

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MAHASISWA MAGANG DI PT TASPEN PERSERO TBK KCU MAKASSAR

Farhan Dwinanda Hanisyahputra<sup>1</sup>, Dwi Ayu Siti Hartinah H<sup>2</sup>, Ambarwati  
Akib<sup>3</sup> Magfirah Wahyu Ramadhani<sup>4</sup>, Ahmad<sup>5</sup>

Universitas Negeri Makassar<sup>1,3,4,5</sup>,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar<sup>2</sup>

Email: farhan.dwinanda@unm.ac.id<sup>1</sup>, dayusth30@gmail.com<sup>2</sup>,  
ambarwati@unm.ac.id<sup>3</sup>, magrifah.wahyu.ramadhani@unm.ac.id<sup>4</sup>,  
ahmad@unm.ac.id<sup>5</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mahasiswa magang di PT Taspen (Persero) Tbk KCU Makassar. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner, penelitian ini melibatkan 23 mahasiswa magang, dengan menggunakan analisis Uji validasi dan Realibilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa ( $t$ -hitung = 2.365,  $p = 0.028$ ), sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan ( $t$ -hitung = 0.638,  $p = 0.530$ ). Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa ( $F$ -hitung = 8.148,  $p = 0.003$ ), dengan kontribusi sebesar 44.9%. Kendala utama adalah jumlah sampel yang kurang dari 30 responden dan adanya item kuesioner yang tidak valid. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel dan kualitas instrumen.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on the performance of internship students at PT Taspen (Persero) Tbk KCU Makassar. Using a quantitative approach with questionnaires, the study involved 23 internship students, using analysis of Validity and Reliability Tests, Multiple Linear Regression Analysis, and Hypothesis Testing. The results show that work motivation has a significant impact on student performance ( $t$ -value = 2.365,  $p = 0.028$ ), while the work environment does not have a significant effect ( $t$ -value = 0.638,  $p = 0.530$ ). Simultaneously, both work motivation and the work environment significantly affect student performance ( $F$ -value = 8.148,  $p = 0.003$ ), with a contribution of 44.9%. The main limitation of this study was the sample size, which was below 30 respondents, and the presence of invalid questionnaire items. Future research is recommended to increase the sample size and improve the instrument quality.*

**Keywords:** Motivation, Work Environment, Student Performance, Internship

### **A. Pendahuluan (Bold)**

Lingkungan kerja dan motivasi mahasiswa berperan penting dalam mempengaruhi kinerja mahasiswa magang. PT Taspen (Persero) Tbk KCU Makassar, sebagai BUMN yang menawarkan program magang, memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk merasakan dunia kerja nyata. Namun, kinerja mahasiswa magang seringkali dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, baik dari segi hubungan sosial, fasilitas, maupun budaya perusahaan. Lingkungan kerja yang positif, dengan dukungan dari rekan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas mahasiswa magang dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi mereka dan menghambat produktivitas serta kualitas kerja (Gumelar, 2020).

Di era kompetisi industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya memiliki tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga memberikan pengalaman kerja yang positif bagi mahasiswa magang. Mahasiswa yang mendapatkan pengalaman magang dalam lingkungan yang mendukung dapat mengembangkan keterampilan profesional yang lebih baik dan meningkatkan potensi untuk berkontribusi pada organisasi. Hal ini juga membantu perusahaan dalam menciptakan citra positif di mata calon karyawan masa depan. Motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam memacu kinerja serta kepuasan mahasiswa magang (Nuryasin et al., 2016).

Perusahaan perlu memberikan dorongan yang dapat memberikan kesadaran dan keinginan bagi mahasiswa magang untuk bekerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, dorongan ini disebut Motivasi Kerja. Menurut Prihartanta (2015) dalam jurnalnya, Motivasi merupakan proses psikologis yang mendorong tindakan dalam bentuk sikap dan perilaku, yang terkait dengan Motivasi Kerja, pemberdayaan merupakan masalah yang sangat terkait karena pemberdayaan akan mampu memberikan rangsangan bagi mahasiswa untuk termotivasi dalam bekerja, dan akan mampu menghasilkan Kinerja yang optimal. Dengan memiliki tingkatan kesejahteraan psikologi yang baik maka individu dapat bekerja dengan maksimal karena kesejahteraan psikologi akan membuatnya lebih nyaman dalam bekerja serta tidak mengalami stres atau depresi yang diakibatkan oleh tugas yang kompleks (Hanisyahputra, 2023). Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Pada PT Taspen KCU Makassar, fenomena ini tercermin dari hasil evaluasi pengalaman mahasiswa magang dalam beberapa waktu terakhir. Sebagian besar mahasiswa melaporkan bahwa motivasi mereka meningkat berkat tugas-tugas yang memberikan tantangan baru serta dukungan dari pembimbing. Namun, beberapa mahasiswa merasa motivasinya menurun ketika tugas-tugas yang diberikan terasa repetitif, kurang menarik, atau saat minimnya umpan balik dari atasan. Selain itu, mahasiswa magang umumnya merasa lebih nyaman di lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif, meskipun ada kendala berupa komunikasi yang kurang jelas atau ekspektasi yang tidak terdefinisi sejak awal.

