

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan mengenai hasil penelitian seperti uji hipotesis penelitian yang disertai analisis dan pembahasan.

#### **4.1 Analisis Data**

Data dalam hasil penelitian ini merupakan hasil analisis selain dari uji hipotesis

##### **4.1.1 Profil *Mentorship***

*Mentorship* menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk pengalaman belajar dan perkembangan diri mahasiswa di dunia kerja nyata, termasuk dalam membangun *growth mindset*. Oleh karena itu, pemetaan profil variabel ini memberikan gambaran mengenai persepsi dan pengalaman subjektif mahasiswa terhadap kualitas hubungan mentoring yang mereka alami. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Mentorship* terdiri dari 15 item pernyataan dengan skala Likert 5 poin, di mana skor 1 menunjukkan yang Ketidaksesuaian yang sangat rendah dan skor 5 menunjukkan tingkat kesesuaian yang sangat tinggi terhadap pernyataan yang berkaitan dengan perilaku mentor. Total skor minimum yang mungkin diperoleh responden adalah 15, dan skor maksimum adalah 75.. Berikut hasil kategorisasi skor pada *Mentorship* mahasiswa yang dikategorikan dalam tiga kategori; tinggi, sedang, rendah. Maka diperoleh hasil *profiling* sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Profil *Mentorship***

<b>Dimensi</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Percentase (%)</b>
<b><i>Mentorship</i></b>	Tinggi	104	40,6%
	Sedang	122	47,7%
	Rendah	30	11,7%

Jumlah	256	100%
Berdasarkan tabel di atas, Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa dari 256 mahasiswa magang, sebanyak 104 mahasiswa (40,6%) tergolong memiliki persepsi yang tinggi terhadap <i>mentorship</i> yang mereka terima. Artinya, kelompok ini merasakan bahwa mentor mereka memberikan dukungan, arahan, serta keterlibatan yang aktif dalam proses pembelajaran selama magang. Mereka kemungkinan besar merasa diperhatikan, dipandu, dan diberi ruang untuk bertumbuh oleh mentor masing-masing. Selanjutnya, terdapat 122 mahasiswa (47,7%) yang masuk dalam kategori sedang. Kelompok ini merasakan adanya <i>mentorship</i> dalam kadar yang cukup atau moderat, namun mungkin tidak selalu konsisten dalam praktiknya. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa mereka mengalami bimbingan, namun tidak dalam frekuensi atau kualitas yang optimal untuk memicu perubahan signifikan. Sementara itu, 30 mahasiswa (11,7%) dikategorikan dalam kelompok rendah. Artinya, mereka merasa kurang mendapatkan perhatian, arahan, ataupun dukungan yang memadai dari mentor mereka selama masa magang. Hal ini dapat berimplikasi pada rendahnya perasaan memiliki arah, kurangnya motivasi internal, dan kemungkinan minimnya pengembangan kapasitas pribadi maupun professional.		

Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasa mendapatkan *mentorship* dalam tingkat sedang hingga tinggi, yang merupakan temuan positif dan menggambarkan bahwa program magang yang dijalani telah cukup berhasil menciptakan sistem pendampingan. Namun demikian, masih ada sebagian kecil mahasiswa yang merasa belum mendapatkan pengalaman *mentorship* yang optimal, dan hal ini perlu menjadi perhatian dalam perbaikan program mentoring ke depan.

#### 4.1.2 Profil *Growth Mindset*

Variabel *Growth Mindset* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur keyakinan mahasiswa magang bahwa kecerdasan, kemampuan, dan keterampilan bukan merupakan sesuatu yang tetap, melainkan dapat berkembang melalui usaha, pembelajaran, dan ketekunan. Variabel *Growth Mindset* diukur menggunakan instrumen yang memiliki 12 item indicator pertanyaan yang menggunakan skala

likert sebagai skala Pengukuran dari rentang nilai skor 1 hingga 5 yang disebarluaskan pada 256 mahasiswa magang. Berikut hasil kategorisasi skor pada *Growth Mindset* mahaisswa yang dikategoriakan dalam tiga kategori; tinggi, sedang, rendah. Maka diperoleh hasil *profiling* sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Profil *Growth Mindset***

Dimensi	Kategori	Frekuensi	Percentase (%)
<b><i>Growth Mindset</i></b>	Tinggi	116	45,3%
	Sedang	108	42,2%
	Rendah	32	12,5%
<b>Jumlah</b>		<b>256</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa dari 256 mahasiswa magang yang menjadi responden, sebanyak 116 mahasiswa (45,3%) tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kelompok ini memiliki pola pikir berkembang yang kuat. Mereka percaya bahwa kemampuan dapat ditingkatkan melalui proses, tidak takut terhadap tantangan, dan umumnya menerima umpan balik sebagai bentuk pembelajaran. Selanjutnya, sebanyak 108 mahasiswa (42,2%) termasuk dalam kategori sedang. Kelompok ini berada pada posisi tengah dalam spektrum *growth mindset*. Mereka mungkin telah memahami pentingnya usaha dan proses dalam pengembangan diri, namun masih menunjukkan keraguan dalam menghadapi kegagalan atau tantangan baru. Sementara itu, sebanyak 32 mahasiswa (12,5%) berada dalam kategori rendah, yang menunjukkan bahwa mahasiswa dalam kelompok ini cenderung memandang kemampuan sebagai sesuatu yang tetap dan tidak bisa diubah secara signifikan. Mereka mungkin lebih mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dan lebih sensitif terhadap kritik.

Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa magang telah memiliki pola pikir yang berkembang dalam tingkat sedang hingga tinggi, yang merupakan modal penting dalam menghadapi tuntutan dunia kerja dan dalam proses pengembangan diri selama masa magang. Namun, adanya sebagian mahasiswa yang masih memiliki *fixed mindset* menunjukkan perlunya intervensi pendidikan dan mentoring yang lebih kuat untuk menumbuhkan pola pikir berkembang secara lebih merata.

#### 4.1.3 Profil *Intrinsic Motivation*

Variabel *Intrinsic Motivation* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana mahasiswa magang terdorong oleh motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri dalam menjalani aktivitas magang. *Intrinsic motivation* merupakan bentuk motivasi yang muncul tanpa adanya tekanan atau insentif eksternal, tetapi justru tumbuh dari dalam individu karena ketertarikan pribadi, rasa ingin tahu, dan kebutuhan untuk mengembangkan diri. Dalam konteks mahasiswa magang, motivasi jenis ini menjadi penting karena akan menentukan sejauh mana mereka mampu bertahan, tumbuh, dan belajar secara aktif di lingkungan kerja yang nyata. Instrumen variable dari *Intrinsic Motivation* menggunakan 13 item indicator pertanyaan yang menggunakan skala likert sebagai skala Pengukuran dari rentang nilai skor 1 hingga 5 yang disebarluaskan pada 256 mahasiswa magang. Berikut hasil kategorisasi skor pada *Intrinsic Motivation* mahasiswa yang dikategorikan dalam tiga kategori; tinggi, sedang, rendah. Maka diperoleh hasil *profiling* sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Profil *Intrinsic Motivation***

