



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 1573-1590

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Magang UPI

Yuflih Rizkia Timoty^{1✉}, Amanda Dwi Karina Rahmasari², Citra Nadzira Syahidah³,

Nisya Indra Ramadhani⁴, Restuti Asri Rahmanita⁵, Syti Sarah Maesaroh⁶

Universitas Pendidikan Indonesia

Email: rizkiayuflih@upi.edu^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan insentif terhadap motivasi kerja mahasiswa magang di Universitas Pendidikan Indonesia. Dalam pasar kerja yang semakin kompetitif, memahami faktor-faktor yang meningkatkan motivasi magang sangatlah penting, terutama dalam mempersiapkan mereka menghadapi tantangan profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu beban kerja dan insentif, dengan variabel dependen, yaitu motivasi kerja mahasiswa magang. Data dikumpulkan dari mahasiswa yang telah mengikuti program magang di berbagai industri. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan memengaruhi motivasi kerja magang, sedangkan insentif tidak memiliki dampak yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik, seperti pengalaman kerja dan pengembangan keterampilan, memainkan peran yang lebih penting dalam meningkatkan motivasi magang dibandingkan dengan faktor ekstrinsik seperti insentif keuangan. Oleh karena itu, program magang seharusnya tidak hanya berfokus pada pemberian insentif tetapi juga pada peningkatan pengalaman yang relevan dan kesempatan belajar yang lebih mempersiapkan mahasiswa untuk dunia kerja.

Kata Kunci: *beban kerja; insentif; motivasi kerja; mahasiswa magang; Universitas Pendidikan Indonesia.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and incentives on the work motivation of internship students at Universitas Pendidikan Indonesia. In an increasingly competitive job market, understanding the factors that enhance interns' motivation is crucial, particularly in preparing them for professional challenges. This research employs a quantitative approach using linear regression analysis to examine the relationship between independent variables, namely workload and incentives, and the dependent variable, which is the work motivation of internship students. Data were collected from students who had participated in internship programs across various industries. The findings indicate that workload significantly influences interns' work motivation, whereas incentives do not have a significant impact. These results suggest that intrinsic factors, such as work experience and skill development, play a more critical role in enhancing interns' motivation compared to extrinsic factors like financial incentives. Therefore, internship programs should not only focus on providing incentives but also on improving relevant experiences and learning opportunities that better prepare students for the workforce.

Keywords: *workload; incentives; work motivation; internship students; Universitas Pendidikan Indonesia.*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang tengah menghadapi fenomena bonus demografi. Bonus demografi adalah suatu keadaan dimana populasi masyarakat didominasi oleh usia-usia produktif pada individunya. Di masa itu, jumlah penduduk berusia produktif akan lebih banyak dibandingkan dengan penduduk usia non-produktif.

Bonus demografi dapat terjadi karena suatu negara memiliki penduduk usia muda yang tinggi. Hal ini menyebabkan menurunnya rasio ketergantungan (dependency ratio) penduduk non-usia produktif (usia 0-14 tahun dan di atas 65) terhadap penduduk usia produktif (usia 15-64 tahun). Rasio ketergantungan sendiri merupakan perbandingan antara jumlah penduduk usia produktif dengan jumlah penduduk usia non-produktif. Di tahun 2021, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa rasio ketergantungan (dependency ratio) penduduk non-usia produktif sebesar 16,76%. Hal ini menyatakan bahwa setiap 100 penduduk usia produktif akan menanggung kurang lebih 17 penduduk non usia produktif (Arum, 2023).

Menurut informasi yang dirilis oleh Kemenko RI, Indonesia diperkirakan akan mencapai puncak bonus demografi pada tahun 2030. Data dari BPS menunjukkan bahwa pada tahun 2020, jumlah penduduk usia kerja telah mencapai 140 juta jiwa dari total populasi 273,5 juta jiwa. Dengan proyeksi ini, dapat dipastikan bahwa pada tahun 2030, penduduk usia produktif akan mengalami peningkatan yang signifikan. Bahkan, diprediksi bahwa

jumlah penduduk usia produktif akan mencapai titik tertinggi dalam sejarah.

