

Ketika Tenaga Kerja Mahasiswa Mengubah Determinan Kinerja: Bukti Empiris Dominasi Disiplin Kerja di Kafe Kota Malang

Yogha Prahtahma^{1*}, Eliezer Eden oktaviano², Zenny Nur Laila³, Ahmad Nizar Yogatama⁴

^{1*,2,3,4}Institut Teknologi dan Bisnis Asia, Jl. Soekarno-Hatta, Rembuksari No. 1A, 65113

yogacasper13@gmail.com^{1*}

eliezerokta@gmail.com²

zenynurlaila19@gmail.com³

nizaryogatama@asia.ac.id⁴

* Corresponding Author

Diterima : 4 Oktober 2025; Direvisi : 15 Nopember 2025; Diterbitkan : 1 Desember 2025;

Abstrak

Penelitian ini mengkaji bagaimana komposisi tenaga kerja mahasiswa di kafe Kota Malang mengubah determinan kinerja tradisional yang selama ini dianut dalam manajemen sumber daya manusia. Berangkat dari fenomena kota pendidikan dengan dominasi pekerja mahasiswa paruh waktu, penelitian bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang secara empiris memengaruhi kinerja dalam konteks unik ini. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 34 karyawan kafe dan analisis regresi linier berganda, temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor dominan yang secara signifikan meningkatkan kinerja ($\beta=0,414$, $p=0,023$), sementara motivasi kerja hanya berpengaruh positif tidak signifikan dan efektivitas pengawasan justru menunjukkan hubungan negatif yang tidak terduga. Ketiga variabel hanya menjelaskan 33,2% varians kinerja, mengindikasikan bahwa karakteristik tenaga kerja mahasiswa secara fundamental mengubah dinamika determinan kinerja di industri kafe. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi praktik manajemen kafe di lingkungan pendidikan yang perlu menyesuaikan strategi dengan komposisi tenaga kerja spesifik.

Kata Kunci: disiplin kerja, efektivitas pengawasan, industri kafe, kinerja karyawan, motivasi kerja

When Student Employees Shift Performance Determinants: Empirical Evidence of Work Discipline Dominance in Malang City Cafe

Abstract

This study examines how the composition of student workers in Malang City cafes transforms traditional performance determinants commonly adopted in human resource management. Originating from the phenomenon of an educational city with a dominant part-time student workforce, the research aims to identify key factors empirically influencing performance in this unique context. Using a quantitative approach with a sample of 34 cafe employees and multiple linear regression analysis, findings show that work discipline is the dominant factor significantly improving performance ($\beta=0.414$, $p=0.023$), while work motivation shows only a positive insignificant effect and supervision effectiveness surprisingly demonstrates a negative relationship. These three variables collectively explain only 33.2% of performance variance, indicating that student workforce characteristics fundamentally alter performance determinants in the cafe industry. These findings provide important implications for cafe management practices in educational environments that need to adapt strategies to specific workforce composition.

Keywords: work discipline, supervision effectiveness, cafe industry, employee performance, work motivation

PENDAHULUAN

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, hubungan antara faktor-faktor penentu kinerja karyawan telah menjadi topik kajian yang konsisten dalam literatur manajemen. Namun,

temuan empiris menunjukkan variasi signifikan dalam determinan kinerja tergantung pada konteks industri dan karakteristik tenaga kerja. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi pola yang berbeda: penelitian di sektor perhotelan menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan (Anjeli & Heryanda, 2025; Harry, 2024), sementara studi di institusi pemerintah justru mengungkapkan disiplin kerja sebagai penentu utama kinerja, dengan faktor lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (Basirun et al., 2022; Pangarso & Susanti, 2016).

Kondisi unik muncul dalam industri kafe di kota-kota pendidikan seperti Malang, yang didominasi oleh tenaga kerja mahasiswa paruh waktu (Amira, 2018; Istikomah & Setiawan, 2023; Meiji, 2019). Karakteristik khusus ini menciptakan dinamika manajerial yang berbeda dibandingkan dengan sektor jasa konvensional, di mana karyawan memiliki komitmen ganda antara tanggung jawab akademis dan pekerjaan. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan kritis: apakah determinan kinerja tradisional yang umum ditemukan dalam literatur manajemen tetap berlaku dalam konteks khusus ini, ataukah komposisi tenaga kerja mahasiswa secara fundamental mengubah hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja?

