



# Hubungan *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Studi Pada Mahasiswa FEB UWKS)

Divandha Nathasyafira Arifin\*, Evianah

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, motivasi kerja, dan pengembangan karir atas kinerja karyawan paruh waktu pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Penelitian ini menerapkan teknik kuantitatif melalui metode survei. Data dikumpulkan atas perantara penyebaran kuesioner berskala Likert ditunjukkan pada 50 responden dimana ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data diterapkan melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, serta analisis regresi linier berganda, yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Capaian penelitian mengungkapkan yakni melalui parsial *work-life balance*, motivasi kerja, serta pengembangan karir berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan paruh waktu. Selain itu, hasil uji F mengungkapkan yaitu ketiga variabel independen dengan cara serentak memuat dampak signifikan atas kinerja. Temuan ini mengindikasikan dimana mahasiswa yang mampu menjaga kestabilan aktivitas pekerjaan, memiliki motivasi kerja yang ideal, serta memperoleh dukungan pengembangan karir cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian ini dimaksudkan berkesempatan menyalurkan kontribusi efisien kepada perguruan tinggi terkait mempersiapkan kebijakan yang mendukung mahasiswa pekerja, serta memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dalam konteks mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

**Kata kunci:** *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Mahasiswa Paruh Waktu

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i2.3775>

\*Correspondence: Divandha

Nathasyafira Arifin

Email: [divandhanathasya036@gmail.com](mailto:divandhanathasya036@gmail.com)

Received: 22-02-2026

Accepted: 22-03-2026

Published: 22-04-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This inquiry is orchestrated to scrutinize the implications of *work-life consonance*, *occupational impetus*, and *vocational augmentation* on the performance indices of part-time student employees within the Faculty of Economics and Business at Wijaya Kusuma University Surabaya. The investigation operationalizes a quantitative paradigm via a survey-based methodology. Empirical data were garnered through the intermediary of Likert-scaled instruments disseminated to fifty purposively selected respondents. Analytical praxis encompassed validation appraisal, reliability scrutiny, descriptive exposition, alongside multiple linear regression analytics, inclusive of the t-statistic, F-statistic, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). Partial analyses divulge that *work-life consonance*, *occupational impetus*, and *vocational augmentation* wield a statistically consequential influence upon the performance of part-time employees. Complementarily, the omnibus F-statistic evinces that the triad of independent variables, in unison, effectuates a salient impact on performance outcomes. These revelations intimate that students capable of preserving occupational equilibrium, manifesting optimal motivational intensity, and availing structured career development provisions tend to exhibit superior performance metrics. The present study is envisioned to furnish a conduit for efficacious contributions to higher education governance, facilitating the formulation of policies conducive to student-workers, while concurrently enriching the epistemic corpus of human resource management within the niche paradigm of part-time student employment.

**Keywords:** *Work-Life Balance*, *Work Motivation*, *Career Development*, *Employee Performance*, *Part-Time Students*

## Pendahuluan

Pendidikan tinggi dijadikan sarana utama dalam proses pembentukan kesiapan generasi muda untuk menghadapi kompetisi global dan perkembangan ekonomi yang pesat. Namun, realitas tingginya biaya pendidikan dan tekanan ekonomi keluarga mendorong banyak mahasiswa untuk bekerja paruh waktu sambil menempuh studi. Fenomena ini kian diperlihatkan di Indonesia, khususnya pada kota besar semisal Surabaya. Mahasiswa Universitas Wijaya Kusuma Surabaya (UWKS) Peran ganda berupa status mahasiswa dan pekerja sekaligus dialami oleh sejumlah individu. Angka kisaran 30–40% mahasiswa pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Jawa Timur dilaporkan dalam data BPS tahun 2022 terlibat dalam pekerjaan paruh waktu untuk kebutuhan pendidikan serta pengeluaran hidup sehari-hari dicukupi melalui langkah tersebut.

