



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 3738-3745

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja *Part-Time* Solo Raya

Levina Fitria, Latifah Husnul Khotimah, Hana Lutfiyah Mujahidah, Aysyah Nurul Khasanah, Muhammad Yusuf Ariyadi

Bisnis Digital Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar

[levinaf3a@gmail.com](mailto:levinaf3a@gmail.com), [latifahusnul15@gmail.com](mailto:latifahusnul15@gmail.com), [hanalutfiyah106@gmail.com](mailto:hanalutfiyah106@gmail.com), [aysyahnurulk@gmail.com](mailto:aysyahnurulk@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* di wilayah Solo Raya. Fenomena meningkatnya mahasiswa yang bekerja paruh waktu mendorong perlunya pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, mengingat bahwa mahasiswa pekerja *part-time* menghadapi tantangan unik berupa beban ganda antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert lima poin. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria mahasiswa aktif yang bekerja *part-time*, dan menghasilkan 80 responden. Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square (SEM-PLS)*, pengolahan data dibantu dengan aplikasi *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa secara parsial, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa secara parsial, dengan kompensasi sebagai variabel paling dominan, diikuti oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang layak merupakan faktor eksternal paling kuat dalam mendorong kinerja, sementara itu motivasi dan disiplin kerja turut memberikan kontribusi yang signifikan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pemberi kerja untuk meningkatkan kinerja mahasiswa melalui strategi kompensasi yang adil, penguatan motivasi, dan pembinaan disiplin kerja, serta memperkaya kajian teoritis mengenai perilaku kerja mahasiswa pekerja *part-time*.

*Kata kunci:* Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Mahasiswa

### 1. Latar Belakang

Fenomena meningkatnya mahasiswa yang bekerja paruh waktu di wilayah Solo Raya menunjukkan adanya perubahan pola aktivitas mahasiswa dalam memenuhi kebutuhan ekonomi sekaligus memperoleh pengalaman kerja. Kondisi ini semakin umum terjadi seiring meningkatnya kebutuhan hidup serta dorongan untuk mandiri secara finansial sejak masa kuliah. Mahasiswa pekerja *part-time* tidak hanya berperan sebagai pelajar, tetapi juga sebagai tenaga kerja yang dituntut memiliki tanggung jawab, kedisiplinan, serta kemampuan menjaga kinerja dalam lingkungan kerja. Apabila disiplin kerja karyawan tidak dilaksanakan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai dengan efektif dan efisien (Sari & Pancasasti, 2022). Oleh karena itu, kinerja menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola dua peran secara seimbang. Menurut Mangkunegara (2009) dalam jurnal (Widodo & Yandi, 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, kinerja menunjukkan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Pada kenyataannya, menjaga kinerja bukan hal yang mudah bagi mahasiswa pekerja *part-time*. Tuntutan akademik seperti tugas, ujian, dan kegiatan kampus seringkali berbenturan dengan jadwal kerja yang relatif tetap. Kondisi ini dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan, kurangnya fokus saat bekerja, hingga penurunan produktivitas. Produktivitas secara teori memiliki keterkaitan dengan kesehatan (Maharani & Nugroho, 2022). Menurut O'Neill dan Panuwatwanich (2013) dalam jurnal (Gustara et al., 2023), menemukan bahwa produktivitas pekerja atau beban kerja menurun ketika kelelahan pekerja meningkat. Bahkan, tidak jarang mahasiswa mengalami kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada kualitas pekerjaan. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja mahasiswa pekerja part-time dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan kerja, tetapi juga kemampuan dalam mengatur waktu dan menentukan prioritas antara kegiatan akademik dan pekerjaan. Disiplin kerja dapat dikatakan ketaatan pelaksanaan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan teratur dan tertib (Putra et al., 2023). Jadi, ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka mereka cenderung lebih produktif, efisien, dan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, ketika disiplin kerja rendah maka dapat menyebabkan penurunan produktivitas, sering tidak hadir, atau bahkan konflik internal. Menurut Gaya (2023) dalam jurnal (Juwita et al., 2025), disiplin kerja menjadi elemen yang tidak bisa dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, mahasiswa yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta menjaga konsistensi dalam bekerja.