Penelitian ini berangkat dari observasi bahwa dalam lingkungan kafe di Kota Malang, di mana sebagian besar karyawan merupakan mahasiswa yang bekerja paruh waktu, pola hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan efektivitas pengawasan dengan kinerja karyawan menunjukkan karakteristik yang tidak sesuai dengan ekspektasi teoretis. Temuan awal mengindikasikan bahwa disiplin kerja muncul sebagai faktor penentu yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja, sementara efektivitas pengawasan justru menunjukkan hubungan yang berlawanan dengan yang diharapkan. Ketidaksesuaian temuan ini dengan kerangka teoretis konvensional menegaskan adanya kesenjangan pengetahuan yang perlu dijelaskan, khususnya terkait bagaimana karakteristik tenaga kerja mahasiswa mengubah dinamika determinan kinerja dalam industri kafe di lingkungan kota pendidikan. Penelitian ini bertujuan mengkaji secara empiris fenomena unik ini untuk memberikan kontribusi pada teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks spesifik tenaga kerja mahasiswa di sektor jasa.

Dalam konteks ini, temuan penelitian terdahulu oleh Perkasa et al. (2023) di Kantor BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta memberikan perspektif menarik yang dapat dibandingkan dengan fenomena di industri kafe Kota Malang. Mereka menemukan bahwa disiplin dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun temuan tersebut tidak sepenuhnya berlaku dalam lingkungan kafe dengan tenaga kerja mahasiswa paruh waktu. Demikian pula, studi Novriansyah & Al-Aziz (2021) di sektor perhotelan mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pola yang tidak teramati dalam observasi awal di kafe Kota Malang. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara faktor penentu kinerja sangat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik spesifik tenaga kerja, di mana dalam kasus tenaga kerja mahasiswa paruh waktu, dinamika yang terbentuk mungkin berbeda dari sektor jasa konvensional.

Karakteristik unik tenaga kerja mahasiswa paruh waktu di industri kafe Kota Malang menciptakan tantangan manajerial khusus yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur. Berbeda dengan karyawan penuh waktu yang memiliki komitmen utama pada pekerjaan, mahasiswa paruh waktu harus mengelola dua prioritas utama: tanggung jawab akademis dan pekerjaan. Kondisi ini sering mengakibatkan fluktuasi dalam konsistensi kinerja, terutama selama masa ujian atau tenggat waktu tugas akademis. Lebih lanjut, motivasi kerja mahasiswa paruh waktu cenderung lebih ekstrinsik (seperti kebutuhan finansial untuk biaya kuliah dan hidup) dibandingkan motivasi intrinsik yang umumnya dikaitkan dengan kinerja tinggi dalam teori manajemen tradisional (Ali & Ahmadi, 2024; Kurniawan & Ati, 2014). Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mendasar tentang relevansi teori motivasi Herzberg (1959) dan Maslow (1943) dalam konteks tenaga kerja dengan komitmen ganda seperti ini, terutama ketika temuan awal menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari perspektif teoretis, ketidaksesuaian temuan awal dengan kerangka teoretis konvensional menegaskan perlunya pengembangan model manajemen yang lebih kontekstual

untuk menjelaskan dinamika kinerja dalam industri kafe dengan tenaga kerja mahasiswa. Temuan bahwa efektivitas pengawasan menunjukkan hubungan negatif dengan kinerja bertentangan dengan teori kepemimpinan tradisional, namun dapat dijelaskan melalui lensa teori otonomi pekerjaan yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung lebih puas dan berkinerja lebih baik ketika diberikan otonomi (Hakim, 2018; Mursalin & Azliyanti, 2025). Dalam konteks tenaga kerja mahasiswa yang umumnya memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi dan keinginan untuk mandiri, pengawasan yang terlalu ketat mungkin dianggap sebagai bentuk ketidakpercayaan yang justru mengurangi motivasi intrinsik dan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan terhadap karakteristik tenaga kerja spesifik, sebagaimana diusulkan dalam teori kontingensi kepemimpinan Northouse (2018), namun dengan variasi kontekstual yang lebih mendalam dalam lingkungan kota pendidikan.