Upaya penyeimbangan tuntutan pekerjaan, akademik, serta kehidupan pribadi menjadi tantangan yang dialami mahasiswa pekerja paruh waktu dan berkaitan kuat dengan konsep *work-life balance* (WLB) dalam peran kecakapan mengelola durasi dan daya secara proporsional. Ketidakseimbangan WLB dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi belajar, serta berdampak negatif terhadap kinerja kerja, sebagaimana dinyatakan oleh Greenhaus dan Allen (2011) bahwa WLB yang buruk berhubungan negatif dengan kinerja individu, termasuk pekerja muda. Pada mahasiswa paruh waktu, kondisi ini sering dipicu oleh padatnya jadwal kuliah dan jam kerja yang fleksibel namun melelahkan, khususnya di sektor ritel, jasa, makanan, dan pekerjaan digital. Sejalan dengan itu, Suh et al. (2023) tingkat *work-life balance* (WLB) dimana lebih baik teridentifikasi pada mahasiswa yang menunjukkan kemampuan manajemen waktu yang baik, yang berdampak positif pada kesehatan mental dan kinerja akademik, sehingga menegaskan Kebutuhan akan strategi pengelolaan waktu bagi mahasiswa paruh waktu bekerja dipandang sebagai hal yang penting.

Kinerja mahasiswa yang menjalani pekerjaan paruh waktu turut dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagai faktor penting, selain keseimbangan kerja-kehidupan. Sumber motivasi diidentifikasi berasal dari faktor intrinsik, termasuk kepuasan pribadi, maupun faktor ekstrinsik berupa imbalan finansial dan pengalaman kerja. Khan et al. (2024) Kinerja karyawan paruh waktu lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dibandingkan motivasi ekstrinsik. Herzberg (1959) melalui teori dua faktor menjelaskan bahwa faktor kebersihan (seperti kondisi kerja) dan faktor pendorong (seperti pencapaian) berperan dalam membentuk kepuasan serta kinerja kerja (Ayu & Widhinyani, 2025). Namun, motivasi mahasiswa sering terhambat oleh tekanan akademik, konflik peran, serta kurangnya dukungan institusional. Survei internal UWKS tahun 2021 menunjukkan bahwa sekitar 25% mahasiswa yang bekerja paruh waktu mengalami penurunan motivasi akibat konflik peran, yang berdampak pada penurunan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) dan produktivitas kerja.

Pengembangan karir juga menjadi aspek krusial dalam mendukung kinerja mahasiswa paruh waktu. Bagi mahasiswa, pekerjaan paruh waktu tidak hanya berfungsi sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai sarana pengembangan keterampilan, pengalaman kerja, dan perluasan jaringan profesional. Raymond A. Noe (2022) mendefinisikan pengembangan karir sebagai tahapan awal pengembangan kemampuan personal untuk menggapai tujuan pekerjaan jangka panjang. Tanpa dukungan

pengembangan karir yang terarah, seperti pelatihan atau bimbingan, mahasiswa berisiko terjebak dalam pekerjaan dengan keterampilan rendah yang dapat menghambat perkembangan akademik dan profesional. Semakin besar dukungan dan kesempatan pengembangan karir yang diterima, semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan mahasiswa. Sejalan dengan penelitian Idris et al., (2025) menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif dalam magang dan pelatihan memiliki pemahaman pasar kerja dimana lebih ideal sekaligus kesiapan kerja dimana lebih intens setelah lulus.