Di samping itu, fenomena bonus demografi ini memberikan peluang yang baik bagi Indonesia untuk meningkatkan ekonomi melalui tenaga dan keterampilan individu yang akan memasuki dunia kerja. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh pendidikan formal, tetapi juga oleh kesiapan individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis. Tidak dapat disangkal bahwa persaingan di dunia kerja saat ini semakin ketat. Sementara itu, banyak calon tenaga kerja yang masih dihadapkan pada berbagai masalah, mulai dari yang sederhana hingga yang lebih kompleks. Beberapa di antaranya adalah kesulitan dalam menyusun surat lamaran sesuai format resmi, keterbatasan akses terhadap informasi dan peluang kerja, kurangnya pemahaman mengenai pentingnya penampilan sebagai salah satu faktor penunjang, serta berbagai tantangan teknis yang berkaitan dengan komunikasi. Selain itu, ada juga faktor eksternal yang mempengaruhi, seperti tingginya kompetisi di pasar kerja dan sistem ketenagakerjaan yang belum mendukung para calon pekerja. Semua permasalahan ini tentunya memerlukan solusi yang konkret dan efektif (Palindangan, 2020).

Saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyak sarjana yang menganggur di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2024 sebanyak 152,11 juta orang, naik 4,40 juta orang dibanding Agustus 2023. Dari jumlah tersebut, Badan Pusat Statistik mencatat ada

7.465.599 pengangguran di Indonesia per Agustus 2024. 11,28% di antaranya, atau 842.378 orang, merupakan 'sarjana pengangguran', yaitu lulusan D4, S1, S2, dan S3. Tingginya angka pengangguran dari kalangan sarjana ini menunjukkan bahwa memiliki gelar akademik saja tidak cukup untuk menjamin terserapnya lulusan ke dalam dunia kerja. Jika masalah ini tidak ditangani, jumlah pengangguran terbuka dengan pendidikan tertinggi tentu akan terus bertambah.

Mahasiswa, sebagai calon tenaga kerja yang akan segera memasuki dunia industri, perlu mempersiapkan diri dengan pengalaman praktis sejak dini agar lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Salah satu cara efektif untuk mencapai ini adalah melalui program magang. Magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk merasakan langsung dinamika dunia kerja, mengasah keterampilan yang dibutuhkan oleh industri, serta memperkuat kesiapan mereka dalam menghadapi persaingan di pasar tenaga kerja.

Dengan mengikuti program magang, mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan baik teknis maupun non-teknis yang relevan, memperluas jaringan profesional, serta meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Oleh karena itu, partisipasi aktif mahasiswa dalam program magang menjadi sangat penting untuk mengurangi kesenjangan antara pendidikan dan kebutuhan industri, sekaligus membantu menekan angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi.

Meskipun magang memberikan banyak manfaat bagi mahasiswa, dalam praktiknya tidak selalu berjalan mulus. Tidak semua mahasiswa magang memperoleh pengalaman yang ideal. Salah satu tantangan utama yang sering mereka hadapi adalah beban kerja yang berat. Banyak mahasiswa magang yang diberikan tanggung jawab besar, terkadang melebihi kapasitas mereka sebagai peserta magang. Jika beban kerja ini tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan kelelahan, stres, bahkan penurunan motivasi. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi bagaimana beban kerja yang diberikan kepada mahasiswa magang dapat memengaruhi motivasi mereka. Selain itu, pemberian insentif juga bisa menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam meningkatkan semangat kerja mereka.

Beban kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan atau kelompok jabatan tertentu. Proses ini dilakukan dalam kondisi normal dan dalam jangka waktu tertentu, dengan semua elemen yang terlibat saling berkaitan melalui berbagai indikator (Nurhandayani, 2022). Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas, terutama bagi mahasiswa magang yang sedang belajar dan beradaptasi dengan dunia kerja. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang bisa menjadi peluang belajar yang efektif, membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan dan memahami ritme kerja di industri. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menyesuaikan beban kerja mahasiswa magang, agar tetap menantang namun tidak membebani. Dengan cara ini, mereka akan tetap termotivasi dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal. Menurut (Putra, 2012) indikator dari beban kerja adalah: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

Beban kerja yang diberikan kepada mahasiswa magang berperan penting dalam membentuk pengalaman mereka di dunia kerja. Jika terlalu berat tanpa dukungan yang memadai, mereka bisa kewalahan, tetapi jika proporsional, magang menjadi kesempatan berharga untuk belajar. Selain itu, pemberian insentif juga memiliki peran besar dalam mendukung motivasi mahasiswa magang. Insentif dapat berupa finansial, seperti uang saku atau tunjangan, maupun non-finansial, seperti sertifikat, rekomendasi, atau peluang kerja setelah magang. Dengan adanya insentif, mahasiswa merasa lebih dihargai atas kontribusi

mereka, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong mereka untuk memberikan usaha terbaik selama magang.

