. Selanjutnya, responden yang sedang menempuh tingkat semester 4 yang berjumlah 24 orang dengan persentase 28%, kemudian responden yang sedang menempuh tingkat semester 8 yang berjumlah 20 orang dengan persentase 24%, dan terakhir responden yang sedang menempuh tingkat semester 2 yang berjumlah 16 orang dengan persentase 19%.

4.4. Distribusi Jawaban Responden

Jawaban responden dianalisis menggunakan penilaian tertinggi dengan skor rata-rata 5 dan terendah dengan skor rata-rata 1, dan nilai intervalnya ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{jumlah kelompok}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga range jawabannya ialah sebagai berikut:

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

5. Skor rata-rata 4,20 – 5,00 = sangat tinggi

4.4.1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Jumlah pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_1) terdiri dari lima item, dan distribusi frekuensi diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No. Item	Jawaban										Total	%	Rata-rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%			
X ₁ P1	43	50,6	38	44,7	3	3,5	1	1,2	0	0	85	100	4,45
X ₁ P2	45	52,9	26	30,6	12	14,1	2	2,4	0	0	85	100	4,34
X ₁ P3	37	43,5	40	47,1	5	5,9	3	3,5	0	0	85	100	4,31
X ₁ P4	39	45,9	36	42,4	7	8,2	3	3,5	0	0	85	100	4,31
X ₁ P5	32	37,6	45	52,9	6	7,1	2	2,4	0	0	85	100	4,26
Rata-rata													4,33

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa item pernyataan variabel motivasi kerja (X_1) sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan nomor 1 (Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sebagai mahasiswa). Hasilnya 43 orang dengan persentase 50,6% menyatakan sangat setuju, 38 orang dengan persentase 44,7% menyatakan setuju, 3 orang dengan persentase 3,5% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju.
2. Untuk pernyataan nomor 2 (Saya merasa atasan saya peduli terhadap kesejahteraan saya sebagai karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa). Hasilnya 45 orang dengan persentase 52,9% menyatakan sangat setuju, 26 orang dengan persentase 30,6% menyatakan setuju, 12 orang dengan persentase 14,1% menyatakan netral, 2 orang dengan persentase 2,4% menyatakan tidak setuju.

3. Untuk pernyataan nomor 3 (Rekan kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan). Hasilnya 37 orang dengan persentase 43,5% menyatakan sangat setuju, 40 orang dengan persentase 47,1% menyatakan setuju, 5 orang dengan persentase 5,9% menyatakan netral, 3 orang dengan persentase 3,5% menyatakan tidak setuju.
4. Untuk pernyataan nomor 4 (Keluarga saya sangat menghargai keputusan saya untuk mengikuti perkuliahan dan bekerja sebagai karyawan paruh waktu). Hasilnya 39 orang dengan persentase 45,9% menyatakan sangat setuju, 36 orang dengan persentase 42,4% menyatakan setuju, 7 orang dengan persentase 8,2% menyatakan netral, 3 orang dengan persentase 3,5% menyatakan tidak setuju.
5. Untuk pernyataan nomor 5 (Saya merasa puas atas pencapaian yang saya raih dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja). Hasilnya 32 orang dengan persentase 37,6% menyatakan sangat setuju, 45 orang dengan persentase sebesar 52,9% menyatakan setuju, 6 orang dengan persentase 7,1% menyatakan netral, 2 orang dengan persentase 2,4% menyatakan tidak setuju.

Rata-rata pada variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan nilai 4,33 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, mahasiswa dengan program studi manajemen yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu memiliki motivasi kerja yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja mereka.

4.4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Waktu (X_2)

Jumlah pernyataan untuk variabel manajemen waktu (X_2) terdiri dari empat item, dan distribusi frekuensi diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Waktu (X_2)

No. Item	Jawaban										Total	%	Rata-rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%			
X_2P1	37	43,5	40	47,1	6	7,1	1	1,2	1	1,2	85	100	4,31
X_2P2	30	35,3	46	54,1	8	9,4	1	1,2	0	0	85	100	4,24
X_2P3	36	42,4	31	36,5	16	18,8	2	2,4	0	0	85	100	4,19
X_2P4	37	43,5	41	48,2	6	7,1	1	1,2	0	0	85	100	4,34
Rata-rata													4,27

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa item pernyataan variabel manajemen waktu (X_2) sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan nomor 1 (Saya merencanakan kegiatan yang akan saya lakukan sebelum mengambil langkah untuk bekerja sebagai karyawan paruh waktu dan mengikuti perkuliahan). Hasilnya 37 orang dengan persentase 43,5% menyatakan sangat setuju, 40 orang dengan persentase 47,1% menyatakan setuju, 6 orang dengan persentase 7,1% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan sangat tidak setuju.
2. Untuk pernyataan nomor 2 (Saya dapat memprioritaskan kegiatan berdasarkan tingkat kepentingan di perkuliahan dan pekerjaan). Hasilnya , 30 orang dengan persentase 35,3% menyatakan sangat setuju, 46 orang dengan persentase 54,1% menyatakan setuju, 8 orang dengan persentase 9,4% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju.

