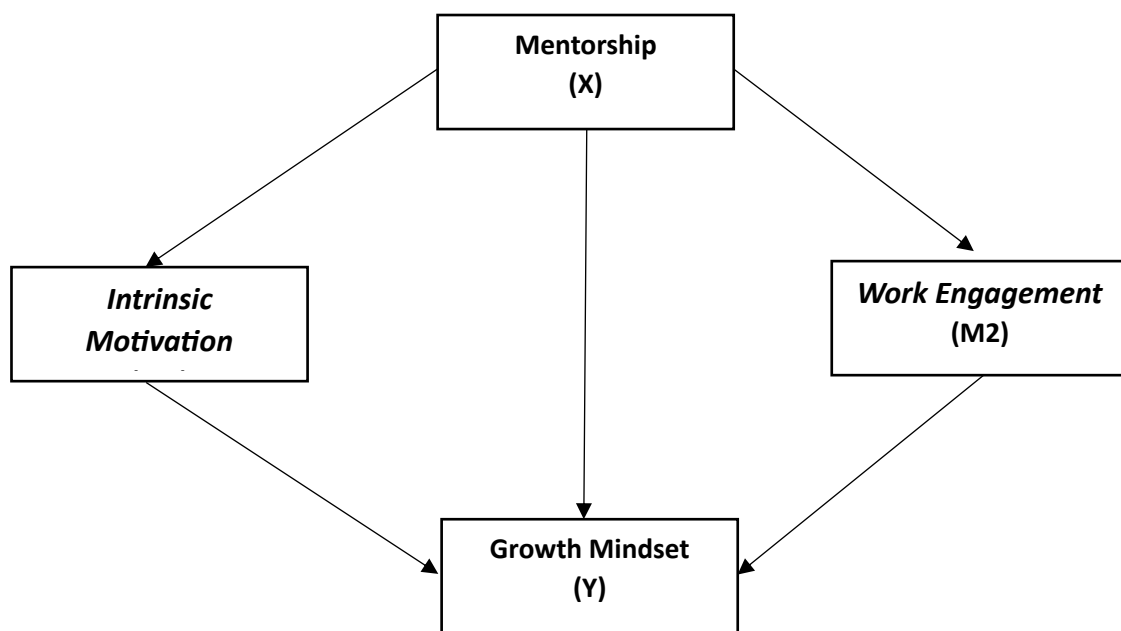


### BAB III METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional dan mediasi. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengukuran variabel secara numerik dan analisis data menggunakan statistik (Creswell, 2014). Desain korelasional digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel, sedangkan model mediasi digunakan untuk mengetahui peran variabel *intrinsic motivation* dan *work engagement* sebagai mediator dalam hubungan antara *mentorship* dengan *growth mindset*.



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

Ket:

X *Mentorship* sebagai variabel independen

Y *Growth Mindset* sebagai variabel dependen

M1 *Intrinsic Motivation* sebagai variabel mediasi

M2 *Work Engagement* sebagai variabel mediasi

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen dari sampel yang dipilih (Silalahi, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa magang yang sedang melaksanakan program magang dari berbagai industry minimal 1 bulan dan juga merupakan mahasiswa aktif pada jenjang Pendidikan S1/D4

#### 3.2.2 Sampel

Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana teknik ini sering digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan partisipan yang paling relevan (Creswell, 2014). Sampel dipilih dengan kriteria sebagai berikut;

- Mahasiswa Aktif.
- Telah/Sedang mengikuti magang minimal 1 bulan.
- Pernah mendapatkan bimbingan dari mentor selama magang.

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 3.3.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu *Mentorship* sebagai variabel independent/bebas (X), *growth mindset* sebagai variabel dependen/terikat (Y), *intrinsic motivation* sebagai variabel mediasi satu (M1), dan *work engagement* sebagai variabel mediasi dua (M2).

#### 3.3.2 Definisi Operasioanal

##### a. *Mentorship*

*Mentorship* adalah proses bimbingan yang diberikan oleh seorang mentor kepada mahasiswa magang dalam bentuk dukungan psikososial dan pengembangan profesional. Dalam penelitian ini, *mentorship* diukur melalui empat dimensi:

- a. *Role Modelling*: Sejauh mana mentor menjadi panutan dalam bersikap dan berperilaku profesional.

- b. *Acceptance and Confirmation*: Tingkat penerimaan dan pengakuan mentor terhadap keberadaan dan potensi mentee.
  - c. *Counseling*: Ketersediaan mentor dalam memberikan nasihat, dukungan emosional, serta membantu pemecahan masalah pribadi atau pekerjaan.
  - d. *Friendship*: Kehangatan dan kedekatan relasional yang bersifat informal antara mentor dan mentee.
- b. *Growth Mindset*  
*Growth mindset* adalah keyakinan bahwa kemampuan intelektual dapat dikembangkan melalui usaha, strategi yang tepat, dan pembelajaran dari kesalahan. Dalam penelitian ini, *growth mindset* diukur melalui tiga dimensi:
  - a. *Effort Belief*: Keyakinan bahwa usaha berperan penting dalam pencapaian keberhasilan.
  - b. *Embracing Challenges*: Sikap terbuka terhadap tantangan dan melihatnya sebagai kesempatan untuk berkembang.
  - c. *Grit*: Kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan selama magang.
- c. *Intrinsic Motivation*  
*Intrinsic motivation* adalah dorongan internal untuk melakukan suatu aktivitas karena ketertarikan, kepuasan pribadi, dan makna yang dirasakan dari aktivitas tersebut. Dalam penelitian ini, *intrinsic motivation* diukur melalui tiga dimensi:
  - a. Otonomi: Perasaan bebas dan memiliki kendali atas tindakan sendiri saat menjalani proses magang.
  - b. Kompetensi: Perasaan mampu dan efektif dalam menyelesaikan tugas magang.
  - c. Keterikatan: Rasa terhubung secara emosional dan sosial dengan orang lain di lingkungan magang.