Mangkunegara (2011:89) Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja serta memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya (Yeri dkk, dalam Saputri 2021).

Hal tersebut sangat berkaitan dengan motivasi kerja yang dirasakan oleh mahasiswa selama menjalani magang. Insentif berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan prestasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wisnuwardani, 2020). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan dalam Maulidyar, 2022).

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, program magang menjadi kesempatan berharga bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman kerja dan mengembangkan keterampilan. Beban kerja yang diberikan serta pemberian insentif memainkan peran penting dalam membentuk motivasi dan semangat mereka selama magang. Jika dikelola dengan baik, kedua faktor ini dapat meningkatkan pengalaman belajar mahasiswa dan mempersiapkan mereka lebih baik untuk dunia kerja. Penelitian ini bertujuan memahami bagaimana beban kerja yang seimbang dan insentif yang tepat dapat mendukung motivasi mahasiswa selama menjalani magang. (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Pada penelitian pendekatan kualitatif bentuk data berupa kalimat atau narasi yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data kualitatif (Ismail Suardi Wekke, dkk, 2019). Selain data primer, data sekunder juga dibutuhkan dalam pengumpulan informasi dalam penelitian ini seperti jurnal ilmiah dan hasil penelitian terdahulu. Data dikumpulkan dari mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia yang sedang

atau pernah menjalani program magang guna mengetahui pengaruh beban kerja dan pemberian insentif terhadap motivasi kerja mahasiswa magang.

Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive Sampling merupakan sebuah metode sampling non random sampling dimana periset memastikan pengutipan ilustrasi melalui metode menentukan identitas spesial yang cocok dengan tujuan riset sehingga diharapkan bisa menanggapi kasus riset (Lenaini, 2021). Sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) yang telah atau sedang menjalani program magang minimal satu bulan.
2. Mahasiswa yang memiliki pengalaman kerja nyata selama magang.
3. Mahasiswa yang menerima atau tidak menerima insentif selama magang.

Metode Pengambilan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* atau pengisian angket melalui platform Google Form yang disebarkan kepada mahasiswa UPI yang sudah atau sedang menjalani magang. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian yang mengukur variabel utama penelitian, yaitu beban kerja, pemberian insentif, dan motivasi kerja. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala Likert dengan rentang nilai 1–5. Adapun definisi variabel yang digunakan dan pengukuran variabel adalah sebagai berikut.

1. Beban Kerja (X1)

Beban kerja merujuk pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut.

- Kondisi pekerjaan (diukur dengan skala Likert 1-5)
- Penggunaan waktu kerja (diukur dengan skala Likert 1-5)
- Target yang harus dicapai (diukur dengan skala Likert 1-5)

2. Pemberian Insentif (X2)

Pemberian insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada mahasiswa magang sebagai apresiasi terhadap kinerjanya. Indikator dari pemberian insentif adalah sebagai berikut.

- Pemberian bonus (diukur dengan skala Likert 1-5)
- Pemberian komisi (diukur dengan skala Likert 1-5)

3. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang membuat mahasiswa

magang berusaha mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut.

- Supervisi (diukur dengan skala Likert 1-5)
- Hubungan kerja (diukur dengan skala Likert 1-5)
- Kondisi kerja (diukur dengan skala Likert 1-5)
- Keberhasilan (diukur dengan skala Likert 1-5)
- Tanggung jawab (diukur dengan skala Likert 1-5)

4. Pengukuran Variabel

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 1-5, dengan kategori:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Dengan pendekatan ini, penelitian akan mampu mengukur bagaimana beban kerja dan pemberian insentif mempengaruhi motivasi kerja mahasiswa magang.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud.

