



Menilik Peran *Mentor Behavior* dan Pengaruhnya pada *Learning Agility* Mahasiswa MSIB Batch-5

Dira Nur Amelia Rachman¹, Puti Archianti Widiasih²✉

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

Puti@uhamka.ac.id

Abstract

The Ministry of Education, Culture, Research and Technology has innovated various programs through the big concept of Merdeka belajar-Kampus merdeka. One of the independent campus programs that provides space for students to develop competencies in order to survive in the current fast-paced and innovative era of society 5.0 is the Certified Internship and Independent Study (MSIB) program. During the process of running the MSIB program, students are required to be able to adjust to the scope of professional work that has never been found before, causing students to find several difficulties. To overcome these obstacles, students need support from mentors and require learning agility skills. This linear regression study aims to investigate the role of mentor behavior and its influence on students' learning agility during the Internship and Certified Independent Study programs. This study implies 376 MSIB batch 5 students. The measures used are Mentor Behavior Scale to measure mentor behavior, and Learning agility Measurement to measure learning agility ability. The results of this study found that the role of mentor behavior has a positive and significant influence on learning agility ability. This shows that the better the treatment given by mentors to students who are participating in the MSIB program, the higher the learning agility ability of students. This finding is expected to help the Ministry of Education and Culture to improve and evaluate the system in the MSIB program, especially in mentor capabilities and this finding is also able to open views and make students aware of the importance of being more agile in the current era.

Keywords: mentor behavior, *learning agility*, MSIB, society 5.0, student

Abstrak

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi menginovasikan berbagai program melalui konsep besar Merdeka Belajar-Kampus Merdeka. Salah satu program kampus merdeka yang memberikan ruang bagi mahasiswa untuk mengembangkan kompetensi agar mampu bertahan pada era *society* 5.0 yang serba cepat dan inovatif saat ini adalah program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). Ketika proses menjalankan program MSIB, mahasiswa dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan ruang lingkup pekerjaan profesional yang belum pernah ditemukan sebelumnya sehingga menyebabkan mahasiswa menemukan beberapa kesulitan. Untuk mengatasi kendala tersebut mahasiswa memerlukan dukungan dari mentor dan memerlukan kemampuan *learning agility*. Studi regresi linear ini memiliki tujuan untuk menginvestigasi peran perilaku mentor dan pengaruhnya terhadap kemampuan *learning agility* mahasiswa selama mengikuti program Magang dan Studi Independen Bersertifikat. Studi ini mengimplikasikan 376 mahasiswa MSIB batch 5. Pengukuran yang digunakan adalah *Mentor Behavior Scale* untuk mengukur perilaku mentor, dan *Learning agility Measurement* untuk mengukur kemampuan *learning agility*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa peran *mentor behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan *learning agility*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perlakuan yang diberikan mentor kepada mahasiswa yang sedang mengikuti program MSIB maka akan semakin tinggi pula kemampuan ketangkasan belajar mahasiswa. Temuan ini diharapkan dapat membantu Kemendikbud untuk meningkatkan dan mengevaluasi sistem pada program MSIB khususnya dalam kapabilitas mentor dan temuan ini juga mampu membuka pandangan serta menyadarkan mahasiswa pentingnya untuk lebih agile pada era saat ini.

Kata kunci: *mentor behavior*, *learning agility*, MSIB, *society* 5.0, mahasiswa

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Era *society* 5.0 dirancang berdasarkan konsep asosiasi manusia dan teknologi. Titik pusat pada era *society* 5.0 membebaskan sumber daya manusia sebagai inti pembaharuan, inti perubahan teknologi, dan inti otomatisasi industri [1]. Kompleksnya tuntutan pada era *society* 5.0 yang penuh dengan inovasi dan serba cepat ini, menuntut dunia pendidikan perlu mengupayakan penyesuaian sistem maupun kebijakan dengan dunia industri agar perguruan tinggi mampu

menghasilkan lulusan yang mampu bersaing di dunia industri [2].

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi menginovasikan berbagai program kebijakan baru melalui konsep besar Merdeka Belajar - Kampus Merdeka (MBKM). Satu diantaranya program yang esensial untuk mempersiapkan mahasiswa melanjutkan ke jenjang berikutnya setelah lulus kuliah, memasuki dunia pekerjaan ialah program MSIB (Magang dan Studi Independen Bersertifikat).

Program ini memberikan ruang kepada mahasiswa untuk terjun langsung dalam dunia profesional agar memperoleh pengalaman nyata dalam dunia kerja. Melalui program ini mahasiswa berkesempatan untuk magang atau studi independen dengan berbagai instansi atau perusahaan swasta maupun negeri yang bermitra dengan program ini [3].