Penelitian ini secara khusus mengisi kesenjangan pengetahuan dengan mengkaji secara empiris bagaimana komposisi tenaga kerja mahasiswa paruh waktu mengubah dinamika determinan kinerja tradisional dalam industri kafe di Kota Malang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif pada sampel 34 karyawan kafe, penelitian ini tidak hanya bertujuan menguji ulang hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan efektivitas pengawasan dengan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan dasar empiris untuk pengembangan teori manajemen sumber daya manusia yang lebih relevan dalam konteks tenaga kerja dengan komitmen ganda. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada kemampuannya untuk mengidentifikasi bahwa dalam lingkungan kota pendidikan dengan tenaga kerja mahasiswa paruh waktu, disiplin kerja muncul sebagai faktor penentu kinerja yang lebih dominan dibandingkan motivasi dan pengawasan, yang menantang asumsi konvensional dalam literatur manajemen dan menawarkan perspektif baru tentang bagaimana karakteristik demografis tenaga kerja dapat secara fundamental mengubah hubungan antara determinan kinerja tradisional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk mengkaji hubungan kausal antara motivasi kerja, disiplin kerja, efektivitas supervisi, dan kinerja karyawan di kafe-kafe di Kota Malang. Desain penelitian dipilih secara khusus untuk menguji hipotesis dalam konteks unik industri kafe di kota pendidikan yang didominasi tenaga kerja mahasiswa paruh waktu. Metode survei potong lintang diterapkan untuk mengumpulkan data pada satu titik waktu, memungkinkan pengukuran variabel dan keterkaitannya dalam lingkungan kerja yang khas di mana karyawan memiliki komitmen ganda antara tanggung jawab akademis dan pekerjaan.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan kafe di Kota Malang, yang telah berkembang menjadi pusat pendidikan dan kuliner penting di Jawa Timur, Indonesia. Dari populasi ini, sampel sebanyak 34 karyawan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, memastikan representasi dari berbagai kafe di seluruh kota. Penentuan ukuran sampel mengikuti rekomendasi oleh Alwi (2015) dan Nurudin et al. (2014), yang menyarankan ukuran sampel minimum 30-40 untuk studi dengan kurang dari 10 variabel teramati. Sampel yang dipilih mencakup karyawan dari berbagai posisi (barista, pelayan, kasir) dengan masa kerja dan latar belakang pendidikan yang bervariasi, meskipun sebagian besar terdiri dari mahasiswa paruh waktu, yang sejalan dengan komposisi tenaga kerja pada umumnya di industri kafe di Malang.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji validitas, indikator beban kerja tidak memenuhi kriteria valid sehingga dihilangkan dari model analisis. Instrumen penelitian yang digunakan dalam analisis akhir terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pengukuran	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (nilai- p)
Motivasi kerja	X11 (Kebutuhan Berprestasi)	0,834	0
	X12 (Pengakuan Hasil Kerja)	0.804	0
	X13 (Peluang untuk Pengembangan Diri)	0,678	0
Disiplin Kerja	X21 (Ketepatan Waktu)	0.804	0
	X22 (Kepatuhan terhadap Aturan)	0,839	0
	X23 (Tugas Tanggung Jawab)	0,760	0
Efektivitas	X31 (Pemantauan Reguler)	0,732	0
Pengawasan	X32 (Umpan Balik dari Supervisor)	0.826	0
	X33 (Bimbingan Kerja)	0,873	0
Kinerja karyawan	Y (Kinerja)	1.000	0