3. Untuk pernyataan nomor 3 (Saya mengatur jadwal untuk setiap kegiatan yang akan dilakukan untuk kegiatan sehari-hari). Hasilnya 36 orang dengan persentase 42,4% menyatakan sangat setuju, 31 orang dengan persentase 36,5% menyatakan setuju, 16 orang dengan persentase 18,8% menyatakan netral, 2 orang dengan persentase 2,4% menyatakan tidak setuju.
4. Untuk pernyataan nomor 4 (Saya akan melihat resiko yang akan terjadi di perkuliahan sebelum melakukan aktivitas lainnya di tempat kerja). Hasilnya 37 orang dengan persentase 43,5% menyatakan sangat setuju, 41 orang dengan persentase 48,2% menyatakan setuju, 6 orang dengan persentase 7,1% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju.

Rata-rata pada variabel manajemen waktu (X_2) menunjukkan nilai 4,27 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, mahasiswa dengan program studi manajemen yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu memiliki kemampuan manajemen waktu yang tinggi dan dapat membantu meningkatkan kinerjanya.

4.4.3. Distribusi Frekuensi Variabel *Soft Skill* (X_3)

Jumlah pernyataan untuk variabel *soft skill* (X_3) terdiri dari lima item, dan distribusi frekuensi diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel *Soft Skill* (X_3)

No. Item	Jawaban										Total	%	Rata-rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%			
X ₃ P1	45	52,9	36	42,4	2	2,4	2	2,4	0	0	85	100	4,46
X ₃ P2	38	44,7	35	41,2	11	12,9	1	1,2	0	0	85	100	4,29
X ₃ P3	40	47,1	36	42,4	8	9,4	1	1,2	0	0	85	100	4,35
X ₃ P4	42	49,4	33	38,8	7	8,2	3	3,5	0	0	85	100	4,34
X ₃ P5	37	43,5	41	48,2	5	5,9	2	2,4	0	0	85	100	4,33
Rata-rata													4,35

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa item pernyataan variabel *soft skill* (X_3) sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan nomor 1 (Saya dapat menyampaikan ide dan pendapat saya dengan jelas kepada rekan kerja). Hasilnya 45 orang dengan persentase sebesar 52,9% menyatakan sangat setuju, 36 orang dengan persentase 42,4% menyatakan setuju, 2 orang dengan persentase 2,4% menyatakan netral, 2 orang dengan persentase 2,4% menyatakan tidak setuju.
2. Untuk pernyataan nomor 2 (Saya dapat mengelola emosi saya dengan baik). Hasilnya 38 orang dengan persentase 44,7% menyatakan sangat setuju, 35 orang dengan persentase 41,2% menyatakan setuju, 11 orang dengan persentase 12,9% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju.
3. Untuk pernyataan nomor 3 (Saya mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan). Hasilnya sebanyak 40 orang dengan persentase 47,1% menyatakan sangat setuju, 36 orang dengan persentase 42,4% menyatakan setuju, 8 orang dengan persentase 9,4% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju.
4. Untuk pernyataan nomor 4 (Saya memiliki etika kerja yang baik sehingga meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja). Hasilnya 42 orang dengan persentase 49,4% menyatakan sangat setuju, 33 orang dengan persentase 38,8% menyatakan setuju, 7 orang dengan persentase 8,2% menyatakan netral, 3 orang dengan persentase 3,5% menyatakan tidak setuju.

5. Untuk pernyataan nomor 5 (Saya dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja saya untuk mencapai tujuan bersama). Hasilnya 37 orang dengan persentase 43,5% menyatakan sangat setuju, 41 orang dengan persentase 48,2% menyatakan setuju, 5 orang dengan persentase 5,9% menyatakan netral, 2 orang dengan persentase 2,4% menyatakan tidak setuju.

Rata-rata pada variabel *soft skill* (X_3) menunjukkan nilai 4,35 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, mahasiswa dengan program studi manajemen yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu memiliki *soft skill* yang tinggi yang dapat meningkatkan kinerjanya.

4.4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_4)

Jumlah pernyataan untuk variabel stres kerja (X_4) terdiri dari lima item, dan distribusi frekuensi diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_4)

No. Item	Jawaban										Total	%	Rata-rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%			
X ₄ P1	24	28,2	25	29,4	11	12,9	22	25,9	3	3,5	85	100	3,53
X ₄ P2	16	18,8	31	36,5	10	11,8	15	17,6	13	15,3	85	100	3,26
X ₄ P3	32	37,6	22	25,9	8	9,4	16	18,8	7	8,2	85	100	3,66
X ₄ P4	22	25,9	22	25,9	15	17,6	17	20	9	10,6	85	100	3,36
X ₄ P5	37	43,5	34	40	4	4,7	10	11,8	0	0	85	100	4,15
Rata-rata													3,59

