

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA MAHASISWA KERJA PRAKTIK  
(Studi Kasus Mahasiswa Angkatan 2020 Pada Salah Satu Kampus Di Jakarta)**

**Rifka Adelia Chairun Nisa<sup>1</sup>, Arif Murti R<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen Universitas Pertamina

<sup>1</sup>[rifkaadeliachairunnisa@gmail.com](mailto:rifkaadeliachairunnisa@gmail.com) <sup>2</sup>[arifmurti.r@universitaspertamina.ac.id](mailto:arifmurti.r@universitaspertamina.ac.id)

**ABSTRAK**

Adanya persaingan dunia kerja yang kian ketat sehingga jumlah pengangguran yang terjadi pada saat ini masih tergolong tinggi jika dibandingkan dengan sebelum pandemi. Dalam upaya menghadapi permasalahan ini maka dilaksanakannya perkembangan program pendidikan kampus merdeka guna dapat menciptakan mahasiswa yang profesional serta siap untuk terjun kedalam dunia kerja secara actual. Begitu pula yang dilakukan oleh salah satu kampus di Jakarta, yaitu dengan diadakannya program Kerja Praktik, adapun dalam menjalankan program Kerja Praktik ini, mahasiswa dituntut untuk dapat berkomitmen dengan Instansi terkait selama pelaksanaan Kerja Praktik berlangsung. Namun pada kenyataannya, masih banyak mahasiswa yang melaksanakan program kerja praktik semata-mata hanya sebagai pemenuhan SKS sebagai syarat kelulusan. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan guna mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mahasiswa kerja praktik angkatan 2020 pada salah satu kampus di Jakarta. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kausal asosiatif dengan pendekatan secara kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 306 mahasiswa dengan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana (simple random sampling) dengan jenis convenience sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda melalui software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu secara simultan insentif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

**Kata kunci:** Insentif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

**ABSTRACT**

*There is increasingly fierce competition in the world of work so that the number of unemployment that occurs at this time is still relatively high when compared to before the pandemic. In an effort to deal with this problem, the development of an independent campus education program is carried out in order to create students who are professional and ready to enter the world of work actually. Similarly, Pertamina University does this, namely by holding a Practical Work program, as for in carrying out this Practical Work program, students are required to be able to commit to related agencies during the implementation of Practical Work. But in fact, there are still many students who carry out practical work programs solely as a fulfillment of credits as a graduation requirement. This study aims to determine the effect of incentives on work motivation and the influence of the work environment on work motivation. In addition, this study also aims to determine the effect of incentives and work environment on the work motivation of practical work students class of 2020 Pertamina University. The form of research used is causal associative with a quantitative approach. This study used a sample of 306 students with a simple random sampling technique with convenience sampling. The method used in this study was multiple linear regression through SPSS 26 software. The results of this study showed that partially incentives*

*did not have a significant effect on work motivation and the work environment partially had a significant effect on work motivation. In addition, simultaneously incentives and work environment have a significant influence on work motivation.*

**Keywords:** *Incentives, Work Environment, and Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi memaksa perusahaan dan individu untuk selalu mengikuti perubahan zaman demi mempertahankan daya saing. Persaingan yang ketat mendorong pengembangan soft skill dan hard skill untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia menurun menjadi 7,86 juta orang pada Agustus 2023 dari 8,42 juta orang pada Agustus 2022, dengan penurunan persentase pengangguran dari 6,77% menjadi 5,32%. Meskipun penurunan ini signifikan, angka pengangguran masih tinggi dibandingkan sebelum pandemi, yakni 7,05 juta orang pada Februari 2019. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa kelompok usia 15-24 tahun menyumbang persentase tertinggi dalam jumlah pengangguran di Indonesia setiap tahunnya, dengan persentase mencapai 19,55%, 20,63%, dan 19,40% berturut-turut dari tahun 2021 hingga 2023. Kelompok usia ini termasuk dalam generasi Z, yang merupakan kelahiran antara tahun 1996 hingga 2012. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengapa generasi Z memiliki tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia saat ini. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan penurunan persentase penduduk yang telah bekerja dengan tingkat pendidikan tertinggi Diploma I/II/III dan Diploma IV, Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3) dari tahun 2021 hingga 2023. Penurunan ini mencakup persentase penduduk yang telah bekerja pada tingkat pendidikan Diploma I/II/III dari 2,74% pada tahun 2021 menjadi 2,20% pada Februari 2023, serta pada tingkat pendidikan Diploma IV, S1, S2, S3 dari 10,18% pada tahun 2021 menjadi 9,31% pada Februari 2023. Fenomena ini memicu pertanyaan tentang perbaikan sistem pendidikan atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi penurunan jumlah penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan tertinggi.