Selain disiplin, motivasi kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja adalah daya tarik internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja, (Syiva et al., n.d.). Menurut teori Harapan Victor Vroom dalam jurnal (Dahrani & Sohiron, 2024), berpendapat bahwa individu termotivasi untuk mengerahkan upaya jika mereka yakin hal itu akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan berikutnya. Motivasi kerja dapat meningkatkan semangat dan antusiasme, sehingga produktivitas akan menjadi lebih tinggi. Maka dari itu, mahasiswa yang bekerja umumnya memiliki tujuan tertentu seperti, memenuhi kebutuhan ekonomi, membantu keluarga, atau menambah pengalaman kerja. Motivasi tersebut telah menjadi dorongan internal yang mempengaruhi semangat dan kesungguhan dalam bekerja. Individu dengan motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan mampu mempertahankan kualitas kinerjanya meskipun menghadapi berbagai keterbatasan.

Di sisi lain, kompensasi sebagai faktor eksternal juga turut mempengaruhi kinerja mahasiswa pekerja part-time. Karena faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan (Fahraini & Syarif, 2022). Pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan dipandang sebagai faktor krusial dalam mendorong semangat kerja serta meningkatkan kinerja pegawai (Sholihah et al., 2025). Menurut Fahrizal (2024) dalam jurnal (Pratama & Ahmadi, 2024) ketidaksesuaian dalam kompensasi dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan yang merugikan perusahaan. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi serta kinerja mahasiswa pekerja part-time secara optimal.

Pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja tidak selalu sama pada setiap kondisi, karena dapat dipengaruhi oleh situasi dan karakteristik individu yang berbeda. Selama ini, pembahasan lebih banyak berfokus pada karyawan tetap, sehingga kajian mengenai mahasiswa pekerja part time masih sangat terbatas, padahal mereka memiliki karakteristik khusus seperti keterbatasan waktu, beban ganda antara kuliah dan pekerjaan, serta tujuan kerja yang beragam. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih spesifik pada mahasiswa pekerja part-time, khususnya di wilayah Solo Raya. Mahasiswa sebagai kelompok yang berada dalam masa peralihan menuju dunia kerja juga memiliki dinamika yang berbeda dibandingkan dengan tenaga kerja pada umumnya. Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka perlu dikaji secara lebih mendalam.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* di Solo Raya secara parsial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam memperkaya kajian mengenai perilaku kerja mahasiswa, serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi pemberi kerja dalam mengelola tenaga kerja part time dari kalangan mahasiswa.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) (MR Pratama et al., 2023). Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* di Solo Raya. Pendekatan kuantitatif dinilai efektif dalam menguji hubungan kausal antar variabel secara sistematis dan terukur

(Tukidi et al., 2024) serta didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan (Oscar et al., 2024); (Adiyasa et al., 2025); (Putra et al., 2023). Namun, penelitian (Nurzakiah & Febrian, 2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Subjek penelitian adalah mahasiswa di wilayah Solo Raya yang bekerja secara *part-time* dengan jumlah responden sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu berdasarkan kriteria mahasiswa aktif dan memiliki pekerjaan *part-time* sehingga sesuai dengan tujuan penelitian (Oscar et al., 2024). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring dengan instrumen yang disusun berdasarkan indikator variabel disiplin, motivasi, kompensasi, dan kinerja mahasiswa. Pengukuran menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang dinilai efektif dalam mengukur persepsi responden secara sistematis (Tukidi et al., 2024), serta didukung oleh studi kepustakaan sebagai landasan teori (Oscar et al., 2024).