- d. Ketertarikan: Perasaan mahasiswa bahwa kegiatan magang yang dijalani terasa menyenangkan, bermakna, dan menarik untuk dilakukan secara sukarela

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengumpulkan data primer dari responden penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dengan menyebarkan kuisioner secara online dalam bentuk google form yang disebarkan melalui beberapa grup kerja dan alumni di beberapa Perusahaan yang berbasis Kota Bandung. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

### 3.5 Instrumen Penelitian

Data Instrumen dalam penelitian ini merupakan kuisioner (angket) yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengungkapkan korelasional antara setiap variabel.

Untuk variabel *Mentorship* menggunakan skala *Mentoring Functions Scale* (MFS) yang disusun oleh Raymond A. Noe (Raymond). Lalu, untuk variabel *Growth Mindset* menggunakan Dweck's Scale yang disusun oleh Carol Dweck. Kemudian variabel ketiga, *Intrinsic Motivation* menggunakan skala *Intrinsic Motivation Inventory* (IMI) yang disusun oleh Deci & Ryan dalam pengembangan *Self Determination Theory* mereka. Dan, yang terakhir yaitu variabel *Work Engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang disusun oleh Schaufeli dan Baker.

#### 3.5.1 Kisi-Kisi Instrumen

##### 1. *Mentorship*

**Tabel 3.2**

**Kisi-kisi instrumen *Mentorship Functions Scale* (MFS)**

<b>Dimensi <i>Mentorship</i></b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Jumlah Item</b>
<i>Role Modelling</i>	1,2,3,4	4
<i>Acceptance and Confirmation</i>	5,6,7	3
<i>Counseling</i>	8,9,10,11,12,13	5
<i>Friendship</i>	14,15	3

## 2. *Growth Mindset*

**Tabel 3.3**

**Kisi-kisi instrumen Dweck's Scale**

<b>Dimensi <i>Growth Mindset</i></b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Jumlah Item</b>
<i>Effort Beliefs</i>	1,2,3,4,5,6	6
<i>Embracing Challenges</i>	7,8,9,10,11,12	6
<i>Grit</i>	13,14,15,16,17,18,19	7

## 3. *Intrinsic Motivation*

**Tabel 3.4**

**Kisi-kisi instrumen *Intrinsic Motivation Inventory (IMI)***

<b>Dimensi <i>Intrinsic Motivation</i></b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Jumlah Item</b>
<b>Otonomi</b>	1,2,3	3
<b>Kompetensi</b>	4,5,6	3
<b>Keterkaitan</b>	7,8,9	3
<b>Ketertarikan</b>	10,11,12,13	4

## 4. *Work Engagement*

**Tabel 3.5**

**Kisi-kisi instrumen *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)***

<b>Dimensi <i>Intrinsic Motivation</i></b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Jumlah Item</b>
<i>Vigor</i>	1,2,3	3
<i>Dedication</i>	4,5,6	3
<i>Absorption</i>	7,8,9	3

### 3.5.2 Pengisian Kuisioner dan Penyebaran

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya *Mentoring Functions Scale (MFS)*, *Growth Mindset Dweck's Scale*, *Intrinsic Motivation Inventory (IMI)*, dan *Utrecht Work Engagement Scale* diisi menggunakan poin skala likert pada setiap jawaban dari rentang tertentu. Dimana seluruh Instrument menggunakan rentang jawaban 1-5.

### 3.5.3 Proses Adaptasi Instrumen

Adaptasi dan pengembangan dalam penelitian ini dilakukan pada *Mentorship Functions Scale* (MFS), *Dweck's Scale*, *Intrinsic Motivation Inventory* (IMI) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES – 9), dengan menggunakan proses yang disebutkan sebagai berikut:

#### 1. Adaptasi Skala

*Mentorship Functions Scale* (MFS), *Dweck's Scale*, *Intrinsic Motivation Inventory* (IMI) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES–9) ditulis dalam Bahasa Inggris, sehingga Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah menerjemahkan skala tersebut ke dalam Bahasa Indonesia.

#### 2. Validasi isi (*expert judgement*)

Skala yang sudah diterjemahkan diuji validasi isi dalam skala tersebut oleh para ahli (*expert judgement*). Pada penelitian ini ahli yang terlibat dalam melakukan validasi isi adalah, Prof. Dr. Juntika Nur Ihsan, Dr. Asep Deni Gustiana, dan Dr. Zein Permana.

#### 3. Uji Keterbacaan

Sebelum skala ini disebarkan kepada responden dilakukan uji keterbacaan terlebih dahulu untuk mengetahui apakah skala tersebut dapat dipahami atau tidak. Skala yang sudah diterjemahkan, divalidasi, dan dialh bahasakan tadi dibuat dalam bentuk kuisioner dalam google form yang diberikan kepada 20 mahasiswa. Dari 20 mahasiswa yang diuji menyatakan bahwa semua item dalam instrument dapat dipahami isinya.

### 3.5.4 Instrumen *Mentorship Functions Scale*

Hasil analisis item instrumen *Mentorship Functions Scale* (MFS) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.6**

**Analisis Item *Mentorship Functions Scale* (MFS)**

Dimensi	Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba
---------	------------------	------------------

	Nomor Item	Jumlah Item	Nomor Item	Jumlah Item
<i>Role Modelling</i>	1,2,3,4	4	1,2,3,4	4
<i>Acceptance and Confirmation</i>	5,6,7	3	5,6,7	3
<i>Counseling</i>	8,9,10,11,12,13	5	8,9,10,11,12,13	5
<i>Friendship</i>	14,15	3	14,15	3

Jumlah item pada instrumen *Mentorship Functions Scale* (MFS) yaitu 15 item. Berdasarkan hasil uji item fit order menggunakan aplikasi winstep, keseluruhan item termasuk dalam kategori layak karena memenuhi salah satu kriteria kesesuaian item.