Pemerintah berupaya meningkatkan persentase penduduk yang bekerja dengan memperbaiki sistem pendidikan melalui kebijakan Kampus Merdeka. Kebijakan ini memungkinkan mahasiswa untuk memutuskan sendiri cara mereka belajar di perguruan tinggi, termasuk melalui program kerja praktik. Program kerja praktik merupakan bagian penting dari pendidikan tinggi, memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman praktis, mengembangkan keterampilan, dan mempersiapkan diri untuk dunia kerja. Keberhasilan program ini tergantung pada motivasi dan komitmen mahasiswa selama menjalani kerja praktik.

Motivasi memainkan peran kunci dalam kinerja seseorang di tempat kerja, termasuk kinerja mahasiswa selama praktik kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011), motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak, sementara Rivai (2014) menjelaskan bahwa motivasi melibatkan sikap dan nilai-nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Insentif, baik dalam bentuk materiil maupun non-materiil, dapat menjadi faktor penting dalam mendorong siswa atau karyawan untuk mencapai prestasi dan komitmen

selama praktik kerja atau di tempat kerja. Insentif materiil, seperti uang atau jaminan sosial, dapat memberikan dorongan sesaat kepada karyawan, namun jika hilang, semangat kerja juga dapat menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian Grahayudha (2014) yang menemukan hubungan yang signifikan antara insentif materiil dan keinginan untuk bekerja, serta penelitian Rochmat (2013) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara insentif materiil dan keinginan untuk bekerja. Namun, penelitian ini berbeda dengan temuan Sumbangsih dan Malta yang menemukan bahwa insentif tidak mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memungkinkan perkembangan dapat meningkatkan motivasi mahasiswa kerja praktik atau karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat membuat karyawan betah dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja (Moekijat, 2003).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap motivasi mahasiswa kerja praktik. Ditemukan bahwa banyak mahasiswa yang menganggap program kerja praktik hanya sebagai syarat kelulusan, yang mengurangi efektivitas program tersebut. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor tersebut diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih baik kepada lembaga pendidikan dan organisasi, sehingga program kerja praktik dapat lebih efektif dalam mempersiapkan mahasiswa untuk dunia kerja yang kompetitif.

## **KAJIAN TEORI**

### **Insentif**

Insentif adalah setiap sistem kompensasi di mana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik (Harsono, 2004). Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas sangat penting, insentif digunakan oleh perusahaan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Menurut Handoko (2001), tujuan insentif pada dasarnya adalah untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melampaui upah dan gaji dasar. Insentif terdiri dari kategori material dan nonmaterial, menurut Dessler (2007). Insentif finansial/material adalah beberapa sistem penghargaan finansial yang diberikan dalam bentuk uang sebagai alat utama yang dapat membantu manusia memenuhi kebutuhan pokok mereka. Ada perbedaan dalam insentif ini karena mereka disesuaikan dengan tingkat atau golongan karyawan yang berbeda di perusahaan. Insentif non-finansial atau non-material adalah insentif bagi karyawan yang memandang prioritas utama penghargaan berwujud non-uang, seperti memastikan tempat kerjanya nyaman, menjaga komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, memberikan pujian dan penghargaan lainnya.