Ketika program MSIB berlangsung, meskipun mahasiswa tidak diwajibkan untuk masuk kelas belajar di kampus dan mahasiswa diperbolehkan melakukan kegiatan belajar dengan cara bekerja di suatu instansi atau perusahaan tertentu, namun mahasiswa tetap diakui mengikuti 20 sks mata kuliah karna kegiatan MSIB ini menggunakan sistem konversi. Dengan sistem pembelajaran yang lebih inovatif ini membuat mahasiswa lebih mampu untuk mengimplementasikan teori yang telah dipelajari selama berkuliah ke dalam dunia kerja professional [4].

Antusiasme mahasiswa di seluruh Indonesia untuk mengikuti program MSIB sangat tinggi. Hal ini dapat terlihat berdasarkan data Kemendikbudristek bahwa pada pelaksanaan MSIB batch 5 mengalami peningkatan progresif dari batch sebelumnya. Peningkatan tersebut mencapai 40% dengan jumlah mahasiswa yang berhasil mendapatkan kesempatan mengikuti program MSIB batch 5 sebanyak 36.719 mahasiswa dari total 98 ribu mahasiswa yang mendaftarkan diri. Pada proses penyeleksian magang dan studi independent bersertifikat, mahasiswa perlu mempersiapkan diri untuk mengikuti serangkaian tes agar lolos dan mendapatkan pengalaman nyata bekerja di suatu perusahaan [5].

Pada saat magang atau bekerja di suatu perusahaan mahasiswa dihadapkan dengan berbagai permasalahan mulai dari perselisihan dengan rekan kerja atau atasan, beban kerja berat dengan waktu kerja lama, kurang memiliki waktu luang untuk diri sendiri, dan kurang optimalnya peran mentor yang membimbing karena mentor tidak mendapatkan pelatihan bagaimana menjadi seorang mentor [6], [7].

Semua kendala tersebut dapat memperburuk kondisi kesehatan mental. Seperti yang telah ditemukan gambaran kondisi mahasiswa magang di Jabodetabek mayoritas mengalami stress pada tingkat sedang [8]. Selain itu mahasiswa juga dihadapkan dengan keharusan untuk mampu menyesuaikan diri dengan ruang lingkup pekerjaan profesional yang berbeda dengan kondisi perkuliahan. Ketika di ruang kelas mahasiswa diberikan tugas oleh dosen tentunya dengan instruksi dan cara pengerjaan tugas yang telah diajarkan terlebih dahulu secara mendetail.

Berbeda dengan kondisi ketika magang di ruang lingkup pekerjaan, mahasiswa diberikan tugas oleh mentor namun tidak lagi diajarkan secara merinci seperti dosen dikelas, mahasiswa dituntut untuk memahami dan mengerjakan tugas yang diberikan secara mandiri. Oleh karena itu agar mampu melewati

dan bertahan dengan tantangan tersebut mahasiswa memerlukan kemampuan untuk menyesuaikan diri dan belajar secara cepat tangkas. Kelincahan seseorang dalam beradaptasi dan kemauan belajar dari pengalaman merupakan tanda seseorang memiliki kemampuan *learning agility*. Konsep *learning agility* erat berkaitan dengan seseorang yang menganggap ketidakpastian dan perubahan sebagai tantangan yang mampu dihadapi dengan banyak cara dan akan menghasilkan pelajaran baik yang akan mengembangkan kapasitas diri [9].

Learning agility berkembang melalui empat dimensi yaitu *mental, people, change, result*. *Mental agility*, menggambarkan individu yang merasa tidak keberatan dengan hal kompleks, mampu menganalisa permasalahan secara merinci, dan mampu mengasosiasikan beberapa aspek yang berbeda. *People agility* menggambarkan individu yang mudah memahami diri sendiri, orang lain dengan berbagai karakter, serta mampu menghadapi situasi yang sulit. *Change agility*, menggambarkan individu yang suka mencoba hal baru dengan tujuan membuktikan kebenaran dan ketika menemukan kompleksitas perubahan yang cepat mampu menyelesaikannya dengan efisien. *Result agility* menggambarkan individu yang meskipun berulang kali dihadapkan pada situasi baru yang belum pernah ditemukan sebelumnya dan terdapat banyak tantangan namun tetap mampu memberikan hasil yang terbaik pada situasi tersebut [10].