### 3.5.5 Instrumen Dweck's Scale

Hasil analisis item instrumen Dweck's Scale dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.7**  
**Analisis Item Dweck's Scale**

Dimensi	Sebelum Uji Coba		Setelah Uji Coba	
	Nomor Item	Jumlah Item	Nomor Item	Jumlah Item
<i>Effort Beliefs</i>	1,2,3,4	4	1,2,3,4	4
<i>Embracing Challenges</i>	5,6,7,8	4	5,6,7,8	4
<i>Grit</i>	9,10,11,12	4	9,10,11,12	4

Jumlah item pada instrumen Dweck's Scale yaitu 12 item. Berdasarkan hasil uji item fit order menggunakan aplikasi winstep, keseluruhan item termasuk dalam kategori layak karena memenuhi salah satu kriteria kesesuaian item.

### 3.5.6 Instrumen *Intrinsic Motivation Inventory*

Hasil analisis item instrumen *Intrinsic Motivation Inventory* (IMI) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.8**

**Analisis Item *Intrinsic Motivation Inventory* (IMI)**

Dimensi	Sebelum Uji Coba		Setelah Uji Coba	
	Nomor Item	Jumlah Item	Nomor Item	Jumlah Item
Otonomi	1,2,3	3	1,2,3	3
Kompetensi	4,5,6	3	4,5,6	3
Keterkaitan	7,8,9	3	7,8,9	3
Ketertarikan	10,11,12,13	4	10,11,12,13	4

Jumlah item pada instrumen *Intrinsic Motivation Inventory* (IMI) yaitu 13 item. Berdasarkan hasil uji item fit order menggunakan aplikasi winstep, keseluruhan item termasuk dalam kategori layak karena memenuhi salah satu kriteria kesesuaian item.

### 3.5.7 Instrumen *Utrecht Work Engagement Scale*

Hasil analisis item instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.9**

**Analisis Item *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9)**

Dimensi	Sebelum Uji Coba		Setelah Uji Coba	
	Nomor Item	Jumlah Item	Nomor Item	Jumlah Item
<i>Vigor</i>	1,2,3	3	1,2,3	3
<i>Dedication</i>	4,5,6	3	4,5,6	3
<i>Absorption</i>	7,8,9	3	7,8,9	3

Jumlah item pada instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* yaitu 9 item. Berdasarkan hasil uji item fit order menggunakan aplikasi winstep,



keseluruhan item termasuk dalam kategori layak karena memenuhi salah satu kriteria kesesuaian item.

### 3.6 Realibilitas Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi Winstep yang menerapkan pendekatan Rasch Model. Model Rasch dipilih karena mampu memberikan informasi yang lebih komprehensif mengenai karakteristik butir instrumen maupun konsistensi respon individu. Melalui pendekatan ini, diperoleh tiga jenis reliabilitas utama, yaitu *Cronbach's Alpha*, *item reliability*, dan *person reliability*. Penilaian terhadap kategori reliabilitas mengacu pada pedoman yang telah dikemukakan oleh Sumintono (2015), yang secara luas digunakan dalam penelitian kuantitatif berbasis Rasch Model di Indonesia.

Selain reliabilitas, konsistensi responden dalam menjawab kuesioner juga diuji menggunakan *person fit order*, sebuah fitur dari model Rasch yang berfungsi untuk mendeteksi apakah responden menjawab secara konsisten sesuai dengan pola respons yang diharapkan. Dalam konteks penelitian ini, jumlah mahasiswa magang yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sebanyak 277 orang. Berdasarkan hasil analisis *person fit order*, ditemukan bahwa sejumlah responden tidak menunjukkan pola jawaban yang konsisten, yang dapat memengaruhi validitas keseluruhan data. Oleh karena itu, hasil dari 21 mahasiswa magang yang tidak memenuhi kriteria *fit person* dieliminasi dari data akhir. Dengan demikian, data yang digunakan untuk analisis lanjutan berasal dari 256 responden yang dinyatakan valid dan konsisten.

Langkah ini dilakukan untuk menjaga kualitas data dan meningkatkan validitas hasil analisis, sehingga interpretasi terhadap hubungan antar variabel dalam penelitian ini, khususnya mengenai *work engagement* mahasiswa magang, dapat dilakukan secara lebih akurat dan dapat dipercaya.

#### 3.6.1 Instrumen *Mentorship Functions Scale*

*Mentorship Functions Scale* (MFS) memiliki nilai reliabilitas awal sebesar 0,92, yang menunjukkan bahwa instrumen ini sangat andal dalam mengukur fungsi-fungsi *mentorship*. Dalam lima tahun terakhir, skala ini telah digunakan dalam

berbagai penelitian dan menghasilkan nilai reliabilitas yang bervariasi, namun tetap berada dalam kategori tinggi.

Salah satu contohnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Eun-Ju Kim dan rekan-rekannya pada tahun 2019, yang membandingkan pengaruh fungsi *mentorship* terhadap sikap dan keterlibatan peserta magang di Korea Selatan dan Tiongkok. Hasil studi menunjukkan bahwa fungsi *mentorship* secara signifikan memengaruhi sikap positif dan tingkat keterlibatan peserta di kedua negara. Nilai reliabilitas MFS dalam konteks Korea adalah 0,91, sementara di Tiongkok mencapai 0,89. Keduanya tergolong dalam kategori sangat baik. (Eun-Ju Kim, 2019)

Selanjutnya, (Hsin-Yi Chen dan Hsiao-Ching Su, 2020) melakukan penelitian untuk mengeksplorasi dampak fungsi *mentorship* terhadap *intrinsic motivation* dan keterlibatan mahasiswa dalam program magang. Temuan mereka menunjukkan bahwa *mentorship* yang efektif memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan motivasi serta keterlibatan peserta. Nilai reliabilitas MFS dalam penelitian ini tercatat sebesar 0,92, termasuk kategori sangat baik.