Fenomena ini menunjukkan perlunya kajian mendalam mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja mahasiswa magang. Dengan memahami hubungan kedua faktor ini, diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan program magang sehingga mahasiswa dapat mengembangkan potensi mereka secara maksimal dan lebih siap menghadapi dunia kerja di masa mendatang.

PT Taspen (Persero) Tbk KCU Makassar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan pensiunan perlu memperhatikan aspek-aspek ini agar mahasiswa magang dapat memberikan kontribusi optimal selama masa magang. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, PT Taspen dapat membantu mahasiswa magang mengembangkan potensi mereka, baik dalam aspek profesional maupun kepribadian.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi dua faktor kunci yang memengaruhi kinerja mahasiswa magang. Motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang membuat mahasiswa magang bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan profesional dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja mahasiswa selama proses magang, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja dan motivasi mahasiswa di PT Taspen KCU Makassar memengaruhi kinerja mahasiswa magang, serta mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan kerja yang paling signifikan dalam meningkatkan aspek tersebut.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **1. Motivasi**

Menurut (Adha et al., 2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Sembiring, 2020) Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

### **2. Lingkungan Kerja**

Menurut (Rulianti & Nurpribadi, 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan salah satu hal yang untuk diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melalui proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawannya. Sedangkan menurut (Solihatun et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut (Ariani et al., 2020) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu

situasi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perubahan perilaku dan sikap pegawai seperti kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

### **3. Kinerja**

Menurut (Hanafi & Zulkifli, 2018) kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Sedangkan menurut (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020) kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu tugas atau kewajiban berdasarkan target yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. indikator kinerja yaitu Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (Jangka waktu) Penekanan Biaya Pengawasan dan Hubungan antar Karyawan.

### **C . Metode penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Menurut (Arduyan *et al.*, 2023) Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang memanfaatkan data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur dan dijumlahkan, pendekatan ini menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat faktual dan objektif.

Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur variabel pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja mahasiswa magang secara objektif melalui data numerik. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) serta seberapa kuat hubungan tersebut. Dalam hal ini, hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja (variabel independen) terhadap kinerja (variabel dependen) mahasiswa magang.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa magang yang bekerja di PT Taspen (Persero) Tbk KCU Makassar dalam periode tertentu. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yaitu mahasiswa yang aktif menjalani magang selama minimal 1 bulan dan mahasiswa yang bersedia mengisi kuesioner penelitian.

### **D. Hasil dan Pembahasan (Bold)**

#### **1. Hasil**

##### **A. Uji Kualitas data**

##### 1. Uji validitas

**Tabel 1 Hasil Pengujian Validasi**

<b>No</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	X1.1	0.649	0.413	Valid

