

PENGARUH FLEKSIBILITAS WAKTU KERJA, BEBAN KERJA, DAN
MOTIVASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA MAHASISWA UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SURABAYA DENGAN PEKERJAAN PARUH WAKTU DI ERA GIG ECONOMY

Niken Dara Surya Citra Wibowo¹, Ida Aju Brahma Ratih²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

nikendarascw@gmail.com¹, brahmaratih@untag-sby.ac.id²

Abstract

The development of the gig economy has encouraged an increasing number of students to work part-time with flexible work arrangements. This situation presents unique challenges in maintaining student performance amidst academic and work demands. This study aims to analyze the influence of flexible working hours, workload, and financial motivation on the performance of students at the University of 17 August 1945 Surabaya who work part-time in the gig economy era. This study used a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to part-time student workers. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS. The results show that flexible working hours and financial motivation have a positive and significant effect on student performance, while workload has a positive but insignificant effect. Simultaneously, flexible working hours, workload, and financial motivation have a significant effect on student performance. These findings indicate that flexibility and financial motivation are important factors in improving the performance of part-time student workers in the gig economy sector. This research is expected to serve as a reference for gig economy service providers in designing work systems that support student work-study balance.

Keywords: flexible working hours, workload, financial motivation, student performance, gig economy.

Abstrak

Perkembangan gig economy telah mendorong semakin banyak mahasiswa untuk bekerja paruh waktu dengan sistem kerja yang fleksibel. Kondisi ini menimbulkan tantangan tersendiri dalam menjaga kinerja mahasiswa di tengah tuntutan akademik dan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas waktu kerja, beban kerja, dan motivasi finansial terhadap kinerja mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang bekerja paruh waktu di era gig economy. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa pekerja paruh waktu. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja dan motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa, sedangkan beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, fleksibilitas waktu kerja, beban kerja, dan motivasi finansial berpengaruh signifikan terhadap

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kinerja mahasiswa. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dan dorongan finansial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu di sektor gig economy. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan penyedia layanan gig economy dalam merancang sistem kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan studi mahasiswa.

Kata kunci: fleksibilitas waktu kerja, beban kerja, motivasi finansial, kinerja mahasiswa, gig economy.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Transformasi digital yang semakin masif telah mendorong lahirnya pola kerja baru yang dikenal sebagai gig economy, yakni sistem ketenagakerjaan berbasis tugas atau proyek jangka pendek yang dijalankan melalui platform digital seperti Gojek, Grab, Shopee, dan Upwork. Model kerja ini merepresentasikan perubahan mendasar dari hubungan kerja konvensional menuju pola kerja yang lebih adaptif, fleksibel, serta menekankan kemandirian individu. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2025, sektor informal—yang mencakup pekerja gig—menyerap sekitar 59,40% tenaga kerja nasional atau setara dengan 86,58 juta orang. Angka tersebut menegaskan bahwa gig economy telah menjadi elemen signifikan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

Seiring dengan perkembangan tersebut, keterlibatan mahasiswa dalam gig economy juga semakin meningkat, khususnya di wilayah perkotaan seperti Surabaya. Mahasiswa kini tidak hanya berfokus pada aktivitas akademik, tetapi juga berperan aktif dalam dunia kerja melalui pekerjaan paruh waktu, baik berbasis daring maupun luring. Di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, mahasiswa banyak terlibat dalam pekerjaan fleksibel seperti pengemudi transportasi daring, kurir makanan, pengelola toko online, hingga pekerja lepas di bidang kreatif digital. Temuan awal dari observasi penulis menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa bekerja untuk memperoleh pendapatan tambahan sekaligus meningkatkan keterampilan praktis. Namun, kondisi tersebut kerap diiringi dengan kelelahan fisik dan mental serta kesulitan dalam mengelola waktu antara tuntutan akademik dan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan adanya konsekuensi tersembunyi dari fleksibilitas kerja yang berpotensi memengaruhi performa akademik dan produktivitas individu.

Dalam situasi tersebut, fleksibilitas waktu kerja dipandang sebagai faktor strategis yang memungkinkan mahasiswa menyesuaikan aktivitas kerja dengan kewajiban perkuliahan. MacHe et al. (2020) menyatakan bahwa fleksibilitas jadwal dapat membantu individu meminimalkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun demikian, fleksibilitas yang tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang baik justru berpotensi meningkatkan stres dan menurunkan kinerja. Perspektif Job Demands- Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2024) menegaskan bahwa tingginya tuntutan kerja tanpa dukungan sumber daya yang memadai, seperti otonomi dan fleksibilitas, dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja individu.