- Uji Validitas

Validitas dalam instrumen pengukuran merujuk pada kemampuan alat ukur untuk secara tepat dan akurat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Janna dan Herianto, 2021).

- Uji Reabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005) dalam Widi R (2011), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi dari variabel residual dalam model regresi mengikuti pola normal. Sebuah model regresi yang baik harus memenuhi syarat bahwa residual dari data memiliki distribusi yang normal. Oleh karena itu, uji normalitas menjadi langkah krusial dalam analisis statistik, untuk memastikan bahwa data yang digunakan sesuai dengan asumsi normalitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians residual (sisa kuadrat) dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi linear. Homoskedastisitas, di sisi lain, adalah asumsi dalam regresi linear yang menyatakan bahwa varians residual dari setiap pengamatan adalah konstan. (Sugiyono, 2015).

- Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Idealnya, sebuah model regresi tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel-variabel independen tersebut.

3. Uji Hipotesis

- Uji F

Uji F merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam konteks analisis regresi linear. Metode ini berfungsi untuk membandingkan dua varians dari populasi yang berbeda (Ghozali, 2016). Dengan uji ini, kita dapat menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua varians tersebut.

- Uji T-Statistik

Uji t-statistik merupakan suatu metode statistik yang digunakan dalam analisis regresi linear untuk mengukur signifikansi individual dari koefisien regresi parsial. Nilai t-statistik ini berfungsi untuk menilai tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis, dan dapat diperoleh melalui prosedur bootstrapping. Dalam konteks pengujian hipotesis, suatu hasil dianggap signifikan jika nilai t-statistik yang diperoleh lebih besar dari 1,96 (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang khusus dan disebarakan melalui Google Form. Responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia yang telah menyelesaikan atau sedang menjalani program magang. Secara keseluruhan, terdapat 100 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel
	X1.1	0,608	0,176
	X1.2	0,707	0,176
Beban Kerja (X1)	X1.3	0,631	0,176
	X1.4	0,581	0,176
	X1.5	0,768	0,176
	X1.6	0,743	0,176
	X2.1	0,880	0,176
Pemberian Insentif (X2)	X2.2	0,913	0,176
	X2.3	0,843	0,176
	X2.4	0,902	0,176
	Y1.1	0,795	0,176
	Y1.2	0,737	0,176
	Y1.3	0,804	0,176
	Y1.4	0,765	0,176
Motivasi Kerja (Y)	Y1.5	0,697	0,176
	Y1.6	0,778	0,176
	Y1.7	0,659	0,176
	Y1.8	0,687	0,176
	Y1.9	0,543	0,176

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, setiap item pada setiap variabel diuji dengan membandingkan nilai Corrected Item-Total Correlation terhadap nilai r kritis. Jika nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya, 0.05), maka item tersebut dinyatakan valid.

Untuk variabel X1 (Beban Kerja), hasil analisis menunjukkan bahwa semua item dalam variabel ini memiliki nilai korelasi yang signifikan. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam variabel X1 dapat dianggap valid. Selanjutnya, untuk variabel X2 (Insentif), item-itemnya juga menunjukkan korelasi yang cukup tinggi dengan total skornya. Hal ini menandakan bahwa instrumen untuk variabel ini memiliki validitas yang baik.

Terakhir, uji validitas untuk variabel Y (Motivasi kerja - Variabel Dependen) menunjukkan bahwa setiap item memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, variabel Y dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Kritis	Cronbach's Alpha
Beban Kerja (X1)	0,7	0,756
Pemberian Insentif (X2)	0,7	0,906
Motivasi Kerja (Y)	0,7	0,881

Berdasarkan analisis reliabilitas yang dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, instrumen penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. Variabel X1 mencatat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.756, menandakan bahwa instrumen ini memiliki reliabilitas yang cukup. Selanjutnya, variabel X2 mendapatkan nilai 0.906, yang juga mencerminkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Di sisi lain, variabel Y menunjukkan nilai 0.881, yang memperkuat bahwa instrumen ini dapat diandalkan dalam mengukur aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian.