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item pernyataan variabel stres kerja (X_4) sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan nomor 1 (Beban kerja yang berat adalah penyebab utama stres dalam pekerjaan paruh waktu saya). Hasilnya 24 orang dengan persentase 28,2% menyatakan sangat setuju, 25 orang dengan persentase 29,4%

menyatakan setuju, 11 orang dengan persentase 12,9% menyatakan netral, 22 orang dengan persentase 25,9% menyatakan tidak setuju, 3 orang dengan persentase 3,5% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Untuk pernyataan nomor 2 (Tuntutan pekerjaan saya untuk bekerja dengan cepat sering mengakibatkan kesalahan dalam bekerja). Hasilnya 16 orang dengan persentase 18,8% menyatakan sangat setuju, 31 orang dengan persentase 36,5% menyatakan setuju, 10 orang dengan persentase 11,8% menyatakan netral, 15 orang dengan persentase 17,6% menyatakan tidak setuju, 13 orang dengan persentase 15,3% menyatakan sangat tidak setuju,
3. Untuk pernyataan nomor 3 (Saya merasa bahwa saya sering mengalami tekanan dari rekan kerja saya). Hasilnya 32 orang dengan persentase 37,6% menyatakan sangat setuju, 22 orang dengan persentase 25,9% menyatakan setuju, 8 orang dengan persentase 9,4% menyatakan netral, 16 orang dengan persentase 18,8% menyatakan tidak setuju, 7 orang dengan persentase 8,2% menyatakan sangat tidak setuju.
4. Untuk pernyataan nomor 4 (Saya merasa bahwa struktur organisasi di tempat kerja saya tidak jelas dan sulit dipahami). Hasilnya 22 orang dengan persentase 25,9% menyatakan sangat setuju, 22 orang dengan persentase 25,9% menyatakan setuju, 15 orang dengan persentase 17,6% menyatakan netral, 17 orang dengan persentase 20% menyatakan tidak setuju, 9 orang dengan persentase 10,6% menyatakan sangat tidak setuju.
5. Untuk pernyataan nomor 5 (Saya sering merasa cemas dan takut oleh cara kepemimpinan atasan saya yang tidak bersahabat dan kaku). Hasilnya 37

orang dengan persentase 43,5% menyatakan sangat setuju, 34 orang dengan persentase 40% menyatakan setuju, 4 orang dengan persentase 4,7% menyatakan netral, 10 orang dengan persentase 11,8% menyatakan tidak setuju.

Rata-rata pada variabel stres kerja (X_4) menunjukkan nilai 3,59 yang masuk dalam kategori tinggi. Artinya, mahasiswa dengan program studi manajemen yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu memiliki stres kerja yang sewaktu-waktu dapat mengganggu kinerjanya.

4.4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jumlah pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima item, dan distribusi frekuensi diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Jawaban										Total	%	Rata-rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%			
YP1	26	30,6	49	57,6	9	10,6	1	1,2	0	0	85	100	4,18
YP2	41	48,2	36	42,4	7	8,2	0	0	1	1,2	85	100	4,36
YP3	26	30,6	50	58,8	8	9,4	1	1,2	0	0	85	100	4,19
YP4	34	40	42	49,4	8	9,4	1	1,2	0	0	85	100	4,28
YP5	36	42,4	38	44,7	10	11,8	1	1,2	0	0	85	100	4,28
YP6	32	37,6	44	51,8	8	9,4	1	1,2	0	0	85	100	4,25
Rata-rata													4,26

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan nomor 1 (Kinerja yang saya berikan mampu membuat atasan saya merasa puas atas kualitas yang dihasilkan). Hasilnya 26 orang dengan persentase 30,6% menyatakan sangat setuju, 49 orang dengan

persentase 57,6% menyatakan setuju, 9 orang dengan persentase 10,6% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju.

2. Untuk pernyataan nomor 2 (Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan atasan saya). Hasilnya 41 orang dengan persentase 48,2% menyatakan sangat setuju, 36 orang dengan persentase 42,4% menyatakan setuju, 7 orang dengan persentase 8,2% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan sangat tidak setuju.
3. Untuk pernyataan nomor 3 (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu). Hasilnya 26 orang dengan persentase 30,6% menyatakan sangat setuju, 50 orang dengan persentase 58,8% menyatakan setuju, 8 orang dengan persentase 9,4% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju.
4. Untuk pernyataan nomor 4 (Saya mengerjakan tugas dengan sumber daya yang ada secara efisien). Hasilnya 34 orang dengan persentase 40% menyatakan sangat setuju, 42 orang dengan persentase 49,4% menyatakan setuju, 8 orang dengan persentase 9,4% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju.
5. Untuk pernyataan nomor 5 (Saya dapat bekerja secara mandiri dengan baik tanpa pengawasan yang ketat). Hasilnya 36 orang dengan persentase 42,4% menyatakan sangat setuju, 38 orang dengan persentase 44,7% menyatakan setuju, 10 orang dengan persentase 11,8% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju.

6. Untuk pernyataan nomor 6 (Mampu berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja dan atasan). Hasilnya 32 orang dengan persentase 37,6% menyatakan sangat setuju, 44 orang dengan persentase 51,8% menyatakan setuju, 8 orang dengan persentase 9,4% menyatakan netral, 1 orang dengan persentase 1,2% menyatakan tidak setuju.

Rata-rata pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai 4,26 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, mahasiswa dengan program studi manajemen yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu memiliki kinerja yang sangat tinggi.