Dimensi	Kategori	Frekuensi	Percentase (%)
<b><i>Intrinsic Motivation</i></b>	Tinggi	101	39,5%
	Sedang	134	52,3%
	Rendah	21	8,2%
<b>Jumlah</b>		<b>256</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis deskriptif kategorisasi skor yang didapatkan dari hasil penyebaran terhadap 256 mahasiswa magang adalah sebanyak 101 mahasiswa (39,5%) berada dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa mereka menjalani kegiatan magang dengan dorongan internal yang kuat. Mereka merasa senang belajar hal baru, menyukai tantangan, serta termotivasi untuk mengembangkan diri, bukan karena tekanan eksternal atau sekadar imbalan. Sebanyak 134 mahasiswa (52,3%) berada dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat *intrinsic motivation* yang cukup, meskipun mungkin belum konsisten sepenuhnya. Kelompok ini menunjukkan potensi besar untuk berkembang lebih jauh apabila mendapatkan dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan relasi mentoring yang baik. Sementara itu, 21 mahasiswa (8,2%) dikategorikan dalam kategori rendah, menandakan bahwa dorongan untuk belajar dan berkembang dari dalam diri masih tergolong rendah. Mahasiswa dalam kelompok ini cenderung bekerja karena kewajiban eksternal, kurang menunjukkan inisiatif, dan mudah kehilangan semangat dalam menghadapi tantangan.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, mayoritas mahasiswa magang memiliki tingkat *intrinsic motivation* dalam kategori sedang hingga tinggi. Hal ini merupakan modal psikologis yang penting dalam proses transisi dari lingkungan akademik ke lingkungan profesional. Meskipun demikian, perhatian tetap perlu diberikan pada kelompok dengan motivasi rendah, agar tidak tertinggal dalam proses pengembangan diri selama magang.

#### 4.1.4 Profil *Work Engagement*

Variabel *Work Engagement* dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana mahasiswa magang terlibat secara aktif, penuh energi, dan sepenuh hati dalam menjalani tugas-tugas yang diberikan selama masa magang. Keterlibatan kerja bukan sekadar hadir secara fisik, tetapi mencerminkan hubungan psikologis yang kuat antara individu dan pekerjaannya, ditandai oleh semangat

(*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi mendalam (*absorption*) terhadap apa yang mereka kerjakan. Dalam konteks mahasiswa magang, *work engagement* mencerminkan seberapa besar mereka menikmati proses pembelajaran di tempat kerja, merasa tertantang, dan bersedia memberikan upaya terbaiknya. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan versi pendek dari alat ukur Utrecht *Work Engagement Scale* (UWES-9) yang terdiri dari 9 item pernyataan. Setiap item disusun dalam skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Oleh karena itu, total skor yang dapat diperoleh responden berkisar antara 9 hingga 45, yang mencerminkan tingkat keterlibatan kerja dari yang paling rendah hingga paling tinggi.

**Tabel 4.4**

**Profil *Work Engagement***

Dimensi	Kategori	Frekuensi	Percentase (%)
<i>Intrinsic</i>	Tinggi	109	39,5%
<i>Motivation</i>	Sedang	117	52,3%
	Rendah	30	8,2%
<b>Jumlah</b>		<b>256</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas, Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa menunjukkan keterlibatan kerja yang cukup kuat selama menjalani program magang. Tercatat sebanyak 109 mahasiswa (42,6%) tergolong ke dalam kategori tinggi. Mereka menunjukkan semangat dan antusiasme yang tinggi dalam menjalani tugas magangnya. Mahasiswa dalam kategori ini cenderung merasa berenergi ketika bekerja, merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, dan mampu sepenuhnya tenggelam dalam aktivitas yang sedang dilakukan. Keterlibatan ini bukan hanya menunjukkan keseriusan dalam menjalani magang, tetapi juga kesiapan untuk menghadapi dunia kerja yang lebih kompleks. Sementara itu, sebanyak 117 mahasiswa (45,7%) berada dalam kategori sedang. Mahasiswa dalam

kelompok ini menunjukkan keterlibatan kerja dalam kadar yang cukup. Mereka umumnya menunjukkan minat terhadap tugas yang diberikan, namun mungkin belum sepenuhnya konsisten atau belum mencapai tingkat antusiasme yang sangat tinggi. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti jenis tugas yang diberikan, lingkungan kerja, atau dukungan yang mereka terima selama magang. Di sisi lain, sebanyak 30 mahasiswa (11,7%) dikategorikan memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Kelompok ini menunjukkan keterlibatan yang minim dalam pekerjaan magang mereka. Mahasiswa dalam kategori ini cenderung merasa kurang bersemangat, kesulitan untuk fokus, atau tidak merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat menjadi indikator bahwa mereka membutuhkan dukungan lebih lanjut, baik dari mentor maupun dari sistem magang itu sendiri, untuk membangun koneksi yang lebih positif terhadap pengalaman kerja mereka.

Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa magang telah menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang cukup baik, yang merupakan fondasi penting dalam membentuk etos kerja, resiliensi, dan komitmen profesional mereka di masa depan. Namun, perhatian terhadap mahasiswa yang berada dalam kategori rendah tetap diperlukan, terutama untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan pengalaman magang yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mampu membentuk karakter dan semangat kerja.

#### **4.1.5 Perbandingan *Mentorship* Mahasiswa Magang berdasarkan Sosiodemografi**

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi mahasiswa magang terhadap *mentorship* berdasarkan karakteristik sosiodemografis tertentu, dilakukan analisis uji beda menggunakan uji-t independen dan analisis varians satu arah (One-Way ANOVA). Uji-t digunakan untuk variabel yang terdiri atas dua kategori, sedangkan ANOVA digunakan untuk variabel dengan tiga kategori atau lebih. Variabel yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, jurusan, bidang industri tempat magang, dan durasi magang. Hasil analisis ditampilkan dalam Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**

**Uji Beda *Mentorship* Mahasiswa Magang Berdasarkan  
Sosiodemografi**

Demografi	Kategori	N	Mean	Sig
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	104	30.25	0.037*
	Perempuan	152	31.78	
<b>Usia</b>	21-23	200	31.55	0.184
	24-26	56	30.87	
<b>Jurusan</b>	Pendidikan	59	31.92	0.023*
	Psikologi	121	30.48	
	Lainnya	76	29.84	
<b>Bidang Industri</b>	Pendidikan / Lembaga Penelitian	65	32.40	0.025*
	Teknologi Informasi	76	30.72	
	Keuangan / Perbankan / Asuransi	61	29.88	
	Pemasaran / Media / Komunikasi	54	31.13	
<b>Durasi Magang</b>	Kurang dari 3 bulan	76	30.01	0.012*
	3 - 6 bulan	136	31.42	
	Lebih dari 6 bulan	44	32.16	

Berdasarkan hasil analisis uji beda terhadap persepsi *mentorship* mahasiswa magang yang dikelompokkan berdasarkan karakteristik sosiodemografi, ditemukan beberapa temuan penting yang menggambarkan adanya perbedaan signifikan dalam pengalaman *mentorship* yang dirasakan oleh para peserta magang. Uji ini dilakukan

untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan skor persepsi *mentorship* antara kelompok-kelompok sosiodemografi tertentu, seperti jenis kelamin, usia, jurusan, bidang industri tempat magang, dan durasi magang.