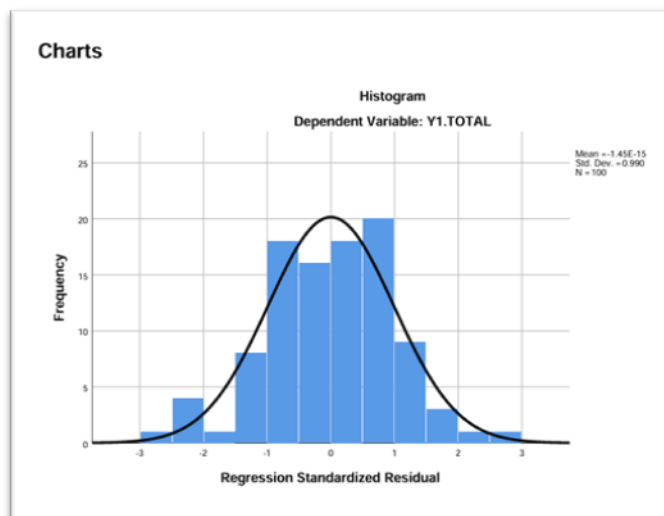
Selain itu, merujuk pada tabel "Cronbach's Alpha if Item Deleted", tidak terdapat item yang secara signifikan mampu meningkatkan reliabilitas jika dihapus, sehingga semua butir pernyataan tetap dipertahankan dalam analisis. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan cukup konsisten dan terpercaya dalam mengukur masing-masing variabel. Hal ini berarti kuesioner yang diterapkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya kekhawatiran terhadap ketidakkonsistenan data.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

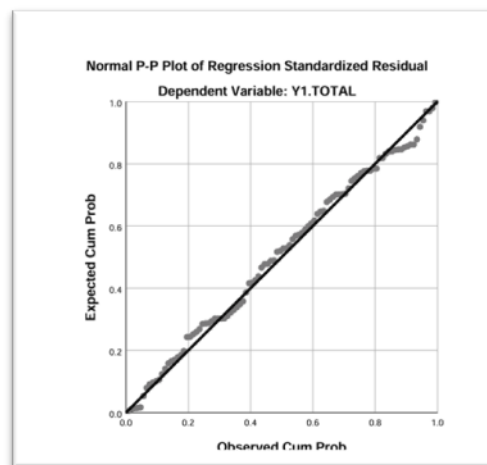
Pengujian normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafis, yaitu dengan memeriksa nilai dari kurva histogram dan grafik normal probability plot. Berikut adalah hasil pengujian normalitas regresi linear yang diperoleh dari kurva histogram.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan histogram, terlihat bahwa distribusi residual mengikuti pola distribusi normal. Histogram tersebut menunjukkan bentuk lonceng yang simetris dengan puncak di bagian tengah, serta garis kurva normal yang mencerminkan distribusi data dengan baik. Selain itu, nilai mean yang mendekati nol dan standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan bahwa tidak ada penyimpangan signifikan dalam data. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Kemudian berikut adalah hasil dari grafik *normal probability plot* untuk pengujian normalitas regresi linear.

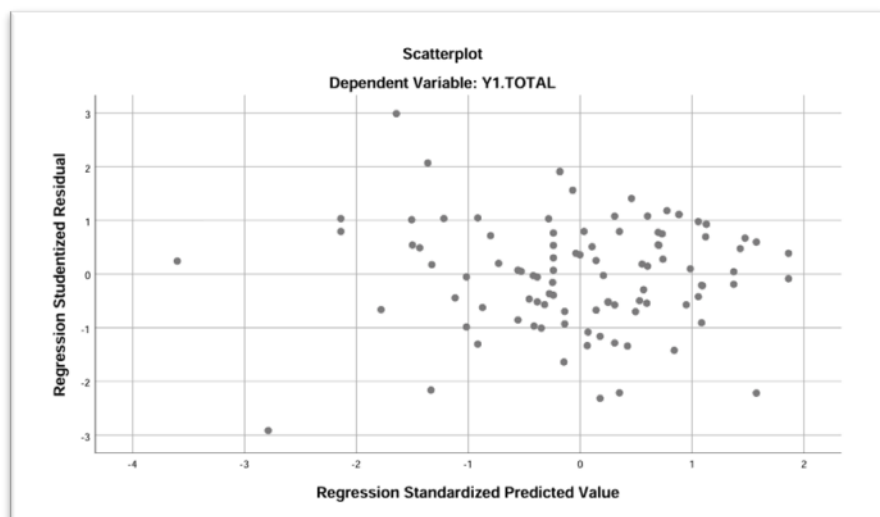


Gambar 2. Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan melalui grafik P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola yang ditunjukkan oleh garis tersebut. Ini mengindikasikan bahwa distribusi residual dalam model regresi bersifat normal, atau setidaknya mendekati normal. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, yang menandakan bahwa model regresi yang digunakan valid untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan *scatterplot* yang menunjukkan hubungan antara Nilai Prediksi Standar