Penelitian lainnya dilakukan oleh pada tahun 2021, yang membahas perbandingan pengaruh *mentorship* dalam pembelajaran daring dan luring terhadap persepsi mahasiswa terhadap efektivitas belajar. Hasilnya menunjukkan bahwa fungsi *mentorship* tetap memberikan pengaruh positif dalam kedua konteks tersebut. Nilai reliabilitas MFS yang diperoleh dalam studi ini adalah 0,93, mengindikasikan konsistensi internal yang sangat tinggi.

Penelitian oleh (2022) menyoroti kontribusi dari aspek instrumental dan psikososial dalam *mentorship* terhadap perkembangan karier dan aspirasi profesional mahasiswa. Hasil menunjukkan bahwa kedua fungsi tersebut memiliki dampak signifikan terhadap sikap mahasiswa dalam merencanakan karier mereka. Nilai reliabilitas yang dilaporkan dalam studi ini mencapai 0,94, termasuk kategori sangat tinggi.

Kemudian, penelitian terbaru dari Eun-Ju Kim et al. pada tahun 2022 mengeksplorasi kaitan antara dukungan *mentorship* dengan kesejahteraan psikologis mahasiswa tingkat akhir, khususnya yang menghadapi masa transisi

karier. Penelitian tersebut menemukan bahwa kualitas *mentorship* berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis mahasiswa. Nilai reliabilitas MFS dalam penelitian ini adalah 0,91, kembali menunjukkan kualitas instrumen yang tinggi.

Secara keseluruhan, temuan-temuan dari berbagai penelitian di atas mengindikasikan bahwa *Mentorship Functions Scale (MFS)* merupakan alat ukur yang konsisten dan dapat diandalkan untuk mengevaluasi aspek-aspek dalam hubungan *mentorship*, baik dalam setting pendidikan maupun pengembangan profesional. Rentang nilai reliabilitas yang diperoleh dari berbagai studi tersebut berada antara 0,89 hingga 0,94, yang mencerminkan stabilitas dan keandalan instrumen dalam berbagai konteks penggunaan.

Dalam studi ini, peneliti juga melakukan uji reliabilitas dengan memanfaatkan aplikasi Winsteps untuk menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dan reliabilitas item pada skala *Mentorship Functions Scale*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,84, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik. Selain itu, nilai *item reliability* tercatat sebesar 0,99, yang tergolong sangat tinggi atau istimewa. Adapun *person reliability* menunjukkan angka sebesar 0,81, yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa skala MFS dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan layak digunakan untuk mengukur fungsi *mentorship* dalam konteks yang diteliti.

### 3.6.2 Instrumen Dweck's Scale

Dweck's Scale memiliki nilai reliabilitas asli sebesar 0,92, yang mengindikasikan bahwa instrumen ini sangat baik dalam mengukur konstruk yang dimaksud, khususnya terkait mindset individu. Selama lima tahun terakhir, Dweck's Scale telah digunakan dalam berbagai studi yang membahas beragam topik, dan menghasilkan nilai reliabilitas yang berbeda-beda, meskipun secara umum tetap berada dalam kategori tinggi.

Penelitian pertama dilakukan oleh Aksu et al. (2020) yang bertujuan untuk mengkaji dampak pandemi COVID-19 terhadap *mindset* dan penggunaan teknologi di Turki. Penelitian ini melibatkan 300 responden berusia 18–65 tahun. Hasil studi menunjukkan bahwa kondisi pandemi berkontribusi terhadap perubahan *mindset*

individu dalam menghadapi tantangan dan tekanan psikososial, termasuk dalam pemanfaatan teknologi. Nilai reliabilitas Dweck's Scale pada penelitian ini tercatat sebesar 0,94, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi.

Penelitian kedua dilakukan oleh Irfan M. et al. (2022) yang menginvestigasi peran mindset dalam menjembatani hubungan antara kesepian dan depresi pada mahasiswa di Malaysia. Penelitian ini juga melibatkan 300 responden berusia 18–25 tahun. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pola pikir yang lebih tetap (*fixed mindset*) cenderung memperkuat hubungan antara kesepian dan gejala depresi, sementara *growth mindset* menunjukkan efek perlindungan. Reliabilitas Dweck's Scale dalam studi ini adalah 0,91, termasuk dalam kategori sangat baik.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Ramadhani P. et al. (2022) yang menyoroti keterkaitan antara mindset dengan prestasi akademik pada siswa SMA di Indonesia. Melibatkan 300 siswa berusia 15–18 tahun, hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa dengan *growth mindset* cenderung memiliki prestasi akademik yang lebih baik. Nilai reliabilitas Dweck's Scale dalam penelitian ini tercatat sebesar 0,90, menunjukkan konsistensi yang kuat dalam pengukuran.

Selanjutnya, (Aksu et al., 2023) melakukan studi lanjutan yang meneliti hubungan antara mindset dan kepuasan hidup pada mahasiswa di Turki. Penelitian ini melibatkan 300 mahasiswa berusia 18–25 tahun dan menemukan bahwa individu dengan pola pikir tetap memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih rendah dibandingkan mereka yang memiliki pola pikir berkembang. Reliabilitas Dweck's Scale dalam penelitian ini tercatat sebesar 0,89, yang masih berada dalam kategori tinggi.

Penelitian kelima dilakukan oleh (Marzo et al., 2022) yang bertujuan untuk menguji validitas psikometrik dari Dweck's Scale serta mengevaluasi perbedaan pola pikir berdasarkan jenis kelamin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skala ini memiliki struktur yang baik dan dapat mengungkap perbedaan pola pikir antara laki-laki dan perempuan. Nilai reliabilitas yang diperoleh adalah 0,90, menunjukkan bahwa instrumen ini tetap konsisten dan andal.

Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis reliabilitas dengan bantuan aplikasi Winsteps untuk menghitung nilai *Cronbach's Alpha* serta

reliabilitas item dan person pada *Dweck's Scale*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,87, yang termasuk dalam kategori baik. Sementara itu, *item reliability* tercatat sebesar 0,99, yang tergolong dalam kategori sangat tinggi atau istimewa. Adapun *person reliability* menunjukkan angka 0,86, yang juga berada dalam kategori baik. Temuan ini mengonfirmasi bahwa *Dweck's Scale* dalam konteks penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan untuk mengukur mindset peserta penelitian.

### 3.6.3 Instrumen *Intrinsic Motivation Inventory*

Skala *Intrinsic Motivation Inventory* (IMI) merupakan alat ukur yang telah banyak digunakan dalam berbagai studi untuk menilai sejauh mana seseorang terdorong secara intrinsik dalam menjalankan suatu aktivitas. Skala ini pada awalnya dikembangkan berdasarkan kerangka kerja *Self-Determination Theory* oleh Ryan dan Deci, dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Secara umum, IMI memiliki nilai reliabilitas asli (alpha Cronbach) berkisar antara 0,85 hingga 0,93, yang menunjukkan bahwa skala ini sangat andal untuk mengukur *intrinsic motivation* dalam berbagai konteks.

Dalam lima tahun terakhir, IMI telah digunakan dalam sejumlah penelitian yang melibatkan mahasiswa dan konteks kegiatan akademik maupun pengalaman belajar seperti magang. Misalnya, studi yang dilakukan oleh (Lee et al., 2019) yang melibatkan 280 mahasiswa S1 di Korea Selatan menunjukkan bahwa penggunaan skala IMI untuk mengukur *intrinsic motivation* dalam kegiatan pembelajaran berbasis proyek menghasilkan nilai alpha Cronbach sebesar 0,91, yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Penelitian lainnya oleh (Zhang dan Liu, 2020) di Tiongkok, yang mengeksplorasi *intrinsic motivation* mahasiswa selama program magang industri, juga menunjukkan hasil yang serupa. Dengan melibatkan 320 mahasiswa tingkat akhir, mereka melaporkan bahwa skala IMI menunjukkan reliabilitas internal sebesar 0,89. Temuan ini memperkuat konsistensi penggunaan IMI dalam konteks praktikum dan pengalaman kerja nyata seperti magang.

Kemudian, studi oleh (Martínez et al., 2021) di Spanyol, yang memfokuskan pada motivasi mahasiswa magang dalam bidang pendidikan, menemukan bahwa

skala IMI memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,92. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen ini sangat tepat digunakan dalam menilai kualitas keterlibatan dan dorongan intrinsik mahasiswa selama menjalankan tugas-tugas magang yang kompleks.

Selain itu, (Ahn et al., 2022) dalam penelitiannya di Jepang terhadap 200 mahasiswa program magang internasional, mencatat bahwa nilai reliabilitas IMI sebesar 0,90. Studi tersebut memperlihatkan bahwa *intrinsic motivation* memiliki kontribusi penting terhadap kepuasan dan keterlibatan mahasiswa selama masa magang mereka.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menguji tingkat reliabilitas dari skala *Intrinsic Motivation Inventory (IMI)* yang digunakan untuk mengukur *intrinsic motivation* mahasiswa selama menjalani program magang. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak Winsteps. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai alpha Cronbach ( $\alpha$ ) dari skala IMI sebesar 0,88, yang termasuk dalam kategori baik. Sementara itu, nilai *item reliability* mencapai 0,97 yang menandakan bahwa seluruh item dalam skala ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Untuk *person reliability*, diperoleh nilai sebesar 0,85 yang menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam memberikan respons terhadap item dinilai cukup stabil dan konsisten.

Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa skala IMI yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik dan sangat sesuai untuk mengukur tingkat *intrinsic motivation* mahasiswa dalam konteks program magang.

### 3.6.4 Instrumen Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

*Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* merupakan alat ukur yang dirancang oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) untuk mengukur tingkat *work engagement*, yang terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Skala ini terdiri dari 9 item dan telah digunakan secara luas di berbagai konteks pekerjaan maupun pendidikan, termasuk pada populasi mahasiswa yang sedang menjalani program magang. Secara umum, UWES-9 memiliki nilai

reliabilitas yang tinggi, dengan *Cronbach's alpha* pada skala aslinya berada di kisaran 0,85 hingga 0,92, menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik.

Dalam lima tahun terakhir, UWES-9 telah digunakan dalam berbagai penelitian lintas negara dan konteks, termasuk pada mahasiswa magang, dengan hasil reliabilitas yang konsisten baik. Misalnya, penelitian oleh Fong & Ng (2020) yang dilakukan di Hong Kong terhadap 280 mahasiswa magang menemukan bahwa UWES-9 memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,91, yang menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Penelitian ini menekankan pentingnya *work engagement* sebagai prediktor dari pengalaman magang yang positif.

Selanjutnya, penelitian oleh García-Izquierdo et al. (2020) di Spanyol, yang melibatkan 230 mahasiswa program internship, juga menggunakan UWES-9 untuk mengevaluasi keterlibatan mahasiswa dalam konteks kerja praktik. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,89, menunjukkan bahwa alat ukur ini tetap andal digunakan pada populasi mahasiswa magang. Demikian pula, dalam penelitian oleh Rahmadani et al. (2021) yang dilakukan di Indonesia, UWES-9 memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,90 saat diterapkan pada 300 mahasiswa yang sedang menjalani kegiatan kerja praktik di berbagai institusi, memperkuat validitas penggunaan skala ini dalam konteks lokal.