Permasalahan rendahnya kinerja mahasiswa paruh waktu di UWKS Surabaya tercermin dari tingginya tingkat keterlambatan kelulusan, yaitu sekitar 15–20% lebih tinggi dibandingkan mahasiswa reguler berdasarkan data akademik UWKS periode 2020–2022, serta tingginya tingkat turnover pada pekerjaan paruh waktu. Penelitian terdahulu memaparkan temuan beragam, seperti Rosmadiani et al., (2025) yang mengidentifikasi kontribusi positif *work-life balance* atas kinerja, sementara Nurasyikin & Rahmah (2025) menyatakan sebaliknya. Perbedaan temuan juga terjadi pada variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sari dan Prasetyo (2022) adanya efek positif motivasi kerja pada kinerja, sedangkan Handayani (2023) menyatakan motivasi kerja tidak selalu menjadi faktor utama, karena kondisi aktivitas kerja dan bantuan interpersonal lebih berpengaruh pada kinerja mahasiswa paruh waktu. Melihat adanya perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya. atas dasar tersebut, urgensi penelitian ini ditetapkan guna menelaah efek *work-life balance*, motivasi kerja, serta pengembangan karir pada performa mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, baik sebagai kontribusi praktis bagi institusi maupun sumbangan berbasis teori guna pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

## Metodologi

Pengujian pengaruh *work-life balance*, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan paruh waktu dalam penelitian ini dilakukan melalui penerapan pendekatan kuantitatif. Pengukuran keterkaitan antarvariabel dimungkinkan melalui penerapan pendekatan kuantitatif, sehingga pendekatan ini dipilih secara objektif melalui data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2021). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini memuat pertanyaan yang mencakup empat variabel utama, yaitu *work-life balance*, motivasi kerja, pengembangan karier, dan kinerja karyawan. Setiap variabel diukur melalui beberapa indikator yang disusun berdasarkan landasan teori yang relevan. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5, sehingga responden dapat memberikan penilaian secara bertahap dari tingkat sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan skala ini memungkinkan data yang diperoleh diolah dan diubah menjadi nilai numerik untuk keperluan analisis statistik.

Populasi yang digunakan ialah semua mahasiswa FEB UWKS dimana bekerja sebagai karyawan paruh waktu. Teknik perolehan sampel mempraktekkan non-probability sampling disertai pendekatan purposive sampling, mengingat tidak semua mahasiswa memenuhi kriteria penelitian. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 50 responden berdasarkan pendekatan rumus Slovin. Kriteria responden meliputi mahasiswa aktif UWKS berusia 19–25 tahun, memiliki pengalaman bekerja (part-time, full-time, atau

freelance), dan berdomisili di Surabaya. Data yang relevan dan memiliki tingkat akurasi tinggi diupayakan melalui pemilihan sampel ini sesuai dengan konteks penelitian.

Terkait penelitian ini, pemeriksaan data diterapkan bertahap-tahap, termasuk uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, serta pengujian hipotesis dengan pendekatan regresi linier berganda. Validitas instrumen diuji melalui korelasi Pearson, sementara pengujian reliabilitas diterapkan memakai koefisien Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$  sebagai kriteria reliabel. Instrumen dikategorikan valid ketika pengukuran fenomena yang semestinya dilakukan dapat dilaksanakan secara tepat dan reliabilitas yang baik menunjukkan konsistensi jawaban responden terhadap item kuesioner (Ghozali, 2021). Sementara statistik deskriptif membantu peneliti memahami kondisi data sebagai dasar penentuan analisis (Priyanto, 2019). Uji parsial (uji t) serta uji simultan (uji F) digunakan pada pelaksanaan pengujian hipotesis, serta besaran kontribusi variabel independen ditentukan melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan paruh waktu.

## Hasil dan Pembahasan

Partisipan penelitian ini ialah mahasiswa aktif di FEB UWKS dimana telah memenuhi syarat sebagai pekerja paruh waktu, baik sektor formal maupun informal. Variasi karakteristik responden, termasuk jenis pekerjaan, jam kerja, dan latar belakang pendidikan, memberikan gambaran nyata yang lengkap tentang situasi mahasiswa pekerja di lingkungan universitas.