Hasil pertama menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan signifikan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan dalam hal persepsi terhadap *mentorship*. Mahasiswa perempuan memiliki nilai rata-rata persepsi *mentorship* sebesar 31.78, yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa laki-laki dengan rata-rata sebesar 30.25. Nilai signifikansi ( $p = 0.037$ ) menunjukkan bahwa perbedaan ini secara statistik signifikan, yang berarti mahasiswa perempuan cenderung memiliki pengalaman *mentorship* yang lebih positif selama menjalani program magang dibandingkan mahasiswa laki-laki. Hal ini dapat mencerminkan kecenderungan perempuan untuk lebih responsif terhadap dukungan interpersonal dan komunikasi yang diberikan oleh mentor selama proses magang.

Sementara itu, jika dilihat berdasarkan kelompok usia, mahasiswa dengan rentang usia 21 hingga 23 tahun memiliki rata-rata skor *mentorship* sebesar 31.55, sedangkan mahasiswa berusia 24 hingga 26 tahun memiliki rata-rata sebesar 30.87. Meskipun kelompok usia yang lebih muda menunjukkan rata-rata yang lebih tinggi, nilai signifikansi ( $p = 0.184$ ) menunjukkan bahwa perbedaan ini tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, usia tidak menjadi faktor yang membedakan secara bermakna dalam persepsi mahasiswa terhadap *mentorship* yang mereka terima selama magang. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman *mentorship* relatif seragam dirasakan oleh mahasiswa dari berbagai usia dalam rentang tersebut. Selanjutnya, berdasarkan jurusan studi, ditemukan bahwa mahasiswa dari jurusan pendidikan memiliki rata-rata persepsi *mentorship* sebesar 31.92, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan dengan mahasiswa dari jurusan psikologi ( $M = 30.48$ ) dan jurusan lainnya ( $M = 29.84$ ). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $p = 0.023$  menunjukkan bahwa perbedaan ini signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa latar belakang akademik turut memengaruhi cara mahasiswa menilai pengalaman *mentorship* yang mereka terima. Mahasiswa pendidikan, yang kemungkinan besar telah terbiasa dengan pendekatan bimbingan dan pembelajaran berbasis relasi,

cenderung lebih mampu menghargai peran mentor dan menjalin hubungan yang konstruktif selama magang.

Dalam hal bidang industri tempat magang, mahasiswa yang magang di lembaga pendidikan atau institusi penelitian memiliki skor persepsi *mentorship* tertinggi yaitu 32.40, diikuti oleh mahasiswa di sektor pemasaran/media/komunikasi ( $M = 31.13$ ), sektor teknologi informasi ( $M = 30.72$ ), dan sektor keuangan/perbankan/asuransi ( $M = 29.88$ ). Nilai signifikansi sebesar  $p = 0.025$  menunjukkan bahwa perbedaan ini juga signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa konteks organisasi tempat mahasiswa melakukan magang memiliki pengaruh terhadap kualitas *mentorship* yang mereka rasakan. Lembaga pendidikan dan penelitian kemungkinan besar memiliki budaya organisasi yang lebih mendukung kegiatan bimbingan, supervisi, dan pengembangan personal, sehingga mahasiswa lebih merasa diperhatikan dan didampingi secara langsung oleh mentor mereka. Dan terakhir, jika dilihat berdasarkan durasi magang, mahasiswa yang mengikuti program magang dengan durasi lebih dari 6 bulan memiliki rata-rata skor *mentorship* tertinggi yaitu 32.16, diikuti oleh mereka yang magang selama 3 hingga 6 bulan ( $M = 31.42$ ), dan mahasiswa yang hanya mengikuti magang kurang dari 3 bulan ( $M = 30.01$ ). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $p = 0.012$  memperkuat temuan bahwa durasi magang berpengaruh signifikan terhadap pengalaman *mentorship*. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa semakin lama durasi magang, semakin besar kemungkinan mahasiswa untuk menjalin hubungan yang bermakna dengan mentor, menerima umpan balik secara kontinu, dan mengalami perkembangan dalam proses belajar serta pembinaan.

Secara umum, temuan dari analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam persepsi *mentorship* berdasarkan beberapa aspek sosiodemografis, yaitu jenis kelamin, jurusan, bidang industri, dan durasi magang. Sementara itu, usia tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa efektivitas dan pengalaman *mentorship* dalam program magang sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual dan individual. Oleh

karena itu, peran mentor dan lembaga penyelenggara magang menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa pengalaman belajar yang diterima mahasiswa berlangsung optimal dan sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan masing-masing peserta magang.

#### 4.1.6 Perbandingan *Growth Mindset* Mahasiswa Magang berdasarkan Sosiodemografi

**Tabel 4.6**

**Uji Beda *Growth Mindset* Mahasiswa Magang Berdasarkan Sosiodemografi**

Demografi	Kategori	N	Mean	Sig
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	104	44.25	0.037*
	Perempuan	152	45.19	
<b>Usia</b>	21-23	200	44.85	0.126
	24-26	56	44.09	
<b>Jurusan</b>	Pendidikan	59	44.21	0.024*
	Psikologi	121	45.82	
	Lainnya	76	43.88	
<b>Bidang Industri</b>	Pendidikan / Lembaga Penelitian	65	46.02	0.031*
	Teknologi Informasi	76	44.39	
	Keuangan / Perbankan / Asuransi	61	43.70	
	Pemasaran / Media / Komunikasi	54	44.77	
<b>Durasi Magang</b>	Kurang dari 3 bulan	76	43.95	0.015*
	3 - 6 bulan	136	44.83	

	Lebih dari 6 bulan	44	46.35	
--	--------------------	----	-------	--

Berdasarkan hasil analisis terhadap perbedaan skor *growth mindset* mahasiswa magang yang dikategorikan berdasarkan latar belakang sosiodemografis, ditemukan beberapa temuan menarik yang memperlihatkan sejauh mana karakteristik individu dan konteks pengalaman magang berkontribusi terhadap tingkat *growth mindset* yang dimiliki oleh mahasiswa.

Dari demografi jenis kelamin, mahasiswa perempuan menunjukkan skor *growth mindset* yang lebih tinggi ( $M = 45.19$ ) dibandingkan mahasiswa laki-laki ( $M = 44.25$ ). Uji statistik menunjukkan bahwa perbedaan ini signifikan secara statistik dengan nilai signifikansi sebesar  $p = 0.037$  ( $p < 0.05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa perempuan cenderung lebih memiliki pandangan bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat berkembang melalui proses belajar dan usaha. Hal ini bisa jadi dipengaruhi oleh sensitivitas yang lebih tinggi terhadap umpan balik, kecenderungan reflektif yang lebih kuat, serta *intrinsic motivation* yang kerap kali lebih menonjol pada mahasiswa perempuan, sebagaimana tercermin dari sejumlah literatur sebelumnya yang menyoroti perbedaan gaya belajar berbasis gender. Dari usia, mahasiswa berusia 21–23 tahun memiliki skor rata-rata *growth mindset* sebesar 44.85, sedikit lebih tinggi dari kelompok usia 24–26 tahun yang memiliki skor rata-rata 44.09. Namun, uji signifikansi menunjukkan bahwa perbedaan ini tidak signifikan ( $p = 0.126$ ), sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa usia berpengaruh besar terhadap pola pikir berkembang mahasiswa magang. Temuan ini menunjukkan bahwa pada rentang usia awal hingga pertengahan dua puluhan, mahasiswa cenderung memiliki tingkat *growth mindset* yang relatif serupa. Kemungkinan hal ini disebabkan karena mereka masih berada pada tahap perkembangan yang sama dalam hal akademik dan pengalaman profesional.