Sumber. Hasil Penelitian, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang baik untuk semua konstruk, berkisar antara 0,815 hingga 0,830, yang melebihi ambang batas 0,7 yang direkomendasikan untuk menunjukkan reliabilitas yang memadai. Jumlah item pengukuran untuk masing-masing konstruk bervariasi antara 2 hingga 4 item, dengan kinerja karyawan memiliki jumlah item terkecil (2 item) karena sifat konstruk yang lebih spesifik.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden setelah mendapatkan izin dari pihak manajemen kafe di Kota Malang. Sebelum penyebaran kuesioner utama, dilakukan uji coba instrumen terhadap 10 responden di luar sampel penelitian untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan software SPSS versi 28 dengan tahapan analisis sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item
Motivasi kerja	0,815	4
Disiplin Kerja	0,827	4
Efektivitas Pengawasan	0.83	4
Kinerja karyawan	1	2

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Analisis data dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian memenuhi kriteria kualitas pengukuran. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian, dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi dan uji signifikansi serentak (uji F) untuk menilai keseluruhan model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Toleransi	VIF
Motivasi kerja	0,596	1.679
Disiplin Kerja	0,751	1.332
Efektivitas Pengawasan	0,649	1.541

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan validitas analisis regresi. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asimptotik Sig. (2-tailed) sebesar 0,072, yang melebihi tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa residual regresi terdistribusi normal. Uji multikolinearitas melalui Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi tidak menunjukkan masalah multikolinearitas yang serius di antara variabel independen.

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3, semua nilai VIF berada di bawah ambang batas kritis 10 (berkisar antara 1,332 hingga 1,679), dan nilai toleransi melebihi 0,1 (berkisar antara 0,596 hingga 0,751). Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya masalah serius, dengan tidak ada variabel independen yang secara signifikan memprediksi residual absolut ($p > 0,05$).

Tabel 4. Koefisien Regresi dan Uji Signifikansi

Variabel	B	β	nilai-t	nilai-p	Hipotesis
Konstan	1.571	-	1.978	0,057	-
Motivasi Kerja (X_1)	0,135	0,345	1.785	0,084	Tidak Didukung
Disiplin Kerja (X_2)	0,139	0,414	2.402	0,023	Didukung
Efektivitas Pengawasan (X_3)	-0,05	-0,168	-0,905	0,373	Tidak Didukung

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,414$, $t = 2,402$, $p = 0,023$), yang mendukung Hipotesis 2. Temuan ini secara kuat mendukung perspektif teori kontingensi yang menyatakan bahwa dalam lingkungan layanan dengan interaksi pelanggan yang tinggi seperti kafe, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab tugas menjadi determinan kinerja yang krusial. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmayanti & Afandi (2014) yang menemukan bahwa hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,345$, $t = 1,785$, $p = 0,084$), yang tidak mendukung Hipotesis 1 pada tingkat alpha konvensional 0,05. Temuan ini bertentangan dengan teori motivasi Herzberg (1959) dan Maslow (1943) yang umumnya mengasosiasikan motivasi dengan kinerja yang lebih baik. Namun, dalam konteks tenaga kerja mahasiswa paruh waktu di kafe Kota Malang, hal ini dapat dijelaskan oleh sifat tugas kafe yang seringkali rutin dan membutuhkan pengembangan keterampilan yang minimal, sehingga membatasi dampak motivasi terhadap hasil kinerja untuk demografi ini. Temuan ini juga konsisten dengan pola yang ditemukan dalam penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor-faktor penentu kinerja sangat dipengaruhi oleh konteks industri (Ellesia & Hidayah, 2025; Rahhanto & Prasetyo, 2025; Tiyani et al., 2025).

Efektivitas Supervisi (X_3) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = -0,168$, $t = -0,905$, $p = 0,373$), yang bertentangan dengan Hipotesis 3 dan teori kepemimpinan konvensional. Temuan yang tidak terduga ini dapat dijelaskan melalui lensa teori otonomi pekerjaan, yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki otonomi lebih besar cenderung lebih puas dan berkinerja lebih baik. Dalam konteks tenaga kerja mahasiswa yang umumnya memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi dan keinginan untuk mandiri, pengawasan yang terlalu ketat mungkin dianggap sebagai bentuk ketidakpercayaan yang justru mengurangi motivasi intrinsik dan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan terhadap karakteristik tenaga kerja spesifik, sebagaimana diusulkan dalam teori kontingensi kepemimpinan Northouse (2018).