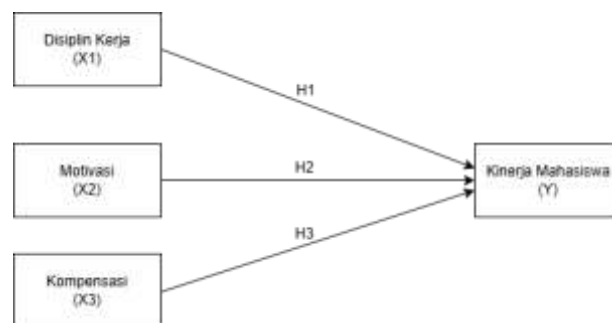
Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan software SmartPLS dengan tahapan uji outer model dan inner model. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, sedangkan *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui nilai *R-Square* dan uji hipotesis menggunakan teknik *bootstrapping*. Penggunaan SEM-PLS dinilai tepat karena mampu mengolah data dengan sampel relatif kecil dan tidak memerlukan asumsi normalitas yang ketat. Analisis ini umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan (MR Pratama et al., 2023); (Tukidi et al., 2024); (Putra et al., 2023) sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menarik kesimpulan.

Berdasarkan rancangan penelitian ini, terdapat tiga hipotesis yang diajukan, yaitu:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Mahasiswa part time Solo Raya

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Mahasiswa part time Solo Raya

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Mahasiswa part time Solo Raya



Gambar 1. Kerangka Berpikir

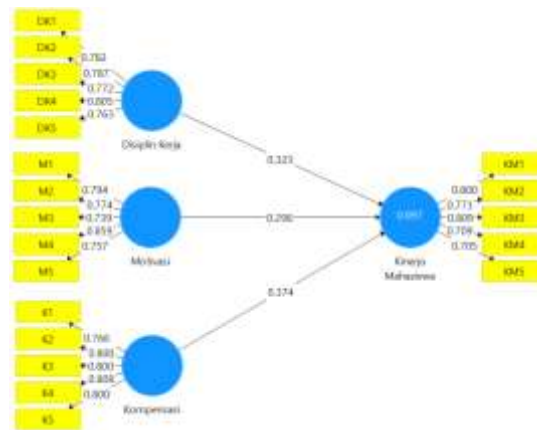
Berdasarkan kerangka berpikir dan tujuan penelitian, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* di Solo Raya. Hipotesis ini didasarkan pada asumsi bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam bekerja, dapat meningkatkan efektivitas dan hasil kerja mahasiswa. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi (Adiyasa et al., 2025); (Putra et al., 2023), sehingga semakin tinggi disiplin yang dimiliki mahasiswa, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* di Solo Raya. Hipotesis ini berangkat dari pandangan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang dapat meningkatkan semangat kerja, ketekunan, serta produktivitas individu. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja baik secara parsial maupun simultan (Oscar et al., 2024); (Putra et al., 2023).

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time di Solo Raya. Hipotesis ini didasarkan pada asumsi bahwa kompensasi yang sesuai, baik berupa gaji, insentif, maupun fasilitas, dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja mahasiswa. Pemberian kompensasi yang layak akan mendorong mahasiswa untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Oscar et al., 2024); (Adiyasa et al., 2025); (Putra et al., 2023). Ketiga hipotesis tersebut diajukan untuk menguji secara empiris pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* di wilayah Solo Raya.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Outer Model Analysis



Gambar 1. Outer Model Analysis

#### Convergent Validity

Tabel 1. Outer Loading Values

Variabel	Indikator	Outer Loading
Disiplin Kerja (X1)	DK1	0,782
	DK2	0,787
	DK3	0,772
	DK4	0,805
	DK5	0,763
Motivasi (X2)	M1	0,794
	M2	0,774
	M3	0,739
	M4	0,859
	M5	0,757
Kompensasi (X3)	K1	0,766
	K2	0,800
	K3	0,800
	K4	0,808
	K5	0,800
Kinerja Mahasiswa (Y)	KM1	0,800
	KM2	0,773
	KM3	0,809
	KM4	0,709
	KM5	0,705

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Mahasiswa memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk variabelnya masing-masing. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria *convergent validity* dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

**Table 2. Average Variance Extracted (AVE) Values**

<i>Variable</i>	<i>AVE (Average Variance Extracted)</i>	<i>Description</i>
Disiplin Kerja	0,611	<i>Valid</i>
Kinerja Mahasiswa	0,578	<i>Valid</i>
Kompensasi	0,632	<i>Valid</i>
Motivasi	0,617	<i>Valid</i>