4.5. Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji data yang telah diperoleh dari hasil pengisian angket kuesioner terhadap responden yang ditetapkan sebagai sampel. Uji instrumen penelitian melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan data yang dikumpulkan adalah data yang akurat, konsisten, dan dapat diandalkan.

4.5.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen yang akan diukur dan mengetahui pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen adalah valid (Sugiyono, 2019). Untuk menguji validitas adalah korelasi produk momen dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila r hitung nilainya negatif atau lebih kecil dari r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Apabila r hitung positif atau lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Untuk menentukan r tabel pada penelitian ini yaitu dengan ($df = N - 2$) dimana N adalah jumlah responden, sehingga ($df = 85 - 2 = 83$) diperoleh hasil r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 untuk uji dua arah sebesar (0,2133). Dilihat dari tingkat signifikansi 0,05 karena pada penelitian ini melibatkan 5 variabel pengukuran dan digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana keduanya saling berkaitan Berikut hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian:

1. Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berikut ini diuraikan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel motivasi kerja dengan menggunakan pendekatan koefisiensi korelasi untuk nilai $n = 85$ dimana ($df = N - 2$) atau ($df = 85 - 2$) sehingga diketahui r tabel = 0,2133 melalui korelasi person yang disajikan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r tabel = 85	R hitung	Keterangan
X1P1	0,2133	0,635	Valid
X1P2	0,2133	0,588	Valid
X1P3	0,2133	0,677	Valid
X1P4	0,2133	0,732	Valid
X1P5	0,2133	0,685	Valid

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan tabel 4.9, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan motivasi kerja 1 sampai 5 adalah valid, dikarenakan nilai *correlated* item total > 0,2133.

2. Pengujian Validitas Variabel Manajemen Waktu (X_2)

Berikut ini diuraikan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel manajemen waktu dengan menggunakan pendekatan koefisiensi korelasi untuk nilai $n = 85$ dimana ($df = N - 2$) atau ($df = 85 - 2$) sehingga diketahui r tabel = 0,2133 melalui korelasi person yang disajikan pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Manajemen Waktu (X_2)

Item Pernyataan	r tabel = 85	R hitung	Keterangan
X2P1	0,2133	0,737	Valid
X2P2	0,2133	0,728	Valid
X2P3	0,2133	0,731	Valid
X2P4	0,2133	0,647	Valid

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan manajemen waktu 1 sampai 4 adalah valid, dikarenakan nilai *correlated* item total $> 0,2133$.

3. Pengujian Validitas Variabel *Soft Skill* (X_3)

Berikut ini diuraikan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel *soft skill* dengan menggunakan pendekatan koefisiensi korelasi untuk nilai $n = 85$ dimana ($df = N - 2$) atau ($df = 85 - 2$) sehingga diketahui r tabel = 0,2133 melalui korelasi person yang disajikan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Soft Skill (X_3)

Item Pernyataan	r tabel = 85	R hitung	Keterangan
X3P1	0,2133	0,712	Valid
X3P2	0,2133	0,647	Valid
X3P3	0,2133	0,582	Valid
X3P4	0,2133	0,706	Valid
X3P5	0,2133	0,711	Valid

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan tabel 4.6, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan soft skill 1 sampai 5 adalah valid, dikarenakan nilai *correlated* item total > 0,2133.

4. Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja (X_4)

Berikut ini diuraikan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel stres kerja dengan menggunakan pendekatan koefisiensi korelasi untuk nilai $n = 85$ dimana ($df = N - 2$) atau ($df = 85 - 2$) sehingga diketahui r tabel = 0,2133 melalui korelasi person yang disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_4)

Item Pernyataan	r tabel = 85	R hitung	Keterangan
X4P1	0,2133	0,901	Valid
X4P2	0,2133	0,907	Valid
X4P3	0,2133	0,799	Valid
X4P4	0,2133	0,861	Valid
X4P5	0,2133	0,514	Valid

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan tabel 4.12, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan stres kerja 1 sampai 5 adalah valid, dikarenakan nilai *correlated* item total > 0,2133.

5. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini diuraikan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan koefisiensi korelasi untuk nilai $n = 85$ dimana ($df = N - 2$) atau ($df = 85 - 2$) sehingga diketahui r tabel = 0,2133 melalui korelasi person yang disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r tabel = 85	R hitung	Keterangan
YP1	0,2133	0,613	Valid
YP2	0,2133	0,701	Valid
YP3	0,2133	0,593	Valid
YP4	0,2133	0,676	Valid
YP5	0,2133	0,556	Valid
YP6	0,2133	0,675	Valid

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan tabel 4.13, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan kinerja Karyawan 1 sampai 6 adalah valid, dikarenakan nilai *correlated* item total $> 0,2133$.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel, kuesioner yang dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cara *One Shoot*, yaitu sekali pengukuran menggunakan program SPSS dengan melihat hasil uji statistic *Cronbach Alpha*. Nilai suatu instrumen dalam kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* dari semua item pada semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel, dan dapat digunakan sebagai alat penelitian. Range hasil uji reliabilitas diuraikan pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X_1)	0,679	Reliabel
2	Manajemen Waktu (X_2)	0,672	Reliabel
3	Soft Skill (X_3)	0,695	Reliabel
4	Stres Kerja (X_4)	0,866	Reliabel
5	Kinerja (Y)	0,706	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan tabel 4.14, maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Semua variabel dinyatakan reliabel dikarenakan hasil nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.6. Uji Analisis Data