## Uji Instrumen

### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Work-Life Balance (X1)

Nilai  $r$  hitung yang lebih tinggi dibandingkan  $r$  tabel dihasilkan dari pengujian validitas atas seluruh item pernyataan variabel *Work-Life Balance*.  $r$  hitung = 0,491 dan untuk  $r$  tabel = 0,273. Mengacu pada perolehan pengujian validitas dimana sudah diimplementasikan, berpotensi diuraikan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel *Work-Life Balance* (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Sedangkan Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yakni 0,690 > 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel *Work-Life Balance* (X1) lebih besar daripada nilai batas reliabilitas yang ditetapkan. Hal ini memperlihatkan yakni point pernyataan terkait variabel *Work-Life Balance* mempunyai tingkat kestabilan internal yang memuaskan. Dengan demikian, instrumen pengukuran variabel *Work-Life Balance* (X1) dapat dinyatakan andal dan dapat dipercaya, sehingga layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

### **Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)**

Pada variabel Motivasi Kerja, capaian uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dimiliki oleh seluruh poin pernyataan.  $r$  hitung = 0,636 dan  $r$  tabel = 0,273. Dari hasil pengujian validitas, diperoleh temuan bahwa nilai  $r$  hitung yang lebih tinggi dibandingkan  $r$  tabel pada level signifikansi 0,05 dimiliki oleh seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2). Sebagai hasil akhir, status valid dan kelayakan penggunaan diberikan kepada seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2).

Dan Hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  yakni  $0,703 > 0,60$ . Nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan lebih besar melalui pelaksanaan uji reliabilitas daripada nilai batas reliabilitas yang telah ditetapkan. Kelayakan konsistensi internal yang baik diidentifikasi pada item-item pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja. Oleh karena itu, alat pengukuran variabel Motivasi Kerja (X2) memungkinkan dinyatakan andal dan dapat dipercaya, sehingga layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

### **Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X3)**

Total poin pernyataan indikator Pengembangan Karir dinyatakan memenuhi kriteria validitas dengan diperolehnya nilai  $r$  hitung yang melebihi  $r$  tabel.  $r$  hitung = 0,781 dan  $r$  tabel = 0,273. Dari hasil pengujian validitas, diperoleh temuan bahwa nilai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan  $r$  tabel di tingkat signifikansi 0,05 dimiliki oleh semua poin pernyataan variabel Pengembangan Karir (X3). Maka dari itu, dirumuskan yakni keseluruhan poin pernyataan di variabel Pengembangan Karir (X3) ditetapkan akurat serta sesuai standar diaplikasikan sebagai alat ukur pengumpulan bukti empiris dalam penelitian ini.

Berdasarkan perolehan pengujian reliabilitas, variabel Pengembangan Karir memiliki nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi kriteria reliabilitas yakni  $0,836 > 0,60$ . Perolehan penilaian reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Pengembangan Karir (X3) lebih besar daripada nilai batas reliabilitas yang telah ditetapkan. Temuan ini menandakan yakni indikator-indikator pernyataan pada variabel Pengembangan Karir mempunyai tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen pengukuran variabel Pengembangan Karir (X3) dapat dinyatakan andal dan dapat dipercaya, sehingga layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya dalam penelitian ini

### **Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y)**

Hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan Paruh Waktu menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel yaitu,  $r$  hitung = 0,749 dan  $r$  tabel = 0,273. Berdasarkan output uji validitas tersebut maka diterapkan, yakni total poin pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) diakui terpercaya serta tepat diterapkan sebagai instrumen perolehan data.

Perolehan uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan Paruh Waktu mengandung skor Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Yaitu berupa  $0,826 > 0,60$ . Nilai Cronbach's Alpha variabel Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) dinyatakan lebih besar berdasarkan hasil uji reliabilitas daripada nilai batas reliabilitas yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan paruh waktu memiliki skala kestabilan internalisasi yang berkualitas. Maka dari itu, instrumen pengukuran variabel Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) dapat dinyatakan andal dan dapat dipercaya, sehingga layak diaplikasikan guna pengkajian data pada tahap berikutnya pada penelitian ini.