*Sumber: Hasil Olah Data smart PLS 3*

Tabel 2 menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel penelitian. Seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5, yaitu Disiplin Kerja (0,611), Kinerja Mahasiswa (0,578), Kompensasi (0,632), dan Motivasi (0,617). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### **Reability Test**

**Table 3. Composite Reliability**

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reability</i>
Disiplin Kerja	0,887
Kinerja Mahasiswa	0,872
Kompensasi	0,896
Motivasi	0,889

*Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3*

Tabel 3 menunjukkan nilai *Composite Reliability* dari setiap variabel penelitian. Seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,7, yaitu Disiplin Kerja (0,887), Kinerja Mahasiswa (0,872), Kompensasi (0,896), dan Motivasi (0,889). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### **Cronbach's Alpha**

**Table 4. Cronbach's Alpha**

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reability</i>
Disiplin Kerja	0,841
Kinerja Mahasiswa	0,817
Kompensasi	0,854
Motivasi	0,844

*Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3*

Tabel 4 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel penelitian. Seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,7, yaitu Disiplin Kerja (0,841), Kinerja Mahasiswa (0,817), Kompensasi (0,854), dan Motivasi (0,844). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

**Multicollinearity Test**

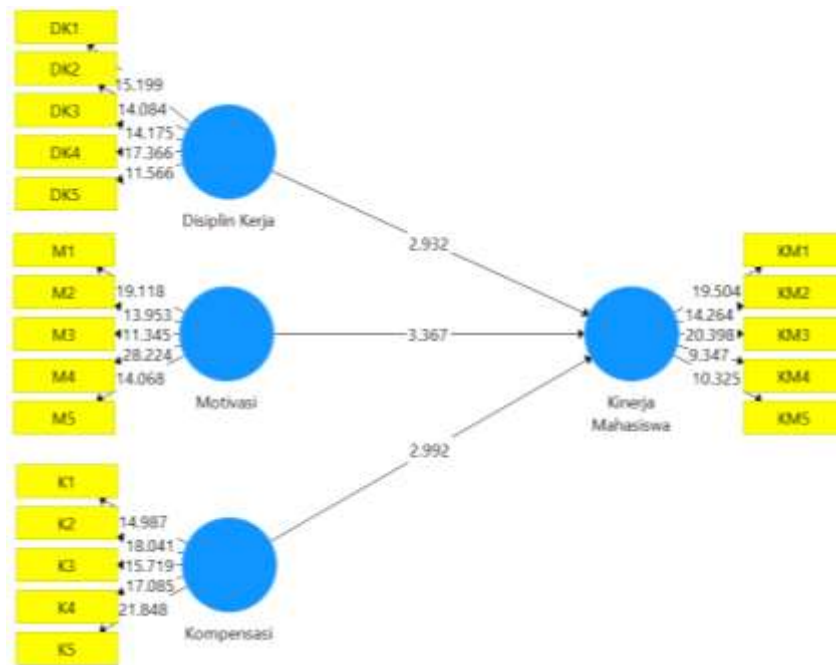
**Table 5. Multicollinearity Test**

Variabel	Composite Reability
X1→Y	0,323
X2→Y	0,298
X3→Y	0.374

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3

Tabel 5 menunjukkan hasil uji *multikolinearitas* pada variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang diperoleh pada hubungan X1→Y (0,323), X2→Y (0,298), dan X3→Y (0,374) menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah *multikolinearitas* yang serius dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen masih berada dalam batas yang dapat diterima. Dengan demikian, model penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Inner Model Analysis**



Gambar 1. Inner Model Analysis

**Model Fit Test**

**Table 6. R-Square Values**

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Mahasiswa	0,897	0,893

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3

Tabel 6 menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,897 dan *Adjusted R-Square* sebesar 0,893 pada variabel Kinerja Mahasiswa. Hal ini berarti bahwa sebesar 89,7% variasi Kinerja Mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,893 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik.