Penelitian lain oleh Wang & Tsai (2022) di Taiwan, yang melibatkan 320 mahasiswa magang dari berbagai disiplin ilmu, juga melaporkan nilai reliabilitas sebesar 0,88. Nilai ini menegaskan konsistensi internal dari UWES-9 dalam mengukur keterlibatan kerja, bahkan di lingkungan pendidikan vokasional dan magang.

Dalam penelitian ini, UWES-9 digunakan untuk mengukur tingkat *work engagement* mahasiswa magang, dengan pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi Winstep. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* pada instrumen ini adalah sebesar 0,90, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Selain itu, nilai *item reliability* mencapai 0,97 yang menunjukkan bahwa tingkat konsistensi antar item tergolong istimewa. Nilai *person reliability* juga berada pada angka 0,88, mengindikasikan bahwa instrumen ini memiliki konsistensi internal yang kuat dalam mengukur *work engagement* di

kalangan mahasiswa magang. Dengan demikian, UWES-9 terbukti sebagai alat ukur yang andal dan tepat untuk digunakan dalam konteks penelitian ini.

### 3.7 Analisis Data

Proses analisis data akan dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS Statistics untuk memperoleh hasil statistik deskriptif. Data dari keempat skala terlebih dahulu ditransformasikan dari skala ordinal ke skala interval menggunakan aplikasi SPSS Statistics juga. Model dalam penelitian ini dirancang untuk menguji hubungan antara *mentorship* dan *growth mindset* mahasiswa magang dengan mempertimbangkan peran mediasi dari dua variabel psikologis penting, yaitu *intrinsic motivation* dan *work engagement*. Model ini dirumuskan dalam bentuk mediasi paralel sebagaimana dijelaskan dalam PROCESS Model 4 oleh Hayes (Hayes, 2022), yang memungkinkan identifikasi jalur langsung dan tidak langsung secara bersamaan melalui lebih dari satu mediator yang berjalan paralel. Secara konseptual, model ini mengasumsikan bahwa dukungan dari seorang mentor (*mentorship*) tidak hanya memengaruhi pola pikir berkembang (*growth mindset*) secara langsung, tetapi juga melalui jalur motivasional dan afektif. Jalur pertama melalui *intrinsic motivation*, yaitu dorongan dari dalam diri individu untuk belajar dan berkembang karena kepuasan pribadi. Jalur kedua melalui *work engagement*, yaitu tingkat keterlibatan, antusiasme, dan perhatian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman magangnya.

#### 3.7.1 Dasar Teoritis Pemilihan Model

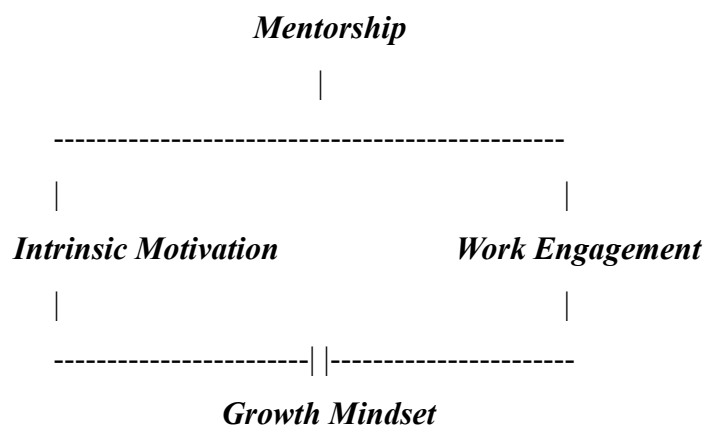
Pemilihan model ini tidak terlepas dari teori dan temuan penelitian terdahulu. Landasan utama berasal dari *Self-Determinationtheory* (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000). SDT menekankan pentingnya kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial (*relatedness*) dalam meningkatkan motivasi intrinsik. Seorang mentor yang mendukung dan memberi ruang eksplorasi kepada mentee akan memperkuat otonomi dan rasa percaya diri, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi intrinsik mahasiswa (Deci & Ryan, 2012).

Lebih lanjut, *mentorship* juga diyakini mampu memperkuat *work engagement* mahasiswa. Dalam *Job Demands-Resources* (JD-R) model, Bakker dan Demerouti



(2007) menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan, termasuk dukungan dari atasan atau mentor, dapat meningkatkan keterlibatan kerja yang ditandai dengan vigor (semangat), dedication (komitmen), dan absorption (ketertarikan penuh terhadap pekerjaan). Studi oleh Crisp dan Cruz (Crisp et.al, 2009) menunjukkan bahwa *mentorship* berkontribusi besar dalam pengembangan aspek kognitif dan afektif mahasiswa yang berujung pada peningkatan performa akademik maupun psikologis. Secara teoritis, baik *intrinsic motivation* maupun *work engagement* dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *mentorship* dan *growth mindset*. Dweck dan Leggett (Dweck, 2015) menyatakan bahwa pola pikir berkembang terbentuk melalui pengalaman belajar yang didorong oleh motivasi internal. Studi oleh Li (Li, 2023) juga menemukan bahwa keterlibatan dalam belajar dan pengalaman kerja dapat memperkuat efek *growth mindset* terutama ketika dikombinasikan dengan dukungan kontekstual seperti lingkungan kerja atau belajar yang mendukung.

### 3.7.2 Bentuk Model Jalur



Model tersebut mengilustrasikan bahwa *Mentorship* berperan sebagai variabel bebas (X), *Growth Mindset* sebagai variabel terikat (Y), serta *Intrinsic Motivation* (M1) dan *Work Engagement* (M2) sebagai mediator paralel. Uji jalur ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS melalui macroPROCES by Hayes, dan juga divalidasi lebih lanjut menggunakan Partial Least Square-SEM (SmartPLS) untuk memperkuat akurasi model dan menguji validitas konstruk.