### Uji Deskriptif

Gambaran komprehensif data variabel ini disajikan melalui pengukuran statistik deskriptif yang mencakup nilai mean, maksimal, minimal, dan standar deviasi melalui tiap-tiap variabel yakni Variabel X1, Variabel X2, Variabel X3, dan Variabel Y.

#### Variable *Work-Life Balance* (X1)

Skor terendah senilai 16 dan skor batas atas senilai 25 pada variabel *Work-Life Balance* (X1) ditunjukkan oleh hasil statistik deskriptif. Nilai mean *Work-Life Balance* adalah 21,9000, yang menunjukkan bahwa secara umum responden mempunyai level *work-life balance* dimana tergolong ideal. Sementara itu, taraf sebaran data dimana cenderung kecil ditunjukkan melalui standar deviasi sebesar 2,09226, sehingga jawaban responden cenderung homogen dan tidak menyimpang jauh dari skor mean.

#### Variabel Motivasi Kerja (X2)

Nilai minimum 16 serta nilai maksimum 25 ditemukan pada variabel Motivasi Kerja (X2). Nilai mean Motivasi Kerja sebesar 21,9800, yang mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja mahasiswa FEB UWKS yang bekerja paruh waktu berada pada kategori tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 2,29009 menunjukkan bahwa variasi data masih dalam batas wajar, sehingga tingkat penyebaran jawaban responden relatif stabil.

#### Variabel Pengembangan Karir (X3)

Variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (mean) Pengembangan Karir adalah 22,4600, yang merupakan nilai rata-rata tertinggi dibandingkan variabel independen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap peluang dan dukungan pengembangan karir dimana mereka rasakan. Nilai standar deviasi sebesar 2,15908 menunjukkan bahwa data tersebar secara relatif merata dan tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang ekstrem.

#### Variabel Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y)

Perolehan statistik deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) menunjukkan nilai batas bawah mencapai 18 dan nilai batas atas mencapai 25. Skor mean

kinerja karyawan paruh waktu adalah 22,5200, yang mengindikasikan bahwa tingkat kinerja responden tergolong baik. Skor standar deviasi mencapai 2,11158 mengindikasikan dimana variasi data tergolong rendah, akibatnya kinerja responden mengarah pada konsisten.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, dapat disimpulkan dimana nilai rata-rata yang tergolong tinggi serta standar deviasi yang rendah dimiliki oleh seluruh variabel penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan Paruh Waktu yang baik, serta data yang diperoleh cukup homogen dan patut guna di implementasikan ke langkah penelaahan tahap lanjutan.

## Uji Hipotesis

### Uji T

Pengetahuan mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui personal diperoleh melalui pelaksanaan uji t atau uji parsial. Berdasarkan perhitungan, nilai t-tabel diperoleh dari taraf signifikansi senilai 5% disertai derajat kebebasan  $df = n - 3$ , sehingga diperoleh  $df = 47$ . Dengan demikian, Skor t-tabel senilai 1,67793. Capaian uji t memaparkan yakni skor t-hitung yang lebih besar dimiliki oleh seluruh variabel bebas dari t-tabel (1,67793) juga skor signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### Hasil Uji T Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Berdasarkan Tabel diatas ternyata diperoleh nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $5,991 > 1,67793$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka ditetapkan yakni *Work-Life Balance* (X1) secara terpisah berdampak konstruktif dan signifikan atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y). Pola hubungan di mana kinerja mahasiswa sebagai karyawan paruh waktu mengalami peningkatan ditunjukkan oleh membaiknya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Fadilah dan Prabowo (2022) menjelaskan bahwa keseimbangan kepuasan di pengaruhi oleh persepsi individu terhadap keberhasilan dan kontrol diri. Mahasiswa yang merasa mampu mengelola pekerjaan dan kuliah dengan baik cenderung memiliki rasa puas yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan kebahagiaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosmadiani et al, 2021) menegaskan terkait *work-life balance* mempunyai kontribusi menguntungkan secara signifikan atas performa karyawan muda. Sebaliknya, studi (Nurasyikin & Rahmah 2025) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berimplikasi nyata atas kinerja mahasiswa bekerja paruh waktu, karena faktor akademik lebih dominan.

### Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berlandaskan capaian penelitian ternyata diperoleh skor t-hitung  $>$  t-tabel ( $6,844 > 1,67793$ ) dari skor signifikan  $0,000 < 0,05$ , mengacu pada capaian itu, maka diinterpretasikan dimana Motivasi Kerja (X2) melalui sebagian kecil memberikan efek menguntungkan serta signifikan atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y). Hasil ini mengindikasikan yakni

bertambah tinggi motivasi kerja mahasiswa, akibatnya semakin baik pula performa yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaan paruh waktu.

Menurut Robbins dan Judge (2022), intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk memperoleh tujuan organisasi dapat dijelaskan melalui proses yang disebut motivasi kerja. Artinya, motivasi berperan sebagai energi mental dimana mendorong untuk bekerja lebih optimal sesuai dengan tanggung jawab. Penelitian oleh Lestari dan Prabowo (2023) memperkuat teori ini dengan menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja paruh waktu disertai motivasi kuat berpotensi menunjukkan hasil kerja akademik dan profesional yang lebih optimal dibanding mereka yang motivasinya rendah. Penelitian Handoko dan Widodo (2024) mengemukakan yakni peningkatan kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu secara statistik dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Mahasiswa yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi, dan lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan maupun akademik.

### Hasil Uji T Variabel Pengembangan Karir (X3)

Mengacu pada hasil pengujian atas variabel Pengembangan Karir (X3), diperoleh skor t-hitung senilai 5,257, dimana lebih besar dibanding t-tabel senilai 1,67793, juga nilai signifikansi senilai 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Secara parsial, Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) diketahui berdampak menguntungkan dan signifikan atas Pengembangan Karir (X3). Hal ini menunjukkan bahwa adanya peluang dan dukungan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Menurut Mondy (2016), pengembangan karir yang efektif dapat memperkuat rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, loyalitas terhadap organisasi, serta motivasi untuk memberikan performa terbaik.

Teori Holland (2022), Holland berpendapat bahwa pilihan karir seseorang sangat di pengaruhi oleh kepribadian. Ia mengelompokkan individu kedalam enam tipe kepribadian utama : Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional (RIASEC). Menurut Simamora (2022), pengembangan karir mencerminkan usaha sadar yang dilakukan individu maupun organisasi untuk menciptakan hubungan yang berkelanjutan antara kebutuhan karir pribadi dengan kebutuhan organisasi. Dan Menurut Dewi & Kurniawan (2022), pengembangan karir yang baik menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan atau mahasiswa pekerja yang merasa dihargai dan di dukung dalam pengembangan karirnya akan bekerja lebih disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil uji t secara parsial, diambil kesimpulannya yakni Work-Life Balance (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) masing-masing berdampak positif beserta signifikan atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y). Maka dari itu, seluruh dugaan awal tersebut diterima.

### Uji simultan

Berdasarkan output penelitian diperoleh nilai f-hitung= 19.070 > 3,20 maupun (f-hitung > f-tabel) akibatnya Ho ditolak, dan H1 diterima. Maka mengindikasikan ditemukan dampak positif, dan simultan dalam relasi *Work-Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan

Pengembangan Karir (X3) atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y). Berdasarkan nilai  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 46$  pada taraf signifikansi 5%, maka diperoleh skor F-tabel mencapai 3,20.