*H1: Insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja*

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi seberapa puas pekerja dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja termasuk fasilitas kerja yang membantu pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan memberikan

dorongan atau motivasi untuk terus bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013). Menurut Pranitasari (2019), lingkungan kerja adalah situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan indikator fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja, dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara karyawan tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001). Beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja fisik adalah diantaranya pencahayaan, temperatur dan suhu tempat kerja, kebersihan, kelembaban, musik, sirkulasi udara, bau, kebisingan, warna, dekorasi, serta keamanan. Lingkungan kerja non-fisik juga mempengaruhi upaya perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa lingkungan kerja non-fisik memungkinkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

*H2 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja*

### **Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa motivasi ialah suatu kondisi yang dapat memberikan dorongan terhadap karyawan dalam proses pemenuhan kebutuhan dengan beradaptasi kepada lingkungan sekitarnya. Menurut Robbins & Judge (2016), teori David McClelland mendorong kecenderungan seseorang untuk memenuhi tiga kebutuhan dasar, dan beberapa indikator motivasi kerja pegawai menggambarkan tiga kebutuhan tersebut, yaitu sebagai berikut: 1. Kebutuhan berprestasi merupakan suatu kebutuhan untuk dapat mencapai achievement dengan cara meningkatkan kapasitas serta ambisi yang ada didalam diri karyawan 2. Kebutuhan akan berkuasa merupakan suatu kebutuhan yang ada didalam diri seseorang atau individu guna mencapai posisi yang lebih tinggi didalam suatu organisasi dengan memberikan perhatian ekstra, sehingga mereka dapat meningkatkan status pekerjaan mereka melalui pengembangan ide. 3. Kebutuhan berafiliasi Merupakan suatu kebutuhan yang ada pada diri setiap individu di dalam sebuah organisasi guna dapat membentuk hubungan yang lebih erat dengan rekan kerja, yang bertujuan dapat membantu kerjasama tanpa adanya perbedaan status sosial yang memisahkan.

*H3 : Insentif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja*

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen yaitu insentif, dan lingkungan kerja serta satu variabel dependen yaitu motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan dari bulan September 2023 hingga Januari 2024 dengan membatasi populasinya menjadi seluruh mahasiswa angkatan 2020 pada salah satu kampus di Jakarta yang dapat dihitung. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling). Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penggunaan kuesioner Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, software yang digunakan adalah SPSS versi 26.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Data Responden**

Pada penelitian ini, didapatkan hasil total responden yaitu 306 responden, dengan frekuensi laki-laki 145 mahasiswa dengan persentase 47,4% dan frekuensi mahasiswa perempuan sejumlah 161 responden dengan persentase 52,6%. Kemudian pada kriteria usia, didapatkan golongan usia responden didominasi oleh usia 21 tahun dengan frekuensi 199 responden dengan persentase 65%, dan responden dengan jumlah sedikit ada pada usia 23 tahun, dengan jumlah 7 responden, dengan persentase 2,3%. Kemudian pada karakteristik program studi, didominasi pada program studi manajemen, dengan jumlah 61 responden, dengan persentase 19,9%, dan jumlah terendah pada kriteria program studi, yaitu ada pada program studi teknik geologi, yang berjumlah 3 responden, dengan persentase 1,0%. Kemudian pada kriteria masa kerja praktik, didominasi mahasiswa menjalankan program kerja praktik selama 2 bulan, dengan jumlah 102 mahasiswa, dengan persentase 33,3%. Kemudian pada penelitian ini, 50% responden mendapatkan uang saku selama menjalankan program kerja praktik, dan 50% mahasiswa tidak mendapatkan uang saku selama menjalankan program kerja praktik.

**Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)**

*Tabel 1. 1 Uji Instrumen*

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r tabel(0,112)	Reliabilitas
Insentif	X1-1	0,734		0,910
	X1-2	0,748		
	X1-3	0,729		
	X1-4	0,754		
	X1-5	0,791		
	X1-6	0,799		
	X1-7	0,694		
	X1-8	0,747		
	X1-9	0,726		
	X1-10	0,644		
	X1-11	0,598		
	X1-12	0,555		
Lingkungan Kerja	X2-1	0,726		0,932
	X2-2	0,668		
	X2-3	0,723		
	X2-4	0,641		
	X2-5	0,664		
	X2-6	0,509		
	X2-7	0,600		
	X2-8	0,522		
	X2-9	0,671		
	X2-10	0,780		
	X2-11	0,795		
	X2-12	0,742		