Apabila dimensi *mental agility, people agility, change agility, result agility* diterapkan oleh karyawan di tempat kerja telah terbukti akan berdampak pada peningkatan beberapa aspek pada diri karyawan seperti peningkatan kinerja karyawan dan peningkatan sikap kolaborasi karyawan [11], [12], [13]. Selain itu *learning agility* juga berdampak baik bagi mahasiswa yang bekerja. Jika mahasiswa memiliki *learning agility* tinggi, maka dapat memengaruhi perilaku inovatifnya ketika bekerja, sehingga mahasiswa lebih siap untuk mengatasi tantangan yang ditemukan ketika magang [14].

Pentingnya kesadaran untuk memiliki *learning agility* sangat diperlukan karena dapat memengaruhi peningkatan performa dalam bekerja. Kapasitas *learning agility* mengacu pada aspek bagaimana individu berperilaku, mekanisme kognitif individu, dan pembelajaran individu melalui interaksi sosial untuk mengambil pelajaran dari pengalaman yang telah dilaluinya sehingga individu selalu memiliki keinginan untuk mengembangkan kompetensi diri dengan mengeksplorasi hal-hal baru [15].

Selama mengikuti program MSIB mahasiswa banyak berinteraksi sosial dengan orang lain di lingkungan pekerjaan terutama dengan mentor karna setiap mahasiswa mempunyai mentor yang akan memberikan tugas serta berkoordinasi pada keberlangsungan MSIB.

Mentor adalah pembimbing atau pengasuh (biasanya digunakan untuk mahasiswa) [16].

Mentor merupakan seorang atasan bagi mahasiswa yang sedang magang di suatu perusahaan sebagai karyawan baru. Mentor memiliki kontribusi yang besar pada kegiatan mahasiswa magang dalam bentuk membimbing, menuntun dan menunjukkan bagaimana cara mencapai target yang telah ditetapkan. Setiap mentor perlu memiliki kemampuan yang kompeten karena mentor bertanggung jawab memberikan pelajaran berdasarkan pengalamannya dan penentu keputusan atas tindakan yang dilakukan mahasiswa magang. Oleh sebab itu peran seorang mentor di industri perusahaan menjadi sangat penting bagi mahasiswa magang [17].

Terdapat lima langkah yang dapat dilakukan mentor agar mampu menjadi seorang mentor yang hebat bagi *mentee*-nya. Langkah pertama adalah, memberikan dan membukakan peluang bagi *mentee*, misal dilakukan dengan cara mengajari berbagai keterampilan profesional seperti keterampilan membangun *networking*, menulis dan lain sebagainya. Langkah kedua, memberikan waktu untuk memahami kondisi setiap *mentee*, misal dilakukan dengan cara membantu *mentee* untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya agar mampu meningkatkan kekuatan mereka dan memperbaiki kelemahan mereka sehingga *mentee* mampu meraih target mereka, lalu memberikan tantangan kepada *mentee* yang bermaksud agar *mentee* mampu mengambil pelajaran baik dari tantangan yang diberikan.

Langkah ketiga, mendorong *mentee* melalui contoh perilaku positif, misal dilakukan dengan cara, bertukar pikiran bagaimana mentor memaknai sebuah kesuksesan dan berikan kesempatan *mentee* untuk memaknai menurut sudut pandangnya, membagikan wawasan pengetahuan melalui pengalaman mentor. Langkah keempat, memberikan saran yang disesuaikan pada keadaan *mentee*, misal dilakukan dengan cara mengoptimalkan kegiatan *mentoring*, memberikan kesempatan *mentee* untuk terlibat dalam *project* baik eksternal maupun internal dan berikan kesempatan *mentee* untuk memimpin. Langkah terakhir adalah, membiasakan *mentee* agar berpikir kritis secara mandiri, misal dilakukan dengan cara memberikan ruang untuk *mentee* mengeksplorasi gagasan mereka sendiri [18].

Sejalan dengan konsep kemampuan *learning agility*, mahasiswa yang bekerja akan memiliki rasa tanggung jawab, termotivasi untuk meraih hal-hal yang luar biasa, dan mencapai prestasi baru melalui proses pertukaran pengetahuan dan pengalaman belajar dari seorang mentor yang baik [19]. Namun realita yang terjadi saat ini sebaliknya, pada pelaksanaan program MSIB ditemukan bahwa para mentor kurang memperhatikan dengan sungguh-sungguh kebutuhan

mahasiswa ditengah berbagai persoalan yang dihadapi oleh mahasiswa selama proses magang [20].