4.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif adalah untuk melihat gambaran umum seperti nilai rata-rata (mean), tertinggi (max), terendah (min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu motivasi kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), *soft skill* (X_3), stres kerja (X_4), dan kinerja karyawan (Y). Uji Statistik Deskriptif penelitian diuraikan dalam tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X_1)	85	11,00	25,00	21,6588	2,41795
Manajemen Waktu (X_2)	85	7,00	20,00	17,0706	2,07472
Soft Skill (X_3)	85	11,00	25,00	21,7765	2,40721
Stres Kerja (X_4)	85	8,00	24,00	17,9647	5,11405
Kinerja Karyawan (Y)	85	10,00	28,00	25,5412	2,65273
Valid N (listwise)	85				

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, maka diperoleh gambaran distribusi data sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1), dari data tersebut dideskripsikan bahwa nilai minimum 11, sedangkan nilai maksimum sebesar 25 dan rata-rata motivasi kerja 21,6588. Standar deviasi data motivasi kerja adalah 2,41795.
2. Variabel Manajemen Waktu (X_2), dari data tersebut dideskripsikan bahwa nilai minimum 7, sedangkan nilai maksimum sebesar 20 dan rata-rata manajemen waktu 17,0706. Standar deviasi data manajemen waktu adalah 2,07472.
3. Variabel *Soft Skill* (X_3), dari data tersebut dideskripsikan bahwa nilai minimum 11, sedangkan nilai maksimum sebesar 25 dan rata-rata *soft skill* 21,7765. Standar deviasi data *soft skill* adalah 2,40721.
4. Variabel Stres Kerja (X_4), dari data tersebut dideskripsikan bahwa nilai minimum 8, sedangkan nilai maksimum sebesar 24 dan rata-rata stres kerja 17,9647. Standar deviasi data stres kerja adalah 5,11405.
5. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut dideskripsikan bahwa nilai minimum 10, sedangkan nilai maksimum sebesar 28 dan rata-rata kinerja karyawan 25,5412. Standar deviasi data stres kerja adalah 2,65273.

4.6.2. Uji Asumsi Klasik

4.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel terdistribusi normal atau terdistribusi tidak normal. Selain itu, uji normalitas dilakukan karena pada uji parsial dan uji simultan mengasumsikan bahwa model

regresi memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dasar pengambilan kesimpulan pada uji normalitas yaitu dengan membuat hipotesis:

H_0 = Data residual berdistribusi normal

H_1 = Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima sedangkan jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak (Ghozali, 2018).

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas (Sebelum Outlier)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,41618968
Most Extreme Differences	Absolute	,199
	Positive	,154
	Negative	-,199
Test Statistic		,199
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov* yang diuraikan pada tabel 4.16 bahwa *One Sample kolmogrov-smirnov* sebesar 0,199 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *kolmogrov-smirnov* lebih besar dari tingkat alpha (α) yang ditetapkan yaitu 0,05 dengan tingkat kepercayaan 0,05 atau 95% yang artinya sampel tidak berdistribusi secara normal.

Apabila data terdistribusi secara tidak normal, perlu dilakukan pengobatan data yang digunakan dengan cara menghapus data outlier. Data outlier adalah data yang memiliki karakteristik item yang terlihat sangat jauh berbeda dengan nilai observasi dan keliatan dalam bentuk ekstrim (Ghozali, 2018). Untuk

mendeteksi data outlier dilakukan dengan cara grafik boxplot yaitu angka-angka yang terdapat diluar boxplot adalah data yang perlu dihapus.

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas (Setelah Outlier)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,73801435
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,067
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Setelah dilakukan penghapusan pada data outlier sebanyak 5 data, kemudian dilakukan pengujian kembali untuk mengetahui apakah data sudah terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov* yang telah diuraikan pada tabel 4.17 menunjukkan variabel dependent dan variabel independent data terdistribusi secara normal. Hal ini dikarenakan oleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) dan dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normal.

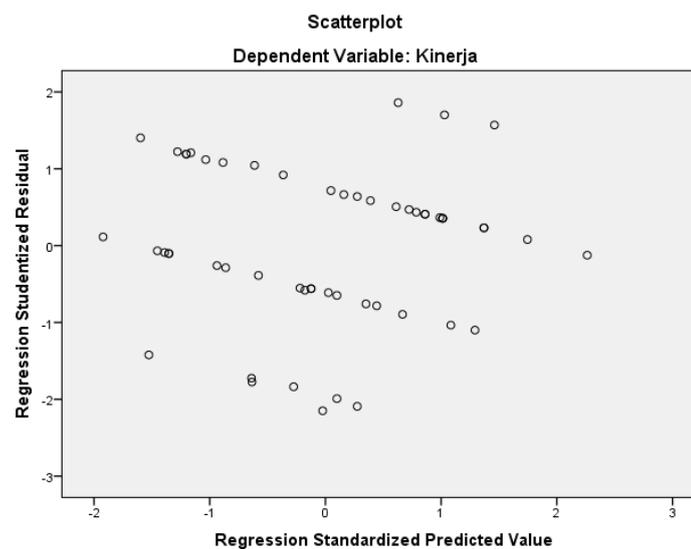
4.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik ialah yang tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau homoskedastisitas yang artinya memiliki varian homogen (Ghozali, 2018). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*, Astuti & Ardila (2019), untuk mengetahui ada tidaknya gejala