Perbedaan yang signifikan ditemukan pada kategori jurusan studi. Mahasiswa dari jurusan Psikologi mencatat skor tertinggi ( $M = 45.82$ ), disusul oleh

mahasiswa dari jurusan Pendidikan ( $M = 44.21$ ), dan jurusan lainnya ( $M = 43.88$ ). Nilai signifikansi sebesar  $p = 0.024$  menunjukkan bahwa perbedaan ini bermakna secara statistik. Temuan ini selaras dengan karakteristik kurikulum di jurusan Psikologi yang lebih menekankan pada refleksi diri, perkembangan kepribadian, dan pemahaman terhadap proses belajar sepanjang hayat. Mahasiswa dari jurusan Psikologi kemungkinan memiliki eksposur lebih terhadap konsep seperti *self-efficacy*, *intrinsic motivation*, serta pentingnya kegigihan dalam menghadapi tantangan, yang semuanya merupakan fondasi dari *growth mindset*.

Bidang industri tempat magang juga menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam skor *growth mindset* mahasiswa. Mahasiswa yang magang di sektor Pendidikan dan Lembaga Penelitian memiliki rata-rata skor tertinggi ( $M = 46.02$ ), diikuti oleh mereka yang magang di sektor Pemasaran/Media/Komunikasi ( $M = 44.77$ ), Teknologi Informasi ( $M = 44.39$ ), dan Keuangan/Perbankan/Asuransi ( $M = 43.70$ ). Dengan nilai signifikansi sebesar  $p = 0.031$ , hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran dan pengembangan seperti lembaga pendidikan, lebih kondusif dalam menumbuhkan pola pikir berkembang. Mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan penelitian atau pendidikan umumnya mendapatkan umpan balik yang konstruktif, ruang refleksi, serta pendekatan mentoring yang lebih humanistik, yang secara tidak langsung membentuk kepercayaan bahwa kemampuan dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Dari segi durasi magang, mahasiswa yang menjalani program magang lebih dari enam bulan menunjukkan skor *growth mindset* tertinggi ( $M = 46.35$ ), dibandingkan mereka yang magangnya hanya berlangsung selama 3–6 bulan ( $M = 44.83$ ) dan kurang dari 3 bulan ( $M = 43.95$ ). Perbedaan ini terbukti signifikan secara statistik ( $p = 0.015$ ). Durasi magang yang lebih panjang memberi kesempatan lebih besar bagi mahasiswa untuk mengalami dinamika pekerjaan secara menyeluruh, menghadapi tantangan nyata di tempat kerja, dan berinteraksi secara lebih intens dengan mentor dan rekan kerja. Semua proses tersebut dapat membangun ketahanan belajar, rasa percaya diri, serta kesadaran bahwa kesuksesan bukan

ditentukan oleh bakat semata, melainkan juga oleh ketekunan dan proses belajar yang terus-menerus, inti dari pola pikir berkembang.

Kesimpulan dari hasil uji beda ini memperlihatkan bahwa *growth mindset* mahasiswa magang tidak terbentuk secara acak, melainkan dipengaruhi oleh pengalaman belajar yang dipengaruhi oleh konteks sosial, lingkungan kerja, serta proses bimbingan yang mereka alami selama magang. Perbedaan berdasarkan jenis kelamin, jurusan, bidang industri, dan durasi magang menunjukkan bahwa interaksi antara faktor personal dan lingkungan memainkan peran penting dalam mendukung pola pikir berkembang mahasiswa. Oleh karena itu, institusi pendidikan dan penyedia tempat magang diharapkan dapat menciptakan iklim pembelajaran yang lebih memberdayakan dan inklusif, guna menumbuhkan pola pikir berkembang di kalangan mahasiswa sebagai bekal penting dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis.

#### 4.1.7 Perbandingan *Intrinsic Motivation* Mahasiswa Magang berdasarkan Sosiodemografi

**Tabel 4.6**

**Uji Beda *Intrinsic Motivation* Mahasiswa Magang Berdasarkan Sosiodemografi**

Demografi	Kategori	N	Mean	Sig
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	104	47.12	0.041*
	Perempuan	152	48.56	
<b>Usia</b>	21-23	200	48.40	0.118
	24-26	56	47.21	
<b>Jurusan</b>	Pendidikan	59	49.12	0.029*
	Psikologi	121	48.07	
	Lainnya	76	46.78	
<b>Bidang Industri</b>	Pendidikan / Lembaga Penelitian	65	49.63	0.035*

	Teknologi Informasi	76	48.11	
	Keuangan / Perbankan / Asuransi	61	46.75	
	Pemasaran / Media / Komunikasi	54	48.30	
<b>Durasi Magang</b>	Kurang dari 3 bulan	76	47.10	0.012*
	3 - 6 bulan	136	48.29	
	Lebih dari 6 bulan	44	49.78	

Berdasarkan hasil uji beda terhadap variabel *Intrinsic Motivation*, diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana latar belakang sosiodemografis memengaruhi tingkat motivasi dari dalam diri mahasiswa saat menjalani pengalaman magang. *Intrinsic Motivation* dalam konteks ini merepresentasikan dorongan internal mahasiswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan magang karena mereka merasa kegiatan tersebut bermakna, menyenangkan, dan menantang secara pribadi, bukan karena imbalan eksternal semata.

Analisis pertama dilakukan berdasarkan kategori jenis kelamin. Hasilnya menunjukkan bahwa mahasiswa perempuan memiliki rata-rata skor *Intrinsic Motivation* yang lebih tinggi ( $M = 48.56$ ) dibandingkan mahasiswa laki-laki ( $M = 47.12$ ). Perbedaan ini terbukti signifikan secara statistik dengan nilai signifikansi sebesar  $p = 0.041$  ( $p < 0.05$ ), menandakan bahwa terdapat perbedaan yang nyata antara kedua kelompok. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa perempuan lebih ter dorong secara internal ketika menjalani aktivitas magang, yang bisa jadi dipengaruhi oleh faktor afeksi dan keterlibatan emosional yang lebih kuat terhadap proses belajar dan pengalaman kerja. Hal ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa perempuan cenderung memiliki

sensitivitas yang lebih tinggi terhadap makna dan nilai personal dari suatu aktivitas, sehingga lebih mudah mengalami *intrinsic motivation*.