**Hyphotesis Testin**

**Direct Effect**

**Table 7. Path Coefficient (Direct Effect)**

	<i>Hyphotesis</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistik</i>	<i>PValues</i>	<i>Description</i>
Disiplin Kerja-> Kinerja mahasiswa	H1	0,323	2,932	0,004	<i>Significant</i>
Kompensasi-> Kinerja mahasiswa	H2	0,374	2,992	0,003	<i>Significant</i>
Motivasi-> Kinerja mahasiswa	H3	0,298	3,367	0,001	<i>Significant</i>

*Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3*

Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian hipotesis *direct effect* bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa. Disiplin Kerja (H1) memiliki koefisien sebesar 0,323 dengan nilai T statistik 2,932 dan P-value 0,004 (<0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa. Kompensasi (H2) memiliki koefisien sebesar 0,374 dengan T statistik 2,992 dan P-value 0,003, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi (H3) memiliki koefisien sebesar 0,298 dengan T statistik 3,367 dan P-value 0,001, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa. Dari ketiga variabel tersebut, Kompensasi menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Mahasiswa karena memiliki nilai koefisien terbesar.

**4. Kesimpulan**

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* di wilayah Solo Raya secara parsial. Mahasiswa yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi terbukti mampu mengatur waktu dengan lebih baik, mematuhi aturan kerja, dan menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* secara parsial. Dorongan internal yang berasal dari kebutuhan ekonomi, keinginan mandiri, dan pencarian pengalaman kerja mendorong mahasiswa untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* secara parsial dan menjadi variabel yang paling dominan di antara ketiga variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa imbalan yang adil dan sesuai merupakan faktor eksternal paling kuat dalam mendorong semangat dan kualitas kerja mahasiswa. Berdasarkan hasil dari penelitian, disarankan bagi pemberi kerja agar menerapkan sistem kompensasi yang adil dan transparan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung motivasi dan fleksibilitas jadwal bagi mahasiswa pekerja *part-time*. Pihak perguruan tinggi juga disarankan untuk menyediakan program pendampingan manajemen waktu dan pembinaan disiplin agar mahasiswa mampu menyeimbangkan peran akademik dan pekerjaan dengan lebih efektif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan menambahkan variabel seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan sosial, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mahasiswa pekerja *part-time*.

**Referensi**

1. Adiyasa, I. K. I., Sapta, I. K. S., & Novarini, N. N. A. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fore Coffee di Denpasar. *Jurnal Emas*, 6(8), 1767–1776. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.36733/emas.v6i8.12320>
2. Dahrani, & Sohiron. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 4(2), 1974–1987. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>
3. Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Nikos Distribution Indonesia*. 5(1), 20–30.
4. Gustara, R. A., Amini, A., Octavia, M. D., Astuti, Y. A., & Utami, T. N. (2023). ANALISIS TINGKAT KELELAHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, 7(2), 21–30.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8749>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

5. Juwita, F. D., Astuti, D., & Solehudin, D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Upstream Data Center. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 258–270.
6. Maharani, P., & Nugroho, B. Y. S. (2022). DAMPAK KELELAHAN KERJA DAN KUALITAS TIDUR TERHADAP PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 7(1), 69–79. <https://doi.org/DOI:https://dx.doi.org/10.21111/jihoh.v7i1.8442>
7. MR Pratama, W. A., Mariah, & Syuryadi. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PENERBIT ERLANGGA. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 186–199.
8. Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
9. Oscar, J., Marnisah, L., & Alie, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(4), 2544–2550. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i4>
10. Pratama, S. Y., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan UMKM di Kabupaten Sukoharjo. *Indonesia Journal Economic, Finance, Business and Management*, 02(01).
11. Putra, F. S., Azhad, M. N., & Reskiputri, T. D. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL LAS DESTA JEMBER. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(2), 283–298.
12. Sari, B. P., & Pancasasti, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten*. 4(1), 1–14.
13. Sholihah, A. R., Fauziah, M. M. R., Putri, D. M., Munir, B. M., Sari, M. A., Azahro, K. A., & Ariyadi, M. Y. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Swasta di Karanganyar. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 4296–4302.
14. Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*.
15. Tukidi, Adhani, I., & Sari, D. D. E. (2024). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bimba aiueo. *Management Research And Business Journal*, 2(2), 101–121.
16. Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, ( Literature Review MSDM ). *Jurnal Multi Disiplin*, 1(1), 1–14.