			2	
2	X1.2	0.870	0.413 2	Valid
3	X1.3	0.695	0.413 2	Valid
4	X1.4	0.671	0.413 2	Valid
5	X1.5	0.606	0.413 2	Valid
6	X1.6	0.818	0.413 2	Valid
8	X1.8	0.712	0.413 2	Valid
	<b>Lingkungan Kerja</b>			
1	X2.1	0.673	0.413 2	Valid
2	X2.2	0.730	0.413 2	Valid
3	X2.3	0.671	0.413 2	Valid
4	X2.4	0.689	0.413 2	Valid
5	X2.5	0.791	0.413 2	Valid
6	X2.6	0.685	0.413 2	Valid
7	X2.7	0.864	0.413 2	Valid
	<b>Kinerja Mahasiswa</b>			
1	Y.1	0.643	0.413 2	Valid
3	Y.3	0.588	0.413 2	Valid
4	Y.4	0.478	0.413 2	Valid
5	Y.5	0.741	0.413 2	Valid
6	Y.6	0.894	0.413 2	Valid
7	Y.7	0.747	0.413 2	Valid
8	Y.8	0.910	0.413 2	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Hasil uji validasi menunjukkan bahwa seluruh item yang diuji untuk variabel **Motivasi Kerja (X1)**, **Lingkungan Kerja (X2)**, dan **Kinerja Mahasiswa (Y)** dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r$  hitung dari masing-masing item yang lebih besar dari nilai  $r$  table sebesar 0,4132. Namun, terdapat 2 item yang tidak memenuhi kriteria validitas, yaitu X1.7 pada variabel Motivasi Kerja dan Y1.2 pada variabel Kinerja Mahasiswa. Kedua item tersebut memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih kecil dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,4132, sehingga dinyatakan tidak valid dan perlu dihapus dari instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0.832	0.600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.850	0.600	Reliabel
3	Kinerja Mahasiswa (y)	0.815	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024.

Nilai Alpha Hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0.832, yang lebih besar dari nilai Standar Alpha yaitu 0.600. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah reliabel. Dengan kata lain, alat ukur untuk variabel Motivasi Kerja memiliki konsistensi internal yang baik.

Nilai Alpha Hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0.850, yang juga lebih besar dari Standar Alpha yang ditetapkan sebesar 0.600. Ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel Lingkungan Kerja juga reliabel, artinya alat ukur ini dapat menghasilkan data yang konsisten dan stabil. Untuk variabel Kinerja Mahasiswa (Y), nilai Alpha Hitung adalah 0.815, yang lebih besar dari nilai Standar Alpha (0.600). Ini juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Kinerja Mahasiswa adalah reliabel.

## B. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3 Hasil Uji Persamaan Regresi**

Keterangan	Koefisien Regresi	Standard Error
Constand	9.110	4.995
Motivasi (X1)	0.558	0.236
Lingkungan Kerja (X2)	0.114	0.179

Sumber: Data diolah, 2024.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 9.110 + 0.558 (X_1) + 0.114 (X_2)$$

- Konstanta (9.110) menunjukkan nilai variabel dependen (Y) ketika

semua variabel independen (X1 dan X2) bernilai nol. Dalam hal ini, jika X1 dan X2 tidak memiliki pengaruh sama sekali (nilai = 0), maka nilai prediksi variabel Y adalah 9.110.

- Koefisien (X1) 0.558 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X1 (Motivasi Kerja) akan meningkatkan nilai Y (Kinerja Mahasiswa) sebesar 0.558, dengan asumsi X2 (Lingkungan Kerja) tetap.
- Koefisien (X2) 0.114 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X2 (Lingkungan Kerja) akan meningkatkan nilai Y (Kinerja Mahasiswa) sebesar 0.114, dengan asumsi X1 (Motivasi Kerja) tetap.

### C. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.110	4.995		1.824	.083		
	Motivasi (X1)	.558	.236	.556	2.365	.028	.499	2.003
	Lingkungan Kerja (X2)	.114	.179	.150	.638	.530	.499	2.003

a. Dependent Variable: Kinerja Mahasiswa (Y)

**Gambar 1**  
**Tabel 4 Hasil Uji T**

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Keterangan
1	Motivasi (X1)	2.365	0.4132	0.5	0.028	Sig
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.638	0.4132	0.5	0.530	Tidak Sig

Sumber: Data diolah, (2024)

Motivasi Kerja (X1) :

- Nilai t-hitung (2.365) > t-tabel (0.4132), dan nilai Sig (0.028) < 0.05.

Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa (Y). Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja mahasiswa.

Lingkungan Kerja (X2) :

- t-hitung (0.638) lebih besar daripada t-tabel (0.4132). Dengan ini, berdasarkan perbandingan nilai t, seharusnya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpotensi untuk signifikan. Namun, hasil uji menunjukkan bahwa nilai Sig = 0.530, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Mahasiswa (Y) dalam penelitian ini dapat dianggap tidak cukup kuat atau tidak signifikan secara statistik.

Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa (Y). Dengan kata lain, variasi dalam lingkungan kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja mahasiswa dalam model ini.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.043	2	41.522	8.148	.003 <sup>b</sup>
	Residual	101.913	20	5.096		
	Total	184.957	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Mahasiswa (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

### Gambar 2

**Tabel 5 Hasil Uji F**

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Keterangan
1	Kinerja Mahasiswa (Y)	8.148	0.4132	0.5	0.003	Sig

Sumber: Data diolah, (2024)

- Nilai f - hitung (8.148) jauh lebih besar dibandingkan nilai f - tabel
- Nilai Sig (0.003) < 0.05.
- Dengan demikian, variabel independen secara simultan (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Kinerja Mahasiswa).

### 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.394	2.257

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Mahasiswa (Y)

Analisis regresi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0.449, yang mengindikasikan bahwa 44.9% variasi dalam kinerja mahasiswa (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 55.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 2. Pembahasan

Penelitian ini menguji tiga hipotesis terkait pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja mahasiswa (Y) di PT Taspen Persero KCU Makassar. Hasil analisis data menunjukkan temuan berikut:

### a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa (H1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa (Y). Nilai t-hitung sebesar 2.365 lebih besar daripada t-tabel (0.4132), dan nilai signifikansi (0.028) lebih kecil dari 0.05. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi mampu meningkatkan kinerja mahasiswa secara signifikan. Oleh karena itu, H1 diterima.

### b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa (H2)

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja mahasiswa (Y) tidak signifikan. Meskipun t-hitung (0.638) lebih besar daripada t-tabel (0.4132), nilai signifikansi (0.530) lebih besar dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa variasi dalam lingkungan

kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja mahasiswa dalam penelitian ini. Oleh karena itu, H2 ditolak.

c. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa (H3)

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa (Y). Nilai *f*-hitung sebesar 8.148 jauh lebih besar daripada *f*-tabel, dan nilai signifikansi (0.003) lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja mahasiswa. Oleh karena itu, H3 diterima.

d. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.449, yang mengindikasikan bahwa 44.9% variasi dalam kinerja mahasiswa (variabel dependen) dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi sebesar 44.9% dalam memengaruhi kinerja mahasiswa. Sementara itu, sisanya sebesar 55.1% dijelaskan oleh sebab – sebab lain di luar dari penelitian.

## **D. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mahasiswa magang pada PT Taspen Persero KCU Makassar, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa magang, semakin baik kinerja mereka di tempat kerja.
- b) Lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa (Y) secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dapat memengaruhi kondisi kerja mahasiswa, pengaruhnya terhadap kinerja secara statistik tidak cukup kuat dalam penelitian ini.
- c) Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Kombinasi kedua variabel independen ini menjelaskan 44.9% variasi dalam kinerja mahasiswa, sementara 55.1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### **2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian, berikut saran yang dapat diberikan:

- a) Perusahaan dapat meningkatkan motivasi mahasiswa magang dengan memberikan pengakuan atas kinerja mereka, seperti penghargaan atau umpan balik positif.
- b) Program pelatihan dan pengembangan yang relevan juga dapat diberikan untuk meningkatkan keterampilan mahasiswa, sehingga mereka merasa

- lebih percaya diri dan termotivasi.
- c) Perusahaan dapat memperhatikan komunikasi yang efektif di tempat kerja, sehingga mahasiswa merasa didukung selama menjalani program magang.
  - d) Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja mahasiswa, seperti kompetensi, pengalaman kerja, atau gaya kepemimpinan

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., Anurogo, D., Ifadah, E., & Judijanto, L. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Gumelar, A. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA JAMBI*. Universitas Batanghari.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hanisyahputra, Farhan Dwinanda (2023). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Psychological Well-being, dan Role Stress Terhadap Kinerja auditor (studi pada inspektorat provinsi sulsel), Iqtishaduna:Jurnal Ilmiah Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Mandailina, V., Pramita, D., Syaharyddin, Ibrahim, Nurmiwati, & Abdillah. (2022). Uji hipotesis menggunakan software jasp sebagai upaya peningkatan kemampuan teknik analisa data pada riset mahasiswa. *Journal of Character Education Society*, 5(2), 512–519. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/JCES><https://doi.org/10.31764/jces.v5i2.6109><https://doi.org/10.31764/jces.v3i1.XXX>
- Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Brawijaya University.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–14.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan*

*Manajemen*, 13(1), 10–23.

<http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>

Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Solihatun1., *Derivatif*, 15(1), 15–26.

Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.

Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).