Berdasarkan kelompok usia, mahasiswa dalam rentang usia 21–23 tahun menunjukkan skor *intrinsic motivation* yang sedikit lebih tinggi ( $M = 48.40$ ) dibandingkan kelompok usia 24–26 tahun ( $M = 47.21$ ). Namun, nilai signifikansi sebesar  $p = 0.118$  menunjukkan bahwa perbedaan ini tidak signifikan secara statistik. Meskipun demikian, kecenderungan ini menarik untuk dicermati karena mahasiswa yang lebih muda umumnya lebih antusias dan terbuka terhadap pengalaman baru, termasuk dalam proses eksplorasi karier, sehingga mereka cenderung memaknai pengalaman magang dengan semangat belajar dan pencarian makna diri yang tinggi. Di sisi lain, mahasiswa yang lebih senior mungkin telah mengembangkan ekspektasi yang lebih pragmatis terhadap magang, yang bisa memengaruhi kadar motivasi dari dalam dirinya.

Pada kategori jurusan studi, mahasiswa dari jurusan Pendidikan memiliki skor rata-rata *Intrinsic Motivation* tertinggi ( $M = 49.12$ ), disusul oleh mahasiswa jurusan Psikologi ( $M = 48.07$ ) dan jurusan lainnya ( $M = 46.78$ ). Uji beda menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $p = 0.029$ , yang menunjukkan bahwa perbedaan ini signifikan secara statistik. Temuan ini menegaskan bahwa latar belakang akademik yang menekankan refleksi diri, pemahaman nilai-nilai personal, serta dinamika pembelajaran, seperti yang umum dalam jurusan Pendidikan berkontribusi besar dalam memupuk dorongan internal mahasiswa terhadap pengalaman kerja magang. Mahasiswa dari jurusan tersebut mungkin telah terbiasa menilai proses dan makna aktivitas daripada hanya berfokus pada hasil akhir atau imbalan.

Dari sisi bidang industri tempat mahasiswa menjalani magang, hasil analisis menunjukkan bahwa mahasiswa yang magang di sektor Pendidikan atau Lembaga Penelitian mencatat skor *intrinsic motivation* tertinggi ( $M = 49.63$ ). Skor ini lebih tinggi dibandingkan sektor Pemasaran/Media/Komunikasi ( $M = 48.30$ ), Teknologi Informasi ( $M = 48.11$ ), serta sektor Keuangan/Perbankan/Asuransi ( $M = 46.75$ ).

Nilai signifikansi sebesar  $p = 0.035$  menunjukkan perbedaan yang bermakna secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bersifat edukatif dan berorientasi pada eksplorasi pengetahuan cenderung memberikan pengalaman magang yang lebih bermakna secara personal, sehingga lebih mampu menumbuhkan motivasi dari dalam diri mahasiswa. Dalam konteks ini, mahasiswa tidak hanya terlibat dalam aktivitas kerja, tetapi juga merasa menjadi bagian dari proses pembelajaran yang otentik dan berkontribusi.

Kategori terakhir yang dianalisis adalah durasi magang. Mahasiswa yang menjalani magang lebih dari 6 bulan memiliki skor *intrinsic motivation* tertinggi ( $M = 49.78$ ), diikuti oleh mahasiswa dengan durasi magang 3–6 bulan ( $M = 48.29$ ), dan kurang dari 3 bulan ( $M = 47.10$ ). Nilai signifikansi sebesar  $p = 0.012$  menunjukkan bahwa perbedaan ini signifikan secara statistik. Durasi magang yang lebih panjang memungkinkan mahasiswa untuk membangun koneksi emosional dengan pekerjaan yang mereka lakukan, menjalin hubungan interpersonal yang lebih kuat dengan rekan kerja maupun mentor, serta mengalami perkembangan pribadi yang lebih terasa. Proses ini memperkuat persepsi bahwa aktivitas magang bukan hanya sebagai kewajiban akademik, melainkan sebagai kesempatan untuk bertumbuh dan menemukan makna diri.

Secara keseluruhan, hasil uji beda ini memperlihatkan bahwa *Intrinsic Motivation* mahasiswa magang sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik dari sisi personal (jenis kelamin, jurusan) maupun kontekstual (bidang industri, durasi magang). Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan yang lebih holistik dalam mendesain program magang, di mana lingkungan kerja yang mendukung, mentor yang memberdayakan, serta pengalaman yang bermakna secara personal akan berkontribusi besar dalam menumbuhkan motivasi dari dalam diri mahasiswa, yang mana menjadi sebuah fondasi penting untuk keberhasilan belajar dan kesiapan karier jangka panjang.

**4.1.8 Perbandingan *Work Engagement* Mahasiswa Magang berdasarkan Sosiodemografi**

**Tabel 4.7**  
**Uji Beda *Work Engagement* Mahasiswa Magang Berdasarkan Sosiodemografi**

Demografi	Kategori	N	Mean	Sig
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	104	38.12	0.042*
	Perempuan	152	39.84	
<b>Usia</b>	21-23	200	39.41	0.177
	24-26	56	38.79	
<b>Jurusan</b>	Pendidikan	59	39.10	0.027*
	Psikologi	121	40.25	
	Lainnya	76	37.92	
<b>Bidang Industri</b>	Pendidikan / Lembaga Penelitian	65	40.78	0.036*
	Teknologi Informasi	76	39.13	
	Keuangan / Perbankan / Asuransi	61	37.66	
	Pemasaran / Media / Komunikasi	54	38.85	
<b>Durasi Magang</b>	Kurang dari 3 bulan	76	37.92	0.018*
	3 - 6 bulan	136	39.41	
	Lebih dari 6 bulan	44	41.15	

Hasil analisis terhadap variabel *Work Engagement* menunjukkan bagaimana keterlibatan mahasiswa selama magang dapat berbeda berdasarkan faktor-faktor sosiodemografis tertentu. *Work Engagement* dalam konteks ini merujuk pada seberapa kuat mahasiswa merasa bersemangat, terlibat secara kognitif, serta merasa tekun dan penuh energi dalam menjalani tugas-tugas selama masa magang. Skor *Work Engagement* yang lebih tinggi mencerminkan mahasiswa yang benar-benar menikmati pengalaman kerja praktik, merasa memiliki terhadap pekerjaan mereka, dan menunjukkan dedikasi yang konsisten terhadap tanggung jawab yang diemban.

Dilihat dari kategori jenis kelamin, hasil uji beda menunjukkan bahwa mahasiswa perempuan memiliki rata-rata skor *Work Engagement* yang lebih tinggi ( $M = 39.84$ ) dibandingkan mahasiswa laki-laki ( $M = 38.12$ ), dengan perbedaan yang signifikan secara statistik ( $p = 0.042$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa perempuan cenderung memiliki keterlibatan emosional dan kognitif yang lebih besar terhadap aktivitas kerja praktik. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh sensitivitas afektif, kemampuan reflektif, serta kecenderungan untuk membangun koneksi interpersonal yang lebih kuat dengan lingkungan kerja. Keterlibatan perempuan dalam pekerjaan magang kemungkinan juga dipengaruhi oleh persepsi nilai dan makna yang mereka lekatkan pada pengalaman profesional tersebut. Pada analisis berdasarkan usia, meskipun kelompok usia 21–23 tahun menunjukkan skor *Work Engagement* yang sedikit lebih tinggi ( $M = 39.41$ ) dibandingkan kelompok usia 24–26 tahun ( $M = 38.79$ ), perbedaan ini tidak signifikan secara statistik ( $p = 0.177$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, tingkat keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan magang tidak terlalu dipengaruhi oleh rentang usia, setidaknya dalam konteks usia awal dewasa. Mahasiswa dari kedua kelompok usia kemungkinan memiliki motivasi karier yang serupa dan berada dalam fase eksplorasi serta transisi ke dunia kerja yang aktif, sehingga perbedaan tingkat engagement tidak mencolok.