Tabel 5. Ringkasan Model dan Hasil ANOVA

R	R ²	R ² yang Disesuaikan	Kesalahan Estimasi Standar	Nilai F	nilai-p
0,576	0,332	0,265	0.51174	4.975	0,006

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pengujian simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik ($F = 4,975$, $p = 0,006$), yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,332 menunjukkan bahwa hanya 33,2% varians Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, sementara 66,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai R^2 yang relatif rendah ini dibandingkan dengan studi di sektor jasa lainnya, misalnya, 66,3% di lingkungan perhotelan

sebagaimana dilaporkan oleh Novriansyah & Al-Aziz (2021) menggarisbawahi keunikan industri kafe di Malang dengan proporsi mahasiswa paruh waktu yang tinggi.

Temuan ini memiliki implikasi teoretis yang signifikan karena mengungkapkan bahwa dalam konteks kota pendidikan dengan tenaga kerja mahasiswa paruh waktu, dinamika determinan kinerja berbeda dari yang diharapkan berdasarkan literatur manajemen konvensional. Hal ini mendukung argumen bahwa teori manajemen perlu disesuaikan dengan konteks spesifik, terutama ketika berhadapan dengan komposisi tenaga kerja yang unik seperti mahasiswa paruh waktu yang memiliki kebutuhan, motivasi, dan pola kerja yang berbeda.

Temuan ini tidak hanya memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dalam konteks sektor jasa, tetapi juga membuka perspektif baru tentang bagaimana karakteristik demografis tenaga kerja dapat secara fundamental mengubah hubungan antara determinan kinerja tradisional. Dalam kasus tenaga kerja mahasiswa paruh waktu di Kota Malang, faktor-faktor seperti komitmen ganda antara studi dan pekerjaan, kebutuhan akan fleksibilitas jadwal, serta tingkat keterikatan emosional yang berbeda terhadap pekerjaan, menciptakan dinamika manajerial yang tidak dapat dijelaskan sepenuhnya oleh kerangka teoretis konvensional. Hal ini sejalan dengan argumen Afriyani et al. (2024) yang menyatakan bahwa teori manajemen perlu dikembangkan secara kontekstual untuk mengakomodasi perbedaan dalam komposisi tenaga kerja dan lingkungan kerja spesifik. Implikasi praktis dari temuan ini sangat penting bagi pemilik dan manajer kafe di lingkungan kota pendidikan, yang perlu mengadopsi pendekatan manajemen yang lebih adaptif dengan karakteristik tenaga kerja mahasiswa, seperti pemberian otonomi yang lebih besar dalam pengelolaan tugas, penekanan pada pembangunan disiplin intrinsik ketimbang pengawasan eksternal yang ketat, serta pengembangan sistem insentif yang selaras dengan kebutuhan dan prioritas mahasiswa sebagai pekerja paruh waktu. Keterbatasan penelitian ini, terutama terkait ukuran sampel yang relatif kecil dan fokus pada satu kota, menunjukkan perlunya studi lanjutan yang lebih komprehensif untuk menguji temuan ini dalam konteks kota pendidikan lainnya, dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti tingkat komitmen akademis, kepuasan kerja, dan faktor demografis yang mungkin menjelaskan sebagian besar varians kinerja yang belum terukur dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkap dinamika unik determinan kinerja karyawan dalam industri kafe di Kota Malang yang didominasi tenaga kerja mahasiswa paruh waktu, dengan disiplin kerja muncul sebagai faktor dominan yang secara signifikan meningkatkan kinerja ($\beta=0,414$, $p=0,023$), sementara motivasi kerja hanya berpengaruh positif tidak signifikan dan efektivitas pengawasan justru menunjukkan hubungan negatif yang tidak terduga. Temuan ini menantang asumsi konvensional dalam manajemen sumber daya manusia dan menegaskan bahwa karakteristik tenaga kerja mahasiswa secara fundamental mengubah hubungan antara faktor-faktor penentu kinerja tradisional. Implikasi praktisnya adalah manajemen kafe di lingkungan kota pendidikan perlu mengadopsi strategi yang lebih berfokus pada pembangunan disiplin kerja sambil memberikan otonomi yang memadai, ketimbang mengandalkan motivasi ekstrinsik atau pengawasan ketat. Untuk penelitian lanjutan, disarankan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin menjelaskan 66,8% varians kinerja yang belum terukur dalam penelitian ini, seperti faktor demografis, komitmen akademis, atau karakteristik kepribadian karyawan mahasiswa, serta melakukan studi komparatif dengan kota pendidikan lain untuk memperkuat generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif Dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=St8geqaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PA1&Dq=Teori+Manajemen+Perlu+Dikembangkan+Secara+Kontekstual+Untuk+Mengakomoda>