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat gambar *scatterplot*. Dasar ketentuan regresi yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit kembali.
4. Penyebaran titik-titik tidak berpola.

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot



Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan gambar 4.2, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Pada analisis grafik *scatterplot* memiliki kelemahan yang cukup signifikan. Oleh karena itu perlu melakukan uji statistik yang lebih dapat

menjamin keakuratan hasil. Uji statistik yang digunakan adalah dengan uji *glejser* melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya (Ghozali, 2018).

Untuk menguji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan uji *glejser* dengan bantuan program SPSS-23. Dasar pengambilan kesimpulan pada uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2018):

1. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,852	2,496		,742	,461
Motivasi Kerja (X ₁)	,061	,052	,175	1,167	,249
Manajemen Waktu (X ₂)	,004	,068	,008	,053	,958
Soft Skill (X ₃)	,045	,061	,109	,739	,464
Stres Kerja (X ₄)	,001	,011	,019	,136	,893

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan tabel 4.18, Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja (X₁) memiliki nilai signifikan 0,249 > 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

2. Pada variabel manajemen waktu (X_2) memiliki nilai signifikan $0,958 > 0,05$ dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
3. Pada variabel *soft skill* (X_3) memiliki nilai signifikan $0,464 > 0,05$ dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
4. Pada variabel stres kerja (X_4) memiliki nilai signifikan $0,893 > 0,05$ dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada masing-masing variabel lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa ada masing-masing variabel menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

4.6.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan *tolerance and variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang diuji seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dikarenakan model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari adanya multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,100$ dan *VIF* $< 10,00$ berkesimpulan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,100$ dan *VIF* $> 10,00$ berkesimpulan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X_1)	,846	1,182
	Manajemen Waktu (X_2)	,783	1,277
	Soft Skill (X_3)	,873	1,146
	Stres Kerja (X_4)	,949	1,053

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan tabel 4.19 maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance* untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar $0,846 > 0,100$ dan nilai VIF $1,182 < 10,00$ sehingga variabel motivasi kerja (X_1) dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai *tolerance* untuk variabel manajemen waktu (X_2) sebesar $0,783 > 0,100$ dan nilai VIF $1,277 < 10,00$ sehingga variabel manajemen waktu (X_2) dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
3. Nilai *tolerance* untuk variabel *soft skill* (X_3) sebesar $0,873 > 0,100$ dan nilai VIF $1,146 < 10,00$ sehingga variabel *soft skill* (X_3) dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
4. Nilai *tolerance* untuk variabel stres kerja (X_4) sebesar $0,949 > 0,100$ dan nilai VIF $1,053 < 10,00$ sehingga variabel stres kerja (X_4) dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4.6.3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik, maka selanjutnya memaparkan hasil analisis regresi linear berganda. Analisis Regresi linear berganda dilakukan

menggunakan program SPSS-23 dan hasilnya ditunjukkan pada tabel 4.20 dibawah ini.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,448	2,075		5,999	,220
Motivasi Kerja (X ₁)	,190	,058	,278	3,275	,002
Manajemen Waktu (X ₂)	,240	,067	,301	3,578	,001
Soft Skill (X ₃)	,265	,059	,387	4,513	,000
Stres Kerja (X ₄)	-,049	,027	,151	-1,777	,079

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS-23, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda seperti yang diuraikan pada tabel 4.20, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 12,448 + 0,190X_1 + 0,240X_2 + 0,265X_3 + 0,49X_4 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X₁) yaitu $\beta_1 = 0,190$, yang berarti koefisien regresi linear berganda positif, ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa akan meningkat jika motivasi kerja meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa akan menurun.
2. Nilai koefisien variabel manajemen waktu (X₂) yaitu $\beta_2 = 0,240$, yang berarti koefisien regresi linear berganda positif, ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola waktu yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan paruh waktu

yang berstatus mahasiswa. Jika manajemen waktu menurun maka kinerja karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa akan menurun.

3. Nilai koefisien variabel *soft skill* (X_3) yaitu $\beta_3 = 0,265$, yang berarti koefisien regresi linear berganda positif, ini menunjukkan bahwa *soft skill*, seperti komunikasi dan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa. Sebaliknya, jika *soft skill* karyawan paruh waktu yang berstatus menurun maka kinerja karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa akan menurun.
4. Nilai koefisien variabel stres kerja (X_4) yaitu $\beta_4 = 0,049$, yang berarti koefisien regresi linear berganda positif, ini menunjukkan semakin baik keadaan stres kerja akan menyebabkan kinerja karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa mengalami peningkatan. Senaliknya, jika semakin tinggi tingkat stres karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa akan menyebabkan kinerja karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa menurun.