Selain fleksibilitas, motivasi finansial menjadi faktor dominan yang mendorong mahasiswa untuk terlibat dalam pekerjaan paruh waktu. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pribadi, membantu keluarga, serta membangun kemandirian finansial menjadi alasan utama mahasiswa bekerja sambil kuliah. Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow, 1943) yang diperluas oleh Rojas et al. (2023), motivasi finansial berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan dasar dan rasa aman. Namun, ketergantungan yang berlebihan pada insentif finansial tanpa disertai dorongan intrinsik dapat berdampak pada penurunan kualitas kinerja. Hal ini sejalan dengan Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000; Ryan et al., 2021) yang menekankan bahwa kinerja optimal dicapai ketika

individu memiliki keseimbangan antara otonomi, kompetensi, dan relasi sosial, bukan semata-mata karena imbalan ekonomi. Penelitian Kuvaas et al. (2017) juga menunjukkan bahwa insentif finansial yang tidak disertai rasa keadilan dan kontrol diri dapat melemahkan motivasi intrinsik serta komitmen kerja.

Tinjauan terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar studi masih berfokus pada pekerja formal atau pengemudi transportasi daring. Penelitian Julinda et al. (2025) menemukan bahwa fleksibilitas jam kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di sektor formal, sementara Suparman (2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Dalam konteks gig economy, Pratomo et al. (2024) menelaah faktor-faktor penentu kesejahteraan pekerja gig, sedangkan Putri et al. (2023) mengangkat isu keadilan, ketidakpastian pendapatan, dan fleksibilitas kerja yang dialami pekerja gig di Indonesia. Meskipun demikian, kajian yang secara khusus menempatkan mahasiswa sebagai subjek penelitian dalam konteks gig economy masih sangat terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian terkait pengaruh fleksibilitas waktu kerja, beban kerja, dan motivasi finansial terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu dalam ekosistem gig economy. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung bersifat makro dan deskriptif, serta belum mengintegrasikan aspek keseimbangan kerja-belajar dan faktor psikologis mahasiswa secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh fleksibilitas waktu kerja, beban kerja, dan motivasi finansial terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu di era gig economy, khususnya di lingkungan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis bagi perguruan tinggi, mahasiswa, dan penyedia platform digital dalam menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas mahasiswa pekerja.

II. KAJIAN PUSTAKA

a. *Gig Economy*

Gig economy yang berkembang akibat kemajuan teknologi digital, landasan teori membantu menjelaskan dinamika kerja fleksibel beserta tantangan yang menyertainya. Penelitian ini menggunakan Job Demands-Resources Theory, Self-Determination Theory, dan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow sebagai dasar konseptual untuk menganalisis hubungan antara fleksibilitas waktu kerja, beban kerja, motivasi finansial, dan kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu, sehingga memberikan kerangka analisis yang komprehensif dan terintegrasi.

b. Kinerja Karyawan

Menurut Bateman (1984) dalam Atmadja dan Saputra (2018) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada capaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan peran dan tanggung jawab yang diemban, dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran organisasi secara sah dan sesuai dengan norma etika yang berlaku. Menurut Bateman (1984) dalam (Atmadja, A.T. & Saputra, 2018) Indikator-indikator kinerja antara lain sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Interpersonal Impact

c. Fleksibilitas Kerja

Menurut Mungkasa (2020) menyatakan bahwa fleksibilitas waktu kerja berfungsi sebagai mekanisme penyesuaian dalam sistem kerja modern yang memberi kebebasan bagi karyawan untuk mengatur jam kerja sesuai kesepakatan, sehingga dapat mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Mungkasa, 2020), fleksibilitas waktu/jam kerja (*flexi time*) dapat diukur melalui tiga indikator utama, antara