### 3.7.3 Penggunaan Partial Least Squares (PLS – SEM)

Sebagai pelengkap dari pendekatan analisis jalur berbasis regresi (PROCESS Model 4), penelitian ini juga menggunakan pendekatan Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada sejumlah pertimbangan metodologis dan kekuatan analitis yang dimilikinya dalam menguji hubungan laten antar variabel dalam model kompleks, khususnya ketika melibatkan lebih dari satu mediator dan konstruk psikologis yang diukur melalui item-item reflektif.

PLS-SEM dipilih karena memiliki beberapa keunggulan, antara lain:

1. Kemampuan menangani model dengan banyak konstruk dan indikator reflektif, seperti dalam penelitian ini yang melibatkan *mentorship*, *intrinsic motivation*, *work engagement*, dan *growth mindset* (Hair et al., 2019).
2. Tidak mengasumsikan distribusi data normal secara ketat, sehingga cocok untuk data empiris dalam bidang psikologi dan pendidikan yang seringkali tidak ideal secara statistik (Sarstedt et al., 2022).
3. Mampu menghitung nilai direct, indirect, dan total effect secara simultan, serta memberikan indikator kualitas model melalui nilai  $R^2$ ,  $Q^2$ , dan  $f^2$  yang memperkuat interpretasi hasil (Hair et al., 2019).

Dalam psikologi pendidikan, penggunaan SEM semakin berkembang sebagai pendekatan analitis yang kuat untuk menguji model konseptual yang melibatkan proses kognitif, afektif, dan sosial secara simultan (Byrne, 2016). Model yang mengintegrasikan *mentorship* sebagai dukungan sosial eksternal dan faktor internal seperti motivasi serta keterlibatan, merupakan struktur yang sangat cocok untuk diuji dengan pendekatan SEM. Penggunaan PLS khususnya, direkomendasikan untuk model prediktif dengan fokus pada pengembangan teori (Hair et al., 2021), yang sesuai dengan tujuan penelitian ini.

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini sebelum melakukan analisis regresi, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik sebagai syarat utama dalam penggunaan model regresi linier berganda. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan untuk

memastikan bahwa distribusi data residual bersifat normal, yang dalam penelitian ini diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Uji ini digunakan karena jumlah sampel yang digunakan tergolong besar sehingga metode ini dianggap lebih akurat. Selanjutnya, untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, peneliti menggunakan scatterplot dan uji Glejser, guna memastikan bahwa varians dari residual bersifat konstan. Hal ini penting karena keberadaan heteroskedastisitas dapat mengganggu validitas dari koefisien regresi yang dihasilkan. Terakhir, dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi korelasi tinggi yang dapat menyebabkan redundansi data dan mengganggu kestabilan model regresi. Dalam uji ini, indikator yang digunakan adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai tolerance yang rendah (di bawah 0,1) dan nilai VIF yang tinggi (di atas 10) mengindikasikan adanya multikolinearitas.

#### **3.7.4.1 Uji Normalitas**

Dalam Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Siregar, 2015). Adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan tes Kolmogorov Smirnov. Menurut Ghazali (2016) uji statistik dengan kolmogorov smirnov (sample K-S) mengambil dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai asymp. sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, hal ini berarti data residual terdistribusi dengan normal. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji normalitas dengan uji kolmogorov smirnov, sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		256
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21465160
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.044
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan table berikut didapat nilai signifikansi sebesar 0.200 yang mana lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 3.7.4.2 Uji Heteroskedisitas

Berdasarkan penelitian Widana & Muliani (2020), uji heteroskedastisitas adalah salah satu uji asumsi umum yang harus dilakukan dalam analisis regresi. Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini adalah untuk menentukan apakah model regresi mengalami bias atau tidak. Estimasi model seringkali menantang ketika ada bias atau penyimpangan dalam model analisis regresi karena varians data tidak konsisten. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki masalah heteroskedastisitas. Uji Glejser dapat digunakan dengan hipotesis untuk melakukan uji heteroskedastisitas dengan lebih akurat dengan kriteria;

- a.  $H_0$  : Tidak terdapat heteroskedisitas
- b.  $H_1$  : Terdapat heteroskedisitas

Ketentuan pada pengambilan keputusan tersebut yaitu  $H_0$  diterima jika  $p\text{-value} \geq \alpha$  (5%) atau lebih besar dari 0.05. Sebaliknya,  $H_a$  diterima jika  $p\text{-value} \leq \alpha$  (5%) atau lebih kecil dari 0.05.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.226	.943		.239	.811
MNT	.016	.033	.051	.495	.621
IMI	.054	.039	.164	1.370	.172
WE	-.023	.039	-.066	-.593	.554

a. Dependent Variable: Growth Mindset\_GMS

Uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel X, M1, dan M2 adalah 0.621, 0.172, dan 0.554 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen yang ada, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dikarenakan semua nilai signifikansi untuk variabel X dan Z, lebih besar jika dibandingkan dengan 0.05.