	X2-13	0,745	
	X2-14	0,736	
	X2-15	0,579	
	X2-16	0,744	
	X2-17	0,716	
	X2-18	0,731	
	X2-19	0,724	
Motivasi Kerja	Y-1	0,707	
	Y-2	0,800	
	Y-3	0,739	
	Y-4	0,712	
	Y-5	0,795	
	Y-6	0,844	
	Y-7	0,818	
	Y-8	0,801	0,946
	Y-9	0,729	
	Y-10	0,781	
	Y-11	0,738	
	Y-12	0,814	
	Y-13	0,825	
	Y-14	0,764	
	Y-15	0,844	
	Y-16	0,413	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.1 didapatkan bahwa masing-masing variabel insentif, lingkungan kerja, serta motivasi kerja valid, serta layak untuk diajukan kepada responden. Dibuktikan dengan r-hitung pada instrumen variabel ini memiliki nilai yang lebih besar dari pada r-tabelnya yaitu 0,112. Didapatkan pula, hasil pengolahan data yang menjelaskan bahwa hasil koefisien reliabilitas pada tabel 1.1 dinyatakan reliabel dengan nilai alpha pada pernyataan setiap variabel lebih besar dari *alpha corrected alpha item correlation* yaitu 0,60. Artinya, instrumen ini konsisten dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data dan mengukur objek pada penelitian yang sedang dilakukan.

### Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas)

Tabel 1. 2 Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
		Tolarance	VIF	
Insentif	0,095	0,771	1,298	0,413
Lingkungan Kerja		0,771	1,298	0,424
Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah

Pada hasil uji normalitas pada tabel diatas, didapatkan bahwa pada penelitian ini data berdistribusi secara normal, dibuktikan dengan nilai signifikan yaitu 0,095 lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas, nilai *tolerance* lebih dari 0.1 yaitu 0,771 serta nilai VIF 1,298 < 10 maka dapat di buktikan bahwa dalam penelitian ini model regresi antar variabel independennya tidak mempunyai kolinearitas. Uji heteroskedastisitas, diperoleh hasil output pada uji heteroskedastisitas, masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikan yaitu pada variabel insentif (X1) diperoleh hasil 0,413 dan variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh hasil 0,424 yang mana masing-masing variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi ini.

**Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi R-Squared)**

*Tabel 1. 3 Uji Hipotesis*

Variabel	Parsial	Simultan		Koefisien	
	Uji T	Sig	Uji F	Sig	Determinasi
Insentif	0,929	0,354			
Lingkungan Kerja	17,043	0,000	198,839	0,000b	0,565

Sumber: Data diolah

Pada hasil Uji parsial pada variabel Insentif (X1), diperoleh hasil nilai t-hitung adalah  $0,929 < 1,967$ , dan nilai signifikan t sebesar  $0,354 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis variabel insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja mahasiswa, dan hipotesis ditolak. Dan pada variabel lingkungan kerja, didapatkan hasil nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung sebesar  $17,043 > 1,967$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja mahasiswa kerja praktik dan hipotesis dapat diterima.

Pada hasil uji F (Simultan) didapatkan hasil yaitu  $198,839 > 3,025$  f tabel. Dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja mahasiswa kerja praktik dan hipotesis dapat diterima. Pada hasil Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,565 atau 56,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 56,5%. Sedangkan, sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Uji Regresi Linier Berganda**

*Tabel 1. 4 Uji Regresi Linier Berganda*

Variabel	B
Constant	23,571
Insentif	0,035
Lingkungan Kerja	0,581

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan SPSS 26 tersebut menunjukkan bahwa:

1. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa nilai konstanta adalah 23,571. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kedua variabel insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 0 (nol), maka motivasi kerja akan memiliki nilai sebesar 23,571, dengan asumsi bahwa variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja tetap konstan.
2. Variabel Insentif menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,035, yang menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja, dengan tetap mengasumsikan nilai lainnya konstan.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,581, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan motivasi karyawan, dengan tetap mengasumsikan nilai lainnya tetap konstan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh secara parsial insentif (X2) terhadap motivasi kerja (Y)**