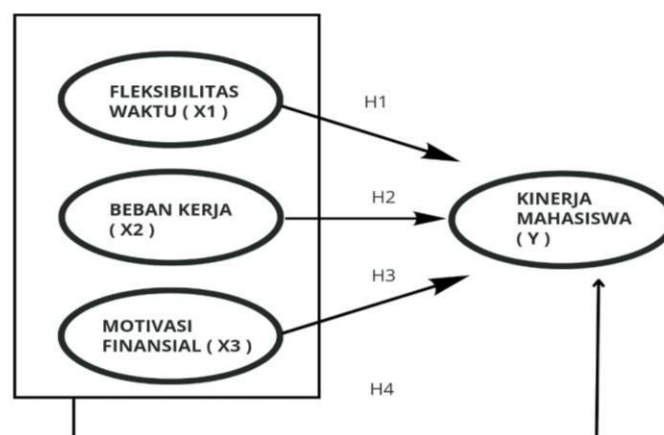
lain yakni : *Fixed Working Hours* (Jam Kerja Tetap Fleksibel), *Flexible Working Hours* (Jam Kerja Fleksibel Penuh), dan *Variable Working Hours* (Jam Kerja Variabel)

d. Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja mencakup keseluruhan aktivitas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu, baik dari sisi kuantitas pekerjaan, kompleksitas tugas, maupun tuntutan psikologis yang menyertainya. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas individu berpotensi memicu stres serta menurunkan efektivitas kerja, sementara pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian sasaran kerja. Menurut Koesomowidjojo (Koesomowidjojo, 2017: 33) beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu: Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, dan Target yang Harus dicapai.

e. Motivasi Finansial

Menurut (Putra, A., Rahman, D., & Lestari, 2022) mendefinisikan motivasi finansial sebagai insentif ekonomi yang diterima secara langsung oleh individu, seperti gaji yang dibayarkan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Selain pendapatan pokok, motivasi finansial juga mencakup berbagai bentuk kompensasi tambahan, antara lain tunjangan, pemberian barang, maupun imbalan uang di luar gaji utama. Menurut (Putra, A., Rahman, D., & Lestari, 2022) indikator motivasi finansial meliputi gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan Program Proteksi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

f. Hipotesisi

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Fleksibilitas Waktu Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa
Fleksibilitas waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu di era gig economy.
2. H2: Beban Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa
Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu di era gig economy.
3. H3: Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Mahasiswa
Motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu di era gig economy.
4. H4: Fleksibilitas Waktu Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Mahasiswa (Simultan)
Fleksibilitas waktu kerja, beban kerja, dan motivasi finansial secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu di era gig economy.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas waktu kerja, beban kerja, dan motivasi finansial terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu di era gig economy. Penelitian dilaksanakan di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya pada periode Oktober hingga Desember 2025 dengan populasi mahasiswa aktif yang memiliki pekerjaan paruh waktu, di mana jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Lemeshow sehingga diperoleh 97 responden yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber literatur relevan. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
Fleksibilitas Waktu Kerja (X1)	X1.1	0,869**	0,202	Valid
	X1.2	0,792**	0,202	Valid
	X1.3	0,843**	0,202	Valid
	X1.4	0,790**	0,202	Valid
	X1.5	0,821**	0,202	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,670**	0,202	Valid
	X2.2	0,792**	0,202	Valid
	X2.3	0,787**	0,202	Valid
	X2.4	0,693**	0,202	Valid
	X2.5	0,689**	0,202	Valid
Motivasi Finansial (X3)	X3.1	0,738**	0,202	Valid
	X3.2	0,800**	0,202	Valid
	X3.3	0,826**	0,202	Valid
	X3.4	0,797**	0,202	Valid
	X3.5	0,779**	0,202	Valid
Kinerja Mahasiswa (Y)	Y1.1	0,606**	0,202	Valid
	Y1.2	0,598**	0,202	Valid
	Y1.3	0,800**	0,202	Valid
	Y1.4	0,746**	0,202	Valid
	Y1.5	0,859**	0,202	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Fleksibilitas Waktu Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Finansial (X3), dan Kinerja (Y) memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang melampaui nilai r tabel sebesar 0,202. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur, sehingga seluruh indikator dapat digunakan dalam tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Fleksibilitas Waktu Kerja (X1)	0,882	> 0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,771	> 0,60	Reliabel
Motivasi Finansial (X3)	0,839	> 0,60	Reliabel
Kinerja Mahasiswa (Y)	0,778	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2025

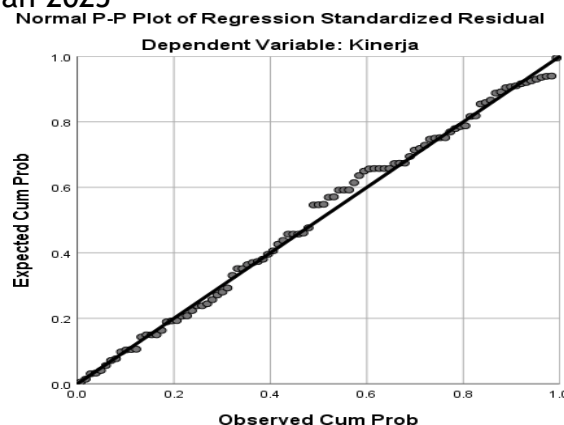
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,37470466
Most Extreme Differences	Absolute	0,063
	Positive	0,047
	Negative	-0,063
Test Statistic		0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah 2025