4.6.4. Hasil Uji Hipotesis

4.6.4.1. Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas), yaitu motivasi kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), *soft skill* (X_3), dan stres kerja (X_4) memiliki pengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu kinerja karyawan (Y). Kriteria dari uji t ialah sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

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

2. Tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel.

Berikut adalah hasil uji t yang diolah menggunakan program SPSS-23

Tabel 4.21 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,448	2,075		5,999	,220
Motivasi Kerja (X ₁)	,190	,058	,278	3,275	,002
Manajemen Waktu (X ₂)	,240	,067	,301	3,578	,001
Soft Skill (X ₃)	,265	,059	,387	4,513	,000
Stres Kerja (X ₄)	-,049	,027	,151	1,777	,079

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.21, dijelaskan bahwa t tabel diperoleh menggunakan rumus $t = t(a/2 ; n - k - 1) = t(0,025/2 ; 85 - 4 - 1) = 1,990$. Maka diperoleh nilai 1,990 dengan probabilitas 0,025 dan $df = 80$. Berdasarkan hasil uji t yang telah diuraikan pada tabel 4.21 sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diketahui konstanta ber-nilai Sig. sebesar 0,220, menunjukkan bahwa tidak terdapat signifikan statistik dalam pengaruh variabel X terhadap Y. Artinya, jika terjadi perubahan pada nilai variabel X, nilai Y tetap tidak mengalami perubahan yang signifikan.
2. Diketahui hasil uji t pengaruh variabel motivasi kerja (X₁) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai signifikan atau *p value* adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,275 > 1,990$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti motivasi kerja (X₁) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Labuhanbatu.

3. Diketahui hasil uji t pengaruh variabel manajemen waktu (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai signifikan atau *p value* adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,578 > 1,990$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti manajemen waktu (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Labuhanbatu.
4. Diketahui hasil uji t pengaruh variabel *soft skill* (X_3) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai signifikan atau *p value* adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,513 > 1,990$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti *soft skill* (X_3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Labuhanbatu.
5. Diketahui hasil uji t pengaruh variabel stres kerja (X_4) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai signifikan atau *p value* adalah $0,079 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,777 < 1,990$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 ditolak yang berarti stres kerja (X_4) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Labuhanbatu.

4.6.4.2. Hasil Uji F

Pada uji hipotesis pertama, uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), *soft skill* (X_3), dan stres kerja (X_4) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-

sama) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

1. Jika nilai sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Berikut adalah hasil uji f yang diolah menggunakan program SPSS-23

Tabel 4.22 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,716	4	25,179	42,743	,000 ^b
	Residual	47,126	80	,589		
	Total	147,843	84			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₄), Soft Skill (X₃), Manajemen Waktu (X₂), Motivasi Kerja (X₁)

Sumber: Hasil penelitian, 2025

Ditunjukkan dalam tabel 418 bahwa f tabel diperoleh dengan menggunakan rumus $F(k; n - k) = F(4; 80) = 2,486$. Hasil uji f pengaruh variabel yaitu motivasi kerja (X₁), manajemen waktu (X₂), *soft skill* (X₃), dan stres kerja (X₄) terhadap kinerja karyawan (Y) paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Labuhanbatu diperoleh nilai signifikan atau *p value* = 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung adalah 42,743 lebih besar dari f tabel 2,486.

Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja (X₁), manajemen waktu (X₂), *soft skill* (X₃), dan stres kerja (X₄) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Labuhanbatu.

4.6.4.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut ini hasil uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS-23.

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Dterminasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,681	,665	,768

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X_4), Soft Skill (X_3), Manajemen Waktu (X_2), Motivasi Kerja (X_1)

Sumber: Hasil penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.23, kita mengetahui bahwa nilai R square sebesar 0,665 atau sebesar 66,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bahwa motivasi kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), *soft skill* (X_3), dan stres kerja (X_4) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 66,5% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya, keempat variabel independen tersebut dapat menjelaskan 66,5% variasi variabel kinerja karyawan (Y). Sementara 33,5% (100% - 66,5%) variasi variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi (R Square) berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekat angka nilai R square ke angka 1, semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R Square, semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Nilai R Square sebesar 0,665 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup baik. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), *soft skill* (X_3), dan stres kerja (X_4) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Namun, masih terdapat 33,5% variasi variabel kinerja karyawan (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan kepada responden, yaitu mahasiswa dengan program studi manajemen yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu, dapat diketahui pada karakteristik umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat semester.

Berdasarkan jenis kelamin, dapat diamati bahwa mayoritas mahasiswa dengan program studi manajemen yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu adalah laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu adalah laki-laki, mungkin karena dorongan dan motivasi untuk mandiri serta menghasilkan pendapatan sendiri. Selain itu, mereka mungkin memiliki niatan untuk tidak terlalu memberikan beban finansial kepada orang tua.