Mengacu pada problematika diatas maka dari itu peneliti ingin mengungkap apakah perilaku mentor berperan dan berpengaruh terhadap kemampuan *learning agility* mahasiswa Magang dan Studi Independen Bersertifikat khususnya pada *batch 5*. Berdasarkan pengetahuan peneliti, studi yang dilakukan untuk menginvestigasi pengaruh perilaku mentor pada kemampuan *learning agility* mahasiswa yang mengikuti program MSIB ini masih cukup sulit ditemukan di Indonesia sehingga dengan adanya penemuan ini dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi.

Penelitian ini akan memberikan kebermanfaatan bagi mahasiswa yang sedang magang dan mentor yang membimbing mahasiswa dalam mengatasi kendala selama proses magang/bekerja. Selain itu penelitian ini juga akan memberikan kebermanfaatan untuk Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi untuk mengevaluasi serta mengoptimalkan sistem program MSIB.

2. Metodologi Penelitian

2.1. Desain dan Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam bidang psikologi metode kuantitatif digunakan untuk menguraikan isu-isu psikologi dalam bentuk kuantitatif melalui pengukuran yang terukur, konkrit, rasional, objektif dan sistematis. Pada penelitian ini peneliti ingin menginvestigasi pengaruh fenomena psikologi yaitu perilaku mentor yang menjadi variabel bebas dengan kaitannya terhadap kemampuan *learning agility* yang menjadi variabel terikat. Pada proses pengumpulan data peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik yang tidak memilih seluruh populasi untuk menjadi sampel. Peneliti juga menggunakan teknik *purposive sampling* yang mana ketika memilih sampel dilakukan dengan cara mempertimbangkan kriteria tertentu.

Pengambilan data dilakukan memakai kuesioner *online* yang peneliti kirimkan kepada partisipan melalui *platform WhatsApp* dan *Instagram*. Kuesioner penelitian yang dipakai memuat kode etik psikologi (*informed consent*) yang perlu diisi oleh partisipan pada bagian awal, selanjutnya pada bagian kedua partisipan perlu mengisi identitas diri dan informasi tambahan berupa (jenis kelamin, semester, angkatan, IPK, pilihan mengikuti magang/studi independen, fungsi/divisi, lokasi penempatan MSIB, *batch* MSIB, pengalaman organisasi).

2.2. Subjek Penelitian

Penelitian ini mengimplikasikan partisipan sebanyak 376 mahasiswa yang mengikuti program Magang dan Studi Independen Bersertifikat *batch 5* yang berasal dari seluruh Indonesia. Partisipan pada penelitian ini

merupakan laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 19 hingga 26 tahun, yang mengikuti program MSIB batch 5 pada berbagai sektor industri di seluruh Indonesia baik perusahaan swasta maupun negeri.

Ketika proses pengambilan data pada penelitian ini peneliti melakukannya dengan rentang waktu dari akhir bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Februari 2024. Dari proses pengambilan data tersebut peneliti mendapatkan hasil data penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskriptif Partisipan

Jenis Data	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Program Yang Diikuti	Magang	324	86,2 %
	Studi Independen	52	13,8 %
Jenis Kelamin	Laki – laki	161	42,8 %
	Perempuan	215	57,2 %
Semester	Semester 5	39	10,4 %
	Semester 6	41	10,9 %
	Semester 7	209	55,6 %
	Semester 8	87	23,1 %
Perusahaan	Jawa	344	91,5 %
	Kalimantan	6	1,6 %
	Kepulauan Nusa Tenggara (Berdasarkan Pulau)	5	1,3 %
	Papua	1	0,3 %
	Sulawesi	7	1,9 %
Perusahaan	Sumatra	13	3,5 %
	Swasta	291	77,4 %
	Negeri	85	22,6 %

Mayoritas partisipan yang mengikuti program magang sebanyak 324 orang (86,2%) dan studi independen sebanyak 52 orang (13,8%). Berdasarkan jenis kelamin partisipan yang terlibat didominasi oleh perempuan sebanyak 215 orang (57,2%) dan laki-laki sebanyak 161 orang (42,8%). Partisipan sebagian besar merupakan mahasiswa yang saat ini sedang aktif berkuliah pada semester 7 sebanyak 209 orang (55,6%), lalu mahasiswa semester 8 didapati sebanyak 87 orang (23,1%), selanjutnya mahasiswa semester 6 berjumlah 41 orang (10,9%), dan yang paling sedikit mahasiswa semester 5 berjumlah 39 orang (10,4%). Jumlah partisipan terbanyak berada di Pulau Jawa, yaitu berjumlah 344 orang (91,5%), kemudian yang berlokasi di Pulau Sumatra sebanyak 13 orang (3,5