Berdasarkan jurusan studi, mahasiswa dari jurusan Psikologi menunjukkan tingkat *Work Engagement* tertinggi ( $M = 40.25$ ), diikuti oleh mahasiswa Pendidikan ( $M = 39.10$ ), dan jurusan lainnya ( $M = 37.92$ ). Nilai signifikansi sebesar  $p = 0.027$  menunjukkan bahwa perbedaan ini bermakna secara statistik. Mahasiswa dari

jurusan Psikologi kemungkinan memiliki kepekaan lebih tinggi terhadap pentingnya keterlibatan emosional dan makna personal dalam proses kerja. Mereka cenderung memiliki kesadaran yang lebih besar tentang nilai dari pengalaman praktis serta pentingnya membangun keterhubungan antara teori dan praktik. Hal ini memungkinkan mereka terlibat secara lebih mendalam dalam setiap aktivitas kerja yang diberikan.

Dari sisi bidang industri tempat magang, mahasiswa yang ditempatkan pada sektor Pendidikan dan Lembaga Penelitian memiliki skor *Work Engagement* tertinggi ( $M = 40.78$ ), lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang magang di sektor Teknologi Informasi ( $M = 39.13$ ), Pemasaran/Media/Komunikasi ( $M = 38.85$ ), maupun Keuangan/Perbankan/Asuransi ( $M = 37.66$ ). Hasil uji beda menunjukkan signifikansi yang bermakna ( $p = 0.036$ ). Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja di sektor yang bersifat edukatif cenderung memberikan ruang lebih luas untuk eksplorasi, refleksi, dan kontribusi yang bermakna secara personal. Mahasiswa di sektor tersebut kemungkinan mendapatkan pengalaman yang lebih humanistik dan kolaboratif, yang mendorong mereka merasa lebih terlibat dalam kegiatan kerja sehari-hari. Durasi magang juga terbukti memengaruhi tingkat *Work Engagement* mahasiswa. Mahasiswa yang menjalani magang lebih dari 6 bulan memiliki skor keterlibatan tertinggi ( $M = 41.15$ ), diikuti oleh mahasiswa dengan durasi magang 3–6 bulan ( $M = 39.41$ ), dan kurang dari 3 bulan ( $M = 37.92$ ). Perbedaan ini terbukti signifikan secara statistik ( $p = 0.018$ ). Semakin lama mahasiswa berada dalam lingkungan kerja, semakin besar kemungkinan mereka beradaptasi, merasa menjadi bagian dari tim, dan menginternalisasi nilai-nilai kerja yang berlaku. Durasi yang lebih panjang juga memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengalami perkembangan kompetensi secara bertahap, yang mendorong keterlibatan mereka menjadi lebih autentik dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil uji beda terhadap variabel *Work Engagement* memperlihatkan bahwa keterlibatan mahasiswa magang bukan hanya bergantung pada karakteristik individual, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek kontekstual seperti bidang industri dan durasi magang. Lingkungan kerja yang suportif, tugas yang

bermakna, serta jangka waktu yang cukup untuk adaptasi dan pengembangan diri terbukti berperan penting dalam membentuk keterlibatan kerja yang tinggi. Temuan ini menekankan pentingnya penyusunan program magang yang tidak hanya fokus pada pemenuhan target akademik, tetapi juga mampu menciptakan pengalaman kerja yang mendalam, bermakna, dan memberdayakan mahasiswa secara psikologis maupun profesional.

#### 4.1.9 Hasil Uji Regresi

Bagian ini bertujuan untuk menjelaskan hasil analisis terhadap hubungan antara variabel *mentorship* dan *growth mindset*, baik secara langsung maupun melalui peran *intrinsic motivation* dan *work engagement* sebagai mediator. Untuk itu, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dan prosedur mediasi paralel menggunakan PROCESS Model 4. Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (*Mentorship*) dengan variabel tergantung (*Growth Mindset*), serta kontribusi dari variabel mediasi (*Intrinsic Motivation* dan *Work Engagement*), dilakukan analisis regresi linear berganda. Penggunaan regresi linear berganda dalam penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi hubungan antara lebih dari satu variabel bebas dengan variabel tergantung. Detail hasil regresi ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.8**

**Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda antara *Mentorship*, *Intrinsic Motivation*, dan *Work Engagement* terhadap *Growth Mindset***

Variabel Prediktor	Koefisien ( $\beta$ )	SE	t	Sig. (p)	95% CI
<i>Mentorship</i> (MNT)	0.3510	0.0413	8.4918	<0.001	0.2696 – 0.4324
<i>Intrinsic Motivation</i> (IMI)	0.3000	0.0660	4.5461	<0.001	0.1700 – 0.4300
<i>Work Engagement</i> (WE)	0.3081	0.0668	4.4959	<0.001	0.1893 – 0.6204

Berdasarkan tabel di atas, ketiga variabel independen secara signifikan memiliki hubungan positif terhadap *Growth Mindset*. Nilai koefisien *Mentorship* tetap signifikan meskipun dimasukkan bersama variabel mediasi, yang menunjukkan bahwa sebagian hubungan *Mentorship* terhadap *Growth Mindset* bersifat langsung, dan sebagian lainnya bersifat tidak langsung melalui mediator.

Model regresi pertama menguji pengaruh langsung dari *Mentorship* terhadap *Growth Mindset* tanpa mediator. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa *Mentorship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Growth Mindset* dengan nilai koefisien regresi sebesar  $\beta = 0.4733$ ,  $p < 0.001$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas *mentorship* secara signifikan berkorelasi dengan peningkatan pola pikir berkembang pada mahasiswa magang. Model regresi selanjutnya adalah regresi berganda yang mengikutsertakan kedua variabel mediasi, yaitu *Intrinsic Motivation* dan *Work Engagement*. Hasil regresi menunjukkan bahwa model regresi memiliki koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.7128, yang berarti sekitar 71,28% variasi dalam *Growth Mindset* dapat dijelaskan oleh *Mentorship*, *Intrinsic Motivation*, dan *Work Engagement* secara bersama-sama.

#### 4.1.10 Hasil Uji Mediasi (Mediasi Paralel PROCESS Model 4)

Analisis mediasi dilakukan menggunakan pendekatan PROCESS Macro versi 4.2 oleh Hayes dengan model 4 (mediasi paralel), untuk menguji apakah *Intrinsic Motivation* dan *Work Engagement* secara bersamaan memediasi hubungan antara *Mentorship* dengan *Growth Mindset*. Teknik bootstrap sebanyak 5000 sampel digunakan dengan tingkat kepercayaan 95%.