Berdasarkan tingkat semester, diketahui bahwa mahasiswa sebagai karyawan paruh waktu dengan program studi manajemen di Universitas Labuhanbatu di dominasi oleh mahasiswa yang sedang menempuh semester enam.

Penelitian ini menggunakan empat variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), *soft skill* (X_3), dan stres kerja (X_4) yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa dengan program studi manajemen di Universitas Labuhanbatu. Variabel motivasi kerja (X_1) menggunakan indikator gaji (*salary*), supervise, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan (*recognition*), dan keberhasilan (*achievement*). Sedangkan variabel manajemen waktu (X_2), menggunakan indikator mampu menyusun tujuan, mampu menyusun prioritas, mampu membuat jadwal, dan mampu meminimalisir gangguan. Selanjutnya, variabel *soft skill* (X_3) menggunakan indikator kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika, dan kepemimpinan. Variabel stres kerja (X_4) menggunakan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Terakhir, variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan indikator *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *need for supervision* (perlu pengawasan) *interpersonal impact* (dampak interpersonal).

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), *soft skill* (X_3), dan stres kerja (X_4) secara simulatan atau

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Labuhanbatu dengan persentase 66,5% sesuai dengan nilai Adjusted R Square yang didapat pada hasil analisis regresi. Sisanya, sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Nilai adjusted R menunjukkan bahwa kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Labuhanbatu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, manajemen waktu, *soft skill*, dan stres kerja.

4.7.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini menemukan bahwa variabel motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja mahasiswa paruh waktu di Universitas Labuhanbatu. Hasil penelitian uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05). Hasilnya menunjukkan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja”. Selain itu, koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Labuhanbatu lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riansyah (2022), bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu penelitian Prabowo et al. (2018) dan Susanto (2019), juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan; semakin tinggi motivasi kerja karyawan untuk suatu organisasi atau perusahaan, semakin baik kinerja mereka, dan pada penelitian Daenuri & Pitri

(2020), bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan terkait erat dan searah, yang berarti jika motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam penelitian ini, mahasiswa yang mengikuti perkuliahan dan bekerja sebagai karyawan paruh waktu memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa alasan mereka untuk bekerja paruh waktu sangat mendukung. Mahasiswa yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu memiliki motivasi kerja dan tujuan yang jelas, mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi frekuensi jawaban responden sebagian besar dari mereka memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

4.7.2. Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini menemukan bahwa variabel manajemen waktu berdampak positif dan signifikan pada kinerja mahasiswa paruh waktu di Universitas Labuhanbatu. Hasil penelitian uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05). Hasilnya menunjukkan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan antara manajemen waktu terhadap kinerja”. Selain itu, koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu akan memiliki kinerja yang baik jika mereka lebih baik dalam mengelola waktu mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riansyah (2022), yang juga menyatakan bahwa manajemen waktu memiliki dampak positif dan signifikan antara manajemen waktu terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Yoevita & Widjajanti (2022), bahwa perilaku

manajemen waktu berdampak besar pada kinerja karyawan karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan mengelola waktu secara efektif, efisien, dan produktif.

Dalam penelitian ini, mahasiswa yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Ini menunjukkan bahwa mereka mampu mengelola waktu dengan baik dan tidak mengganggu kinerja mereka meskipun memiliki jadwal yang padat. Sebagian besar responden memiliki manajemen waktu yang baik sehingga memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

4.7.3. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini menemukan bahwa variabel *soft skill* berdampak positif dan signifikan pada kinerja mahasiswa paruh waktu di Universitas Labuhanbatu. Hasil penelitian uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05). Hasilnya menunjukkan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan antara *soft skill* terhadap kinerja”. Selain itu, koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu akan memiliki kinerja yang baik jika mereka memiliki *soft skill* yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siahaan & Sihombing (2017), bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *soft skill* dapat mengembangkan kinerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Selain itu, penelitian Hariyanto (2016), juga menyatakan bahwa semakin baik *soft skill* karyawan maka semakin kuat

komitmen karyawan dalam bekerja sehingga mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, mahasiswa yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu di Universitas Labuhanbatu memiliki soft skill yang baik. Ini menunjukkan bahwa mereka mampu berkomunikasi dengan baik dan mampu membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Sebagian besar responden memiliki soft skill yang baik sehingga memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

4.7.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja mahasiswa paruh waktu di Universitas Labuhanbatu. Uji t antara variabel kinerja dan stres kerja adalah sebesar -0,79 yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung 1,777 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,990. Oleh karena itu, kesimpulan dapat dicapai bahwa hipotesis “ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap kinerja”.

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Labuhanbatu mengalami stres kerja, yang berdampak pada kualitas kinerja mereka. Mahasiswa yang mengikuti perkuliahan dan bekerja sebagai karyawan paruh waktu memiliki banyak tantangan selain keuntungan keuangan. Pengembangan keterampilan, pemahaman yang lebih mendalam tentang dunia bisnis, dan peningkatan kepercayaan diri adalah semua dampak positif yang di dapat dari bekerja (Yoevita & Widjajanti, 2022).

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

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