- si+Perbedaan+Dalam+Komposisi+Tenaga+Kerja+Dan+Lingkungan+Kerja+Spesifik&Ots=41x7vpl6mo&Sig=Cyvekhnrn-Tearywifbbvuo4585u
- Ali, H., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Kerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12). <https://Jurnal.Mediaakademik.Com/Index.Php/Jma/Article/View/1415>
- Alwi, I. (2015). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 2(2). <https://Journal.Lppmunindra.Ac.Id/Index.Php/Formatif/Article/View/95>
- Amira, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1). <https://Jimfeb.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jimfeb/Article/View/5387/0>
- Anjeli, N. K., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Sheraton Bali Kuta Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 8(2), 242–253.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center Of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348.
- Ellesia, N., & Hidayah, N. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 2(2), 420–432.
- Hakim, A. F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(2), Article 2.
- Harry, Y. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Serina Ekonomi Dan Bisnis*, 2(02). <https://Journal.Untar.Ac.Id/Index.Php/JSEB/Article/View/35249>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation To Work*. John Wiley & Sons.
- Istikomah, R., & Setiawan, A. (2023). Efek Bekerja Paruh Waktu Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa. *TA'LIMUNA: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 179–188.
- Kurniawan, N. A., & Ati, S. (2014). Motivasi Kerja Mahasiswa Yang Menjadi Tenaga Paruh Waktu Di UPT Perpustakaan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 3(3), 71–80.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory Of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://Doi.Org/10.1037/H0054346>
- Meiji, N. H. P. (2019). Pemuda (Pe) Kerja Paruh Waktu: Dependensi Dan Negosiasi (Mahasiswa Part Time Di Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia). *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 15–28.
- Mursalin, A., & Azliyanti, E. (2025). *Pengaruh Otonomi Pekerjaan, Kesesuaian Individu-Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Bersuara Karyawan Pada Kcu Bank Nagari* [Phd Thesis, Universitas Bung Hatta]. <http://Repository.Bunghatta.Ac.Id/Id/Eprint/182/3/BAB%20KESIMPULAN%20SARAN%20DAN%20DAFTAR%20PUSTAKA.Pdf>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory And Practice* (8th Ed.). Sage Publications.
- Novriansyah, Y., & Al-Aziz, A. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://Ojs.Umb-Bungo.Ac.Id/Index.Php/JMS/Article/View/475>
- Nurudin, M., Mara, M. N., & Kusnandar, D. (2014). Ukuran Sampel Dan Distribusi Sampling Dari Beberapa Variabel Random Kontinu. *Bimaster: Buletin Ilmiah Matematika, Statistika Dan Terapannya*, 3(01). <https://Jurnal.Untan.Ac.Id/Index.Php/Jbmstr/Article/View/4461>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.

- Perkasa, D. H., Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Rostina, C. N. (2023). The Influence Of The Physical Work Environment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance. *Kne Social Sciences*, 286–295.
- Rahhanto, S. H. D. A., & Prasetyo, B. (2025). Evaluasi Manajemen Operasional Pada Bisnis Bhv Creative Operational Management Evaluation In Bhv Creative Business. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 24(11), 301–310.
- Tiyani, T., Haji, S., & Wayhuni, S. (2025). Pengaruh Penerapan Quality Controk Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menjaga Kualitas Produk Di Pt Indonesia Epson Industry. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 5(2), 1490–1506.