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0 menjelaskan bahwa nilai t hitung untuk variabel insentif adalah 0,929, lebih kecil dari nilai kritis t tabel (1,967). Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh parsial dari insentif terhadap motivasi kerja mahasiswa, menolak hipotesis terkait variabel tersebut. Mahasiswa yang mengikuti program Kerja Praktik tidak melihat insentif sebagai pendorong motivasi kerja mereka, sesuai dengan teori Herzberg dan pandangan Mathis (2007). Kesimpulannya, insentif tidak memengaruhi motivasi mahasiswa dalam menjalankan program tersebut.

#### **Pengaruh secara parsial lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y)**

Pada hasil penelitian diatas, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 17,043 > 1,967, sehingga hipotesis mengenai pengaruhnya terhadap motivasi kerja mahasiswa dapat diterima. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju untuk menambah masa kerja praktik jika lingkungan kerja mendukung. Mahasiswa kerja praktik akan mempunyai tingkat semangat yang tinggi dalam menjalankan proses Kerja Praktik apabila dalam lingkungan kerja mahasiswa di dapat mendukung, memadai dan dapat memberikan kenyamanan kepada masing-masing individu ketika sedang menjalankan program kerja praktik.

#### **Pengaruh secara simultan antara insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja mahasiswa yang sedang menjalani kerja praktik, sehingga hipotesis ini dapat diterima. Pemberian insentif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan motivasi mahasiswa dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian lain yang menunjukkan bahwa insentif dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi mahasiswa kerja praktik, penting untuk memberikan insentif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Ini akan membantu membangun kualitas motivasi yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan mahasiswa, yang pada gilirannya akan mempengaruhi output individu saat menjalankan program kerja praktik.



## SIMPULAN

Dari hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif terhadap mahasiswa kerja praktik berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja mahasiswa kerja praktik angkatan 2020. Kemudian lingkungan kerja dalam kerja praktik berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja mahasiswa kerja praktik angkatan 2020. Selanjutnya, pemberian insentif dan lingkungan kerja secara simultan, menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi mahasiswa kerja praktik angkatan 2020. Ini menandakan bahwa ketika mahasiswa menerima insentif dari instansi selama kerja praktik dan disertai dengan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung, maka motivasi kerja mereka cenderung meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Gary Dessler, N. C. (2007). *Management Of Human Resources: The Essentials*. Usa: Pearson Education, Inc.
- Graffito Riyant Grahayudha, M. A. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*.
- Handoko. ( 2001). *Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.
- Harsono. (2004). *Perencanaan Program Latihan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- J.V. Panambunan, R., P.K. Lengkong, V., & Trang, I. (2018, Septemeber). Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Emba, Vol.6 No.4,3058-3068*.
- D. S. (2022). *Analisis Mobilitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Badan Pusat Stastitik.
- D. S. (2022). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2022*. Jakarta: Badan Pusat Stastitik.
- Mathis, J. H. (2007). *Personnel Contemporary Perspectives And Applications*. West Publishing Company.
- Miftahul Jannah, D. (2023). *Metodologi Penelitian Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Green Pustaka Indonesia.
- Moekijat. (2003). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sumber Daya .
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi), Vol 11, No. 1, 46- 62*.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robert L. Mathis, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Usa: South-Western Cengage Learning.
- Rochmad, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap/Agan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Vol. 1 No. 1, 19-28*.
- Rochmad, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap/Agan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Vol. 1 No. 1, 19-28*.
- Satistik, B. P. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*. Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung:

Mandar Maju. Sopiensyah, D., Masruroh, S., Zaqiah, Q. Y., & Erihadiana, M. (2022).  
Konsep Dan Implementasi Kurikulum Mbkm. *Reslaj: Religion Education Social  
Laa RoibaJournal*, Volume 4 Nomor 1, 34-42.