**Tabel 4.9**

**Tabel Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) *Mentorship* terhadap *Growth Mindset* melalui *Intrinsic Motivation* dan *Work Engagement***

<b>Jalur Mediasi</b>	<b>Koefisien <math>\beta</math></b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>95% CI</b>
MNT → IMI	0.4637	0.0196	23.6252	<0.001	0.4251 – 0.5024
MNT → WE	0.4400	0.0169	26.0801	<0.001	0.4068 – 0.4732
IMI → GMS	0.3000	0.0660	4.5461	<0.001	0.1700 – 0.4300
WE → GMS	0.3081	0.0668	4.4959	<0.001	0.1893 – 0.6204
MNT → GMS (langsung)	0.3510	0.0413	8.4918	<0.001	0.2696 – 0.4324

Selanjutnya, hasil efek tidak langsung ditunjukkan dalam tabel berikut:

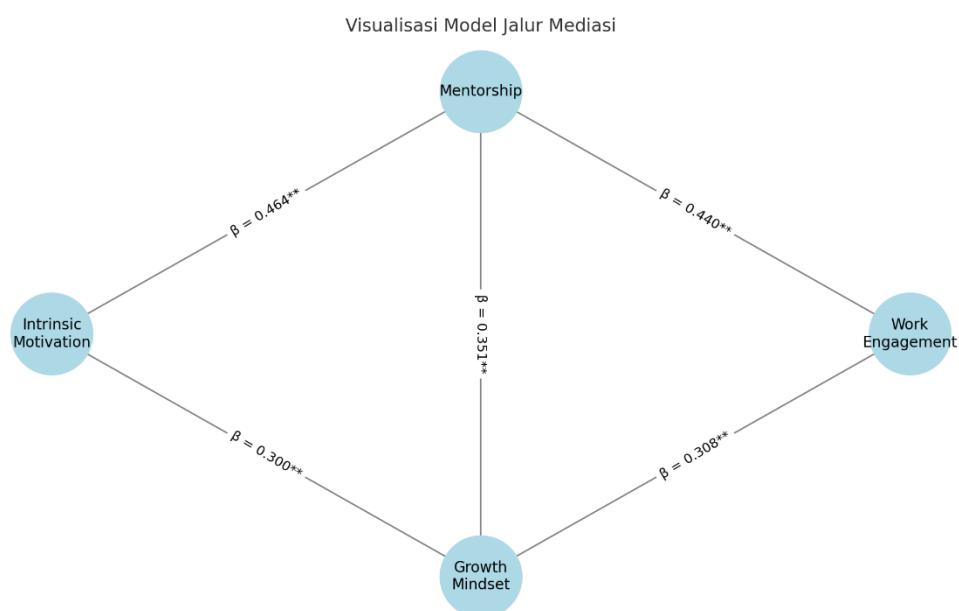
**Tabel 4.10**

**Tabel Hasil Analisis Total, Langsung, dan Tidak Langsung (Mediasi)  
Pengaruh *Mentorship* terhadap *Growth Mindset***

Jenis Efek	Koefisien	SE	BootLLCI	BootULCI	Keterangan
Efek Total	0.4733	0.0200	0.4339	0.5128	Signifikan
Efek Langsung	0.3510	0.0413	0.2696	0.4324	Signifikan
Indirect via IMI	0.1391	0.0318	0.0769	0.2036	Signifikan
Indirect via WE	0.1168	0.0375	0.0615	0.1566	Signifikan
Total Efek Tidak Langsung	0.2560	0.0377	0.1103	0.2589	Signifikan

Berikut merupakan Visualisasi Model Jalur Mediasi:

**Gambar 4.1**  
**Visualisasi Model Jalur Mediasi Pengaruh *Mentorship* terhadap *Growth Mindset* melalui *Intrinsic Motivation* dan *Work Engagement***



Hasil analisis menunjukkan bahwa *Mentorship* secara signifikan berhubungan dengan *Intrinsic Motivation* ( $\beta = 0.4637$ ,  $p < 0.001$ ) dan *Work Engagement* ( $\beta = 0.4400$ ,  $p < 0.001$ ). Selanjutnya, *Intrinsic Motivation* dan *Work Engagement* juga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Growth Mindset*. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman *mentorship* yang efektif tidak hanya berdampak langsung terhadap perkembangan *growth mindset* mahasiswa magang, tetapi juga berdampak secara tidak langsung melalui dua jalur mediasi: *intrinsic motivation* dan keterlibatan kerja. Hal ini memperkuat teori bahwa interaksi yang bermakna dan dukungan mentor dapat mendorong motivasi internal dan rasa keterlibatan mahasiswa, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pola pikir berkembang (*growth mindset*).

#### 4.1.11 Hasil Uji Mediasi (Mediasi Paralel SmartPLS)

Sebagai langkah konfirmasi terhadap analisis sebelumnya menggunakan regresi linear dan PROCESS Model 4, analisis lanjutan dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam menguji hubungan kompleks antar konstruk secara simultan, serta mengatasi keterbatasan dalam distribusi normal dan ukuran sampel.

Hasil uji outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator pada konstruk *Mentorship, Intrinsic Motivation, Work Engagement, dan Growth Mindset* memiliki loading faktor di atas 0.70. Nilai AVE, CR, dan Cronbach's Alpha juga memenuhi kriteria cut-off, menunjukkan bahwa konstruk memiliki validitas konvergen dan reliabilitas internal yang baik.

Model struktural diuji untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel laten. Berikut adalah hasil utama dari pengujian inner model berdasarkan nilai  $R^2$  dan *path coefficient*:

**Tabel 4.11**  
**Tabel Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk Variabel Endogen dalam Model Mediasi**

Variable	$R^2$	Keterangan
<i>Intrinsic Motivation</i>	0.687	Baik
<i>Work Engagement</i>	0.728	Baik
<i>Growth Mindset</i>	0.712	Baik

Nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variasi konstruk dengan kekuatan prediksi yang tinggi.

Selanjutnya dilakukan Uji Signifikansi Jalur, pengujian dilakukan dengan bootstrapping 5000 sampel. Hasil signifikansi jalur sebagai berikut:

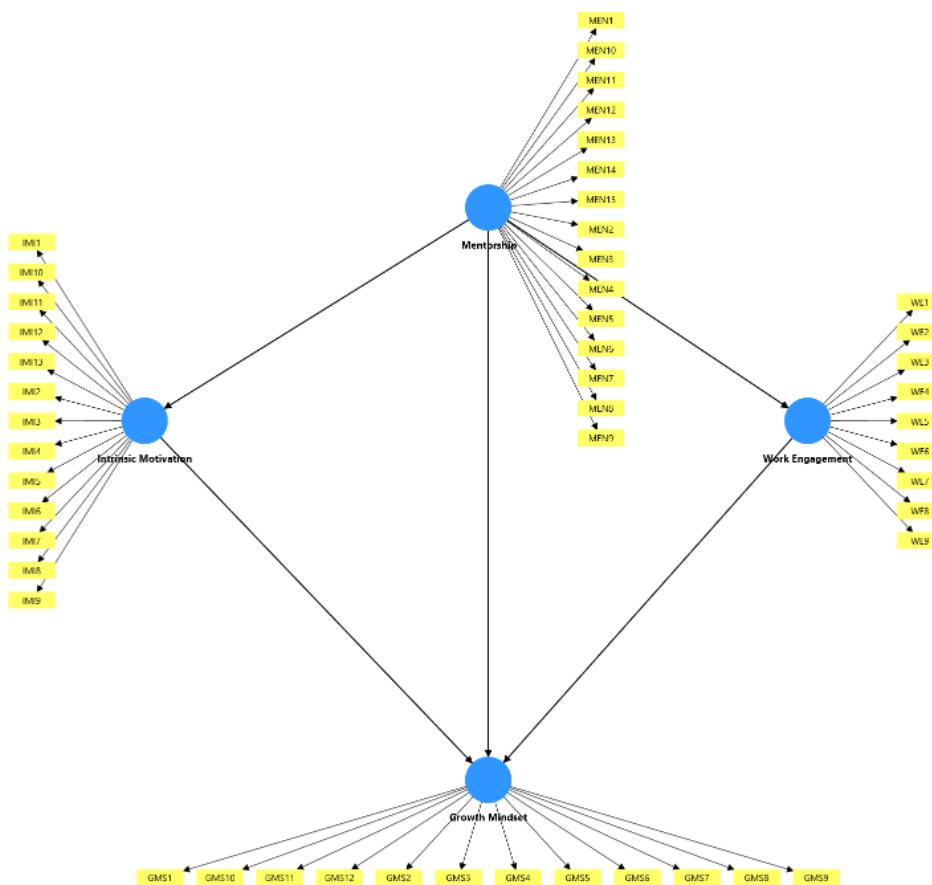
**Tabel 4.11**

**Tabel Hasil Analisis Jalur (Path Analysis PLS-SEM) *Mentorship* terhadap *Growth Mindset* melalui *Intrinsic Motivation* dan *Work Engagement***

Jalur	Koefisien	T-statistik	P-value	Keterangan
<i>Mentorship</i> → <i>Intrinsic Motivation</i>	0.463	23.625	<0.001	Signifikan
<i>Mentorship</i> → <i>Work Engagement</i>	0.440	26.080	<0.001	Signifikan
<i>Intrinsic Motivation</i> → <i>Growth Mindset</i>	0.300	4.546	<0.001	Signifikan
<i>Work Engagement</i> → <i>Growth Mindset</i>	0.308	4.496	<0.001	Signifikan
<i>Mentorship</i> → <i>Growth Mindset</i> (Direct)	0.351	8.492	<0.001	Signifikan
<i>Mentorship</i> → IM → GMS (Indirect)	0.139	—	—	Signifikan
<i>Mentorship</i> → WE → GMS (Indirect)	0.117	—	—	Signifikan

Semua hubungan antar konstruk utama menunjukkan signifikansi tinggi, baik hubungan langsung maupun tidak langsung. Ini menegaskan kembali bahwa model mediasi paralel yang diusulkan memiliki dukungan empiris yang kuat. Berikut merupakan visualisasi gambar model jalur;

**Gambar 4.2**  
**Visualisasi Model Jalur Struktural Pengaruh *Mentorship* terhadap *Growth Mindset* melalui *Intrinsic Motivation* dan *Work Engagement***



Hasil dari analisis PLS-SEM menunjukkan konsistensi kuat dengan hasil regresi sebelumnya. *Mentorship* terbukti memiliki peran penting dalam memengaruhi perkembangan *Growth Mindset* mahasiswa magang, baik secara langsung maupun melalui jalur mediasi *Intrinsic Motivation* dan *Work Engagement*. Pendekatan ini memperkuat keandalan model konseptual yang digunakan dan memberi validitas tambahan terhadap hasil penelitian.

#### 4.1.12 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi dan mediasi menggunakan PROCESS Model 4 (Hayes, 2022) dan bantuan pemodelan jalur menggunakan SmartPLS,

pengujian terhadap tujuh hipotesis dalam penelitian ini telah dilakukan. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh jalur hubungan antar variabel menunjukkan signifikansi secara statistik, baik hubungan langsung maupun tidak langsung. Tabel berikut merangkum hasil pengujian terhadap masing-masing hipotesis:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Hipotesis dalam Hubungan *Mentorship, Intrinsic Motivation, Work Engagement, dan Growth Mindset***

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil Uji	Hasil Keterangan
H1	Terdapat hubungan antara <i>Mentorship</i> dengan <i>Growth Mindset</i> secara langsung	Sig. (p = 0.000)	Diterima
H2	Terdapat hubungan antara <i>Mentorship</i> dan <i>Intrinsic Motivation</i>	Sig. (p = 0.000)	Diterima
H3	Terdapat hubungan antara <i>Mentorship</i> dan <i>Work Engagement</i>	Sig. (p = 0.000)	Diterima
H4	Terdapat hubungan antara <i>Intrinsic Motivation</i> dan <i>Growth Mindset</i>	Sig. (p = 0.000)	Diterima
H5	Terdapat hubungan antara <i>Work Engagement</i> dan <i>Growth Mindset</i>	Sig. (p = 0.000)	Diterima
H6	<i>Intrinsic Motivation</i> memediasi hubungan antara <i>Mentorship</i> dan <i>Growth Mindset</i>	BootLLCI = 0.0769, BootULCI = 0.2036	Diterima
H7	<i>Work Engagement</i> memediasi hubungan antara <i>Mentorship</i> dan <i>Growth Mindset</i>	BootLLCI = 0.0615, BootULCI = 0.1566	Diterima

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh jalur yang dihipotesiskan memiliki nilai koefisien yang signifikan dengan p-value < 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, termasuk hipotesis utama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *mentorship* dan *growth mindset* dengan peran mediasi dari *intrinsic motivation* dan *work engagement*.

Diketahui juga bahwa *Mentorship* secara langsung berhubungan positif dan signifikan dengan *growth mindset* ( $\beta = 0.351$ ,  $p < 0.001$ ). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap kualitas *mentorship* yang diterima, semakin tinggi pula tingkat *growth mindset* yang mereka miliki. Lalu, *Mentorship* juga berhubungan kuat dan signifikan dengan *intrinsic motivation* ( $\beta = 0.463$ ,  $p < 0.001$ ) dan *work engagement* ( $\beta = 0.440$ ,  $p < 0.001$ ), yang berarti dukungan mentor turut memperkuat *intrinsic motivation* dan keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas magangnya.

*Intrinsic motivation* dan *work engagement* secara terpisah memiliki hubungan signifikan terhadap *growth mindset* ( $\beta = 0.300$  dan  $\beta = 0.308$ ,  $p < 0.001$ ). Hal ini memperkuat temuan bahwa faktor internal dan keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam mendorong orientasi berkembang (*growth mindset*).

Efek mediasi juga signifikan, di mana jalur *mentorship* → *Intrinsic Motivation* → *Growth Mindset* dan *mentorship* → *Work Engagement* → *Growth Mindset* keduanya memiliki pengaruh mediasi signifikan dengan estimasi efek tidak langsung masing-masing sebesar 0.139 dan 0.117. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh *mentorship* terhadap *growth mindset* juga terjadi secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan mahasiswa.