Regresi dan Residual Studentized Regresi, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa adanya pola yang jelas. Penyebaran yang tidak berbentuk pola tertentu ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan, yang berarti homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas dalam model regresi ini tidak terjadi, sehingga model ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya permasalahan pada distribusi residual.

3. Uji Multikolinieritas

Pada pengujian Multikolinieritas dapat ditinjau pada nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) yang masing-masing memiliki batas bebas yang mana pada *tolerance value* yaitu 0,10 sedangkan pada *variance inflation factor* (VIF) yaitu 10. Berikut merupakan tabel dari *output coefficients* pada bagian collinearity statistic yang disajikan pada tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.786	2.756		6.453	0.000		
X1	0.777	0.114	0.566	6.813	0.000	0.967	1.035
X2	0.114	0.094	0.101	0.1212	0.229	0.967	1.035

Karena nilai Tolerance > 0.1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini. Dengan demikian, variabel- variabel independen dalam penelitian ini dapat digunakan.

4. Uji Model Regresi

Tabel 4. Hasil Uji Model Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	0.539 ^a	0.352	0.339	4.351	1.844

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0.593, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai R Square sebesar 0.352

menunjukkan bahwa 35,2% variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Setelah dilakukan penyesuaian, nilai Adjusted R Square sebesar 0.339, yang berarti sekitar 33,9% variabilitas dalam variabel dependen masih dapat dijelaskan oleh model yang digunakan.

Selanjutnya, nilai Durbin-Watson sebesar 1.844 mendekati angka 2, yang menandakan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan dalam model regresi ini. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi independensi residual telah terpenuhi, sehingga model regresi dapat digunakan dengan lebih andal untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	996.857	2	498.429	26.333	0.000 ^b
Residual	1835.983	97	18.928		
Total	2832.840	99			

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 26,333 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya, dengan merujuk pada distribusi F untuk probabilitas 0,05, didapatkan bahwa F tabel bernilai 2,45. Perbandingan antara kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dibandingkan F tabel ($26,333 > 2,45$), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Artinya, variabel bebas, yakni Beban Kerja dan Pemberian Insentif, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Motivasi Kerja Mahasiswa Magang Universitas Pendidikan Indonesia.

2. Uji T-Statistik

Tabel 6. Hasil Uji T-Statistik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.786	2.756		6.453	0.000		
X1	0.777	0.114	0.566	6.813	0.000	0.967	1.035
X2	0.114	0.094	0.101	0.1212	0.229	0.967	1.035

Dalam analisis regresi ini, uji T digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- Variabel Beban Kerja (X1) dan pengaruhnya terhadap Variabel Dependen
Berdasarkan tabel, nilai signifikansi untuk variabel X1 adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 6,813 lebih besar dibandingkan t-tabel (misalnya 1,98027 pada tingkat signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Variabel Pemberian Insentif (X2) dan pengaruhnya terhadap Variabel Dependen
Sementara itu, variabel X2 memiliki nilai signifikansi 0,229, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 1,212 lebih kecil dibandingkan t-tabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 17,786 + 0,777X_1 + 0,114X_2$$

Keterangan:

- Y = Motivasi Kerja Mahasiswa Magang
- X₁ = Beban Kerja
- X₂ = Pemberian Insentif

Persamaan regresi ini menunjukkan hubungan antara variabel independen (Beban Kerja dan Pemberian Insentif) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja). Nilai konstanta (17,786) dalam persamaan ini menggambarkan bahwa apabila Beban Kerja (X₁) dan Pemberian Insentif (X₂) tidak ada atau bernilai nol, maka tingkat Motivasi Kerja Mahasiswa Magang tetap berada pada angka 17,786. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar variabel penelitian yang juga dapat

memengaruhi motivasi kerja.