Gambar 2. P-Plot of regresion Standaried Residual

Sumber: Data yang diolah 2025

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa residual pada model regresi telah memenuhi asumsi distribusi normal. Hal ini dibuktikan melalui dua pendekatan. Berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol yang menyatakan bahwa residual berdistribusi normal dapat diterima. Selain itu, tampilan Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa sebaran titik residual cenderung mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan kesesuaian dengan pola distribusi normal. Dengan demikian, baik hasil uji statistik maupun analisis visual menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal dan memenuhi salah satu asumsi utama dalam analisis regresi parametrik.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)		6,230	0,000		
	Fleksibilitas Waktu Kerja (X1)	0,408	4,096	0,000	0,387	2,582
	Beban Kerja (X2)	0,117	1,302	0,196	0,474	2,109
	Motivasi Finansial (X3)	0,358	3,546	0,001	0,376	2,661
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Sumber: Data yang diolah 2025

Uji multikolinearitas nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel independen memenuhi kriteria tersebut. Fleksibilitas waktu kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,387 dengan VIF 2,582; beban kerja memiliki nilai Tolerance 0,474 dan VIF 2,109; sedangkan motivasi finansial menunjukkan nilai Tolerance 0,376 dan VIF 2,661. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

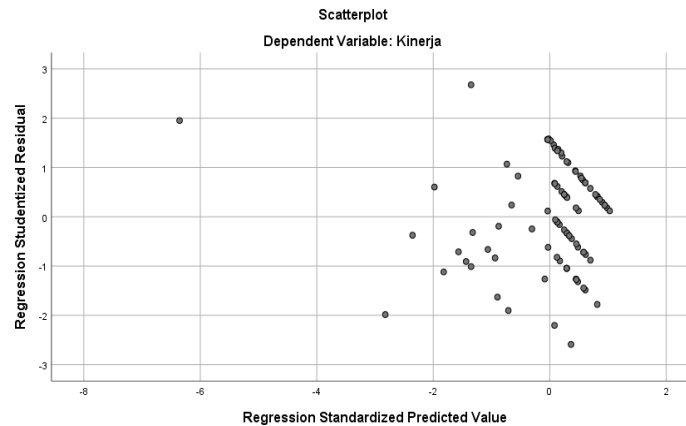
e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	2,643	0,664		3,981	0,000
	Fleksibilitas waktu kerja	-0,012	0,042	-0,048	-0,292	0,771
	Beban Kerja	-0,033	0,034	-0,142	-0,966	0,337
	Motivasi Finansial	-0,025	0,047	-0,089	-0,535	0,594

Sumber: Data yang diolah 2025

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas/ Uji Glejser, Hasil menunjukkan bahwa Masing- Masing Variabel, Fleksibilitas waktu Kerja (X1) Sebesar 0,771. Beban Kerja (X2) 0,337. Motivasi Finansial (X3) Sebesar 0,594. Semua Lebih besar dari 0,050. Maka dapat di simpulkan semua Variabel tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan scatterplot studentized residual dan Uji Glejser, model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan oleh sebaran residual yang acak di sekitar garis $Y = 0$ serta nilai signifikansi seluruh variabel independen yang lebih besar dari 0,05, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak digunakan.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	7,524	1,208		6,230	0,000
	Fleksibilitas waktu kerja	0,312	0,076	0,408	4,096	0,000
	Beban Kerja	0,080	0,062	0,117	1,302	0,196
	Motivasi Finansial	0,300	0,085	0,358	3,546	0,001

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,524 menunjukkan bahwa kinerja tetap bernilai 7,524 ketika Fleksibilitas Waktu Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Finansial bernilai nol.
2. Koefisien Fleksibilitas Waktu Kerja (X1) sebesar 0,312 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja.
3. Koefisien Beban Kerja (X2) sebesar 0,080 menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja.
4. Koefisien Motivasi Finansial (X3) sebesar 0,300 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja.

g. Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	0,650	0,639	1,39718

Sumber: Data yang diolah 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,639 menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan mampu menjelaskan 63,9% variasi kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

h. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	7,524	1,208		6,230	0,000
	Fleksibilitas waktu kerja	0,312	0,076	0,408	4,096	0,000
	Beban Kerja	0,080	0,062	0,117	1,302	0,196
	Motivasi Finansial	0,300	0,085	0,358	3,546	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2025

1. Variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, ditunjukkan oleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel X2 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Y, karena nilai sig. $0,196 > 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak.
3. Variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, ditunjukkan oleh nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

i. Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330,505	3	110,168	56,435	.000 ^b
	Residual	177,642	91	1,952		
	Total	508,147	94			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Finansial, Beban Kerja, Fleksibilitas waktu kerja						

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan uji ANOVA, nilai F hitung (56,435) lebih besar dari F tabel (2,27) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y, sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak.

V. PENUTUP

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai pengaruh Fleksibilitas Waktu Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Finansial terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan Pekerjaan Paruh Waktu di Era *Gig Economy*, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fleksibilitas Waktu Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas waktu kerja yang dirasakan oleh mahasiswa, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.
2. Beban Kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa pada sampel penelitian ini, Beban Kerja belum menjadi faktor penentu yang signifikan dalam memengaruhi Kinerja Mahasiswa, kemungkinan karena adanya mekanisme adaptasi atau pengaruh kompensasi dari variabel sumber daya lain.
3. Motivasi Finansial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa (Y). Temuan ini menegaskan bahwa dorongan finansial merupakan prediktor kuat yang mendorong mahasiswa untuk mencapai kinerja optimal dalam pekerjaan paruh waktu mereka.
4. Secara simultan, Fleksibilitas Waktu Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Finansial (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa (Y). Artinya, ketiga faktor ini berperan penting secara kolektif dalam menjelaskan variasi Kinerja Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Saran:

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan agar perusahaan atau manajemen *gig economy* mempertahankan dan meningkatkan fleksibilitas waktu kerja serta mengelola sistem insentif finansial yang transparan dan berbasis kinerja, disertai dengan pemantauan beban kerja untuk mencegah kelelahan kerja. Sementara itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar model penelitian, memperluas cakupan populasi responden, menggunakan metode penelitian campuran, serta menerapkan desain longitudinal guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmadja, A. T., & Saputra, K. A. K. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 56-68.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands-resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188-200.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Gašić, D., & Berber, N. (2023). The mediating role of employee engagement in the relationship between flexible work arrangements and turnover intentions among highly educated employees in the Republic of Serbia. *Behavioral Sciences*, 13(2).
- Harjanti, D., Harryman, E., Noerchoidah, & Rossitika, A. R. (2025). The influence of flexible working arrangement on employee performance with work life balance as a mediation. *Journal of Applied Management and Business*, 6(1), 1-8.
- Hidayat, R., & Marlina, R. (2020). Motivasi mahasiswa dalam bekerja paruh waktu di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 8(1).
- International Labour Organization. (2019). *Work for a brighter future: Global commission on the future of work*. International Labour Office.

- Julinda, W. K., Sumarni, S., & Wahyu, W. (2025). The effect of workload on employee performance with work ability as an intervening variable at PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 4(7), 3521-3530.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258.
- Lestari, S., & Handayani, I. (2021). Pengaruh fleksibilitas waktu kerja terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja pada Gojek Indonesia. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 8(3), 1-12.
- Lwanga, S. K., & Lemeshow, S. (1991). *Sample size determination in health studies: A practical manual*. World Health Organization.
- MacHe, S., Servaty, R., & Harth, V. (2020). Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370- 396.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): Menuju tatanan baru era pandemi COVID-19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan*, 4(2), 126-150.
- Permana, R. (2021). Pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45-52.
- Putri, A. N. (2021). Dampak pekerjaan paruh waktu terhadap kemandirian mahasiswa di Kota Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan*, 12(2), 144-156.
- Rosyidah, Y., & Umam, M. R. K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja melalui stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 45-58.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation Science*, 7(2), 97-110.
- Sari, S., & Prasetyo, S. (2019). Hubungan jam kerja fleksibel, tunjangan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(2), 180- 190.
- Sekhar, C., & Patwardhan, M. (2023). Flexible working arrangement and job performance: The mediating role of supervisor support. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(5), 1221-1238.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2018). Impact of flexible working hours on work- life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20- 23.
- Shalahuddin, M., & Ikham, M. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 67-78.
- Shelemo, M. (2023). *Metodologi penelitian: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Deepublish.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.