Output uji F yakni didapatkan dari penelaahan data melalui program statistik (SPSS) kemudian dibandingkan berdasarkan skor F-tabel senilai 3,20 atau dilihat berdasarkan nilai signifikansinya. Jika skor F-hitung semakin dominan atas F-tabel maupun nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05, akibatnya ditetapkan yakni variabel Work-Life Balance (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) dengan cara serentak berdampak signifikan atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y).

Berlandaskan temuan uji F dihasilkan nilai F-hitung senilai 19,070, di sisi lain skor F-tabel senilai 3,20. Dengan demikian, dipahami bahwa F-hitung > F-tabel ( $19,070 > 3,20$ ), akibatnya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil tersebut memperlihatkan sebagaimana secara simultan variabel Work-Life Balance (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) berdampak positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) dimana mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dimana bekerja sambil kuliah. Oleh sebab itu, kinerja karyawan paruh waktu secara simultan terbukti ditingkatkan melalui ketiga variabel independen telah digunakan, sehingga hipotesis simultan dinyatakan dapat diterima.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Sig
(Constant)	5,232	0,034
X1	0,314	0,032
X2	0,409	0,008
X3	0,064	0,681

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$   
 $Y = 5,232 + 0,314X_1 + 0,409X_2 + 0,064X_3$

Berdasarkan persamaan regresi dimaksud, oleh karena itu bisa dimaknai sebagaimana yaitu:

1. Konstanta (a) sebesar 5,232

Nilai konstanta sebesar 5,232 memperlihatkan yakni apabila variabel *Work-Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) diakui stabil maupun bernilai nol, karena itu skor Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) ialah sebesar 5,232. Dengan kata lain, terlepas munculnya dampak oleh ketiga variabel independen itu, kinerja karyawan paruh waktu masih memuat nilai prinsip senilai konstanta tersebut.

2. Koefisien regresi Work-Life Balance (X1) sebesar 0,314

Pengaruh yang bersifat searah dari *Work-Life Balance* (X1) atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) dapat diinferensikan menurut koefisien regresi sebesar 0,314. Hal ini berarti Kinerja Karyawan Paruh Waktu ditemukan mengalami peningkatan sebesar 0,314 sebagai

akibat dari penambahan per unit *Work-Life Balance*, melalui dugaan variabel independen tambahan maka stabil.

### 3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,409

Melalui hasil analisis regresi, pengaruh positif Motivasi Kerja (X2) atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) teridentifikasi melalui koefisien senilai 0,409. Maksudnya, peningkatan sebesar 0,409 pada Kinerja Karyawan Paruh Waktu diindikasikan terjadi ketika satu satuan Motivasi Kerja mengalami kenaikan, melalui dugaan variabel lain bersifat konstan.

### 4. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,064

Melalui hasil analisis regresi, pengaruh positif Pengembangan Karir (X3) atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) teridentifikasi dengan koefisien senilai 0,064. Hal ini berarti peningkatan sebesar 0,064 pada Kinerja Karyawan Paruh Waktu diindikasikan terjadi ketika satu satuan Pengembangan Karir mengalami kenaikan, dengan asumsi variabel independen lain tidak berubah.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 2.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
(Constant)	0,745	0,554	0,525	0,45494

Variasi perubahan pada variabel dependen diketahui tingkat penjelasannya oleh variabel independen melalui uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,554 atau 55,4%. Nilai R Square sebesar 0,554 menunjukkan bahwa 55,4% variasi Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama. Sementara itu, 44,6% sisanya diuraikan atas perantaraam variabel lain di eksternal rancangan penelitian yang tidak diteliti, misalnya situasi pekerjaan, manajemen, beban kerja, kompensasi, maupun faktor individual lainnya. Mengacu capaian penelaahan regresi linier berganda serta uji koefisien determinasi, maka kesimpulannya yaitu variabel *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir memuat dampak positif atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu, dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,4%, sehingga model regresi tersebut ditetapkan cukup kuat juga layak digunakan.