### 3.7.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi atau bahkan sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas, salah satu metod yang umum digunakan adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghazali (2017), nilai tolerance mencerminkan seberapa besar proporsi variabilitas dari suatu variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam model. Oleh karena itu, nilai tolerance yang rendah menunjukkan adanya potensi multikolinearitas, yang biasanya juga ditandai dengan nilai VIF yang tinggi. Dengan demikian, interpretasi terhadap asumsi multikolinearitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap kedua indikator ini:

- Jika  $VIF > 10$  dan nilai  $Tolerance < 0.10$  maka terjadi multikolinearitas.
- Jika  $VIF < 10$  dan nilai  $Tolerance > 0.10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.204	1.648		6.190	.000		
	Total_MNT	.351	.041	.615	8.492	.000	.625	1.599
	Total_IMI	.300	.066	.294	4.546	.000	.599	1.669
	Total_WE	-.038	.077	-.034	-.496	.620	.820	1.220

a. Dependent Variable: Total\_GMS

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Total_MNT	Total_IMI	Total_WE
1	1	3.969	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.023	13.259	.41	.12	.00	.03
	3	.005	18.247	.04	.62	.01	.90
	4	.003	14.031	.55	.26	.99	.08

a. Dependent Variable: Total\_GMS

Uji multikolineritas yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel X adalah 0.625 yang mana lebih besar dari 0,05, dan nilai VIF 1.599 yang mana lebih kecil dari 10, lalu variabel M1 0.599 dengan nilai VIF 1.699 dan yang terakhir variable M2 dengan nilai Tolerance sebesar 0.820 dan nilai VIF 1.220. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolineritas pada penelitian ini.

#### 3.7.4.4 Uji Regresi

Dalam Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan utama penelitian, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabelindependen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, serta untuk mengukur kekuatan hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti. Teknik regresi linier berganda digunakan karena terdapat lebih dari satu variabel independen yang diduga secara simultan memengaruhi variabel dependen. Dengan demikian, pendekatan ini dinilai paling tepat untuk menggambarkan hubungan multivariat yang kompleks dan saling berkaitan antara konstruksi psikologis yang diukur dalam penelitian ini.

Model regresi yang digunakan bertujuan untuk menganalisis pengaruh *mentorship*, *intrinsic motivation*, dan *work engagement* terhadap pertumbuhan pola *growth mindset* mahasiswa magang. Ketiga variabel bebas tersebut dipilih berdasarkan teori dan temuan empiris sebelumnya yang menyatakan bahwa

dukungan eksternal melalui *mentorship*, *intrinsic motivation*, serta *work engagement* berperan penting dalam membentuk sikap mental berkembang atau *growth mindset* pada individu yang sedang berada dalam masa transisi belajar ke dunia kerja.

Setelah semua asumsi klasik terpenuhi, peneliti melanjutkan ke tahap analisis regresi linier berganda. Melalui analisis ini, diperoleh koefisien regresi yang menggambarkan arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) turut dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi seluruh variabel bebas secara simultan dalam menjelaskan variasi pada *growth mindset* mahasiswa magang. Di samping itu, uji F digunakan untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan, sementara uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Hasil dari analisis regresi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor psikologis yang berkontribusi terhadap perkembangan *growth mindset* pada mahasiswa magang. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis dalam ranah psikologi pendidikan dan pengembangan individu, tetapi juga memiliki implikasi praktis dalam merancang program bimbingan, peningkatan motivasi, dan strategi keterlibatan kerja yang efektif dalam konteks pendidikan tinggi dan pengembangan karier mahasiswa.

Hipotesis utama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan antara *Mentorship* (X) dengan *Growth Mindset* (Y) yang dimediasi oleh *Intrinsic Motivation* (M1) dan *Work Engagement* (M2) pada mahasiswa magang.
- H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan antara *Mentorship* (X) dengan *Growth Mindset* (Y) yang dimediasi oleh *Intrinsic Motivation* (M1) dan *Work Engagement* (M2) pada mahasiswa magang.

Sub hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Sub hipotesis 1:

H<sub>0</sub>1: Tidak terdapat hubungan antara *Mentorship* (X) dengan *Growth Mindset* (Y) pada mahasiswa magang.

H<sub>1</sub>1: Terdapat hubungan antara *Mentorship* (X) dan *Growth Mindset* (Y) pada mahasiswa magang.

Sub hipotesis 2:

H<sub>0</sub>2: Tidak terdapat pengaruh antara *Mentorship* (X) dan *Intrinsic Motivation* (M1) pada mahasiswa magang.

H<sub>1</sub>2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Mentorship* (X) dan *Intrinsic Motivation* (M1) pada mahasiswa magang.

Sub hipotesis 3:

H<sub>0</sub>3: Tidak terdapat pengaruh antara *Mentorship* (X) dan *Work Engagement* (M2) pada mahasiswa magang.

H<sub>1</sub>3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Mentorship* (X) dan *Work Engagement* (M2) pada mahasiswa magang.

Sub hipotesis 4:

H<sub>0</sub>4: Tidak terdapat pengaruh antara *Intrinsic Motivation* (M1) dan *Growth Mindset* (Y) pada mahasiswa magang.

H<sub>1</sub>4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Intrinsic Motivation* (M1) dan *Growth Mindset* (Y) pada mahasiswa magang.

Sub hipotesis 5:

H<sub>0</sub>5: Tidak terdapat pengaruh antara *Work Engagement* (M2) dan *Growth Mindset* (Y) pada mahasiswa magang.

H<sub>1</sub>5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Engagement* (M2) dan *Growth Mindset* (Y) pada mahasiswa magang.

Sub hipotesis 6:

H<sub>0</sub>6: Tidak terdapat pengaruh mediasi *Intrinsic Motivation* (M1) pada hubungan antara *Mentorship* (X) dan *Growth Mindset* (Y) pada mahasiswa magang.

H<sub>1</sub>6: Terdapat pengaruh mediasi *Intrinsic Motivation* (M1) yang signifikan pada hubungan antara *Mentorship* (X) dan *Growth Mindset* (Y) pada mahasiswa magang.

Sub hipotesis 7:



- H<sub>0</sub>7: Tidak terdapat pengaruh mediasi *Work Engagement* (M2) pada hubungan antara *Mentorship* (X) dan *Growth Mindset* (Y) pada mahasiswa magang.
- H<sub>1</sub>7: Terdapat pengaruh mediasi *Work Engagement* (M2) yang signifikan pada hubungan antara *Mentorship* (X) dan *Growth Mindset* (Y) pada mahasiswa magang.