Koefisien Beban Kerja (0,777) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,777, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Magang.

Sementara itu, koefisien Pemberian Insentif (0,114) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pemberian Insentif hanya meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,114. Namun, nilai signifikansi dari variabel ini adalah 0,229 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa Pemberian Insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun insentif diberikan, faktor lain seperti lingkungan kerja, kesempatan pengembangan diri, atau faktor internal mahasiswa dapat lebih berperan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, yaitu penelitian dari : Hardono, dkk (2019) dan Nutofik dan Yuliana (2022) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin menurun motivasi kerja pegawai AgniCom, dan apabila beban kerja kerja menurun maka motivasi kerja semakin meningkat.

Dari hasil penelitian sebelumnya untuk pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja, juga didapatkan bahwa bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Pratama et al. 2018). Insentif yang diterima menyebabkan adanya tanggung jawab dalam bekerja sehingga tidak dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai (Taufik & Rachmawati, 2023). Pemberian insentif dalam meningkatkan motivasi kerja mahasiswa magang tidak terlalu berpengaruh signifikan, sehingga aspek lain seperti pengalaman kerja atau kesempatan belajar bisa menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi mereka.

SIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja dan insentif terhadap motivasi kerja mahasiswa magang di Universitas Pendidikan Indonesia. Temuan dari analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi mahasiswa magang, sementara pemberian insentif tidak memberikan dampak yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa magang lebih terdorong oleh faktor intrinsik, seperti

pengalaman kerja yang berharga dan pengembangan keterampilan, dibandingkan dengan faktor ekstrinsik seperti insentif finansial.

Implikasi dari penelitian ini sangat penting bagi institusi pendidikan dan perusahaan yang menawarkan program magang. Diperlukan desain pengalaman magang yang menekankan pada tugas-tugas bermakna, bimbingan dari mentor, serta peluang untuk pengembangan profesional agar dapat memaksimalkan dampak motivasi. Selain itu, penyelenggara program magang perlu memahami bahwa insentif finansial saja tidak memadai untuk meningkatkan motivasi mahasiswa, sehingga perlu diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan pengalaman yang berharga.

Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, seperti keberagaman sampel yang terbatas pada mahasiswa magang di Universitas Pendidikan Indonesia dan penggunaan data yang bersifat *self-report* yang mungkin mengandung bias. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan sampel serta menambahkan variabel lain yang relevan, agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi mahasiswa magang dapat lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, E. M., & Kusumastuti, A. K. (2022). Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Amelia, M. Y. (2021). *Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung*. OSF Preprints.
- Anton, M. (2024). Pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja kader kesehatan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Syntax Admiration*.
- Darmawana, D., & Arifin, M. A. (2024). Analysis of the effect of incentives and work facilities on work motivation and its impact on employee performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*.
- Gultom, H. S. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 2–17.
- Halik, S. A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten

- Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekomika*, 1–12.
- Ismail, S. W. (2019). *Metode penelitian sosial*. Penerbit Gawe Buku.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*.
- Lingga, S. A., & Zhafira, A. Z. (2023). Karakteristik Generasi Z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 21–72.
- Maydinar, D. D., & Anasari, S. A. (2020). Literatur review: Dampak pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat. *Jurnal Kesehatan Saintika Meditory*.
- MuchammadFarhan, N., & Ramadhan, D. R. (2023). Pengaruh insentif, sarana pendukung, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. *Jurnal Ground Handling Dirgantara*.
- Parashakti, R. D., & Lestari, L. L. (2020). Is employee's performance influenced by incentives? *Atlantis Press SARL*.
- Pratama, M. R. (2018). Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. *Jurnal JAB*, 1–6.
- Rahmawati, V. F. (2023). Beban kerja, lingkungan kerja dan turnover intention dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Sinaga, S. (2020). Peranan balas jasa dan insentif terhadap motivasi kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*.
- Mahawati, E., & Yuniarti, I. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. *Yayasan Kita Menulis*.
- Mariana, E. R., & Rizki, A. R. (2021). Analisis hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat: Literature review. *Jurnal Keperawatan Merdeka (JKM)*, 1–11.