## Simpulan

Kelayakan penggunaan seluruh instrumen penelitian dalam pengukuran diindikasikan oleh terpenuhinya aspek validitas dan reliabilitas. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, responden secara umum memiliki tingkat *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan Paruh Waktu yang tergolong baik hingga tinggi. Capaian pemeriksaan dugaan awal untuk variabel *Work-Life Balance* (X1) ditetapkan melalui penggunaan uji t (parsial), melalui skor signifikansi senilai  $0,000 < 0,05$ . Sebab hal itu, kesimpulannya yakni kontribusi positif serta signifikan *Work-Life Balance* (X1) atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) telah diidentifikasi. Kemudian variabel Motivasi

Kerja (X2) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sebab itu, disimpulkan Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) diketahui menerima kontribusi positif serta signifikan melalui parsial oleh Motivasi Kerja (X2). Serta variabel Pengembangan Karir (X3), mempunyai skor signifikansi senilai  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu melalui parsial, pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir (X3) atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y) dapat disimpulkan.

Mengacu capaian uji t secara parsial, kesimpulannya yaitu *Work-Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) masing-masing memberi efek positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu (Y). Karenanya, seluruh dugaan awal (hipotesis) parsial ini diterima.

Selanjutnya, berdasarkan capaian pengujian hipotesis menggunakan uji F (simultan), melalui nilai t signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Mengungkapkan yakni *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, serta Pengembangan Karir melalui bersama-sama berdampak positif juga signifikan atas Kinerja Karyawan Paruh Waktu. Dan skor koefisien determinasi ( $R^2$ ) senilai 0,554 menunjukkan bahwa 55,4% variasi Kinerja Karyawan Paruh Waktu dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Atas dasar tersebut, ditetapkan yakni penguatan keseimbangan kehidupan produktivitas, motivasi kerja, dan pengembangan karir baik individu maupun bersamaan memiliki kontribusi dimana sangatlah esensial pada pengoptimalan performa kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Untuk peneliti selanjutnya. Diusulkan supaya mengembangkan cakupan penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, serta mengembangkan instrumen pengukuran kinerja yang lebih objektif guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

## Daftar Pustaka

- Ayu, G., & Widhiadnyani, S. (2025). Faktor pendorong kinerja: Studi tentang lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan. *07(03)*, 917–926.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association.
- Handayani. (2023). Penelitian tentang work-life balance dan motivasi/peningkatan produktivitas.
- Hasmi Syabilla Rosmadiani, Mailani, L., Novianti, M., Rahmawati, S., & Firmina, M. E. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT. X Jakarta Timur. (021).
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Idris, M., et al. (2025). The impact of internships and training programs on labor market understanding and work readiness of university graduates. *Journal of Career Development and Education*, *9(1)*, 23–34.

- Juniar, R., Ubaidillah, H., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rsud R.T. Notopuro. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 3434-3453. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5609>
- Khan, A., et al. (2024). The role of intrinsic and extrinsic motivation on part-time employees' performance. *Journal of Human Resource Management*, 14(2), 101–112.
- Lestari, D., & Prabowo, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja akademik dan profesional mahasiswa pekerja paruh waktu. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 11(2), 145–156.
- Mondy, R. W. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Noe, R. A. (2022). *Employee training and development*. McGraw-Hill Higher Education.
- Nurasyikin, R. A. H., & Anindita, M. (2025). Pengaruh stres kerja, job burnout, dan work-life balance terhadap kinerja. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 506–518.
- Priyanto, D. (2019). *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS*. Gava Media.
- Priyanto, R., Ramadhan, Y., & Pramuji, D. (2025). Optimalisasi motivasi dan work-life balance dalam meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya. 5(November).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Simamora, A. J. (2021). Analisis pengaruh work-life balance, pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. 1(3), 132–141.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suh, Y., Kim, H., & Lee, J. (2023). Time management, work-life balance, mental health, and academic performance among working university students. *Journal of Education and Learning*, 12(3), 45–56.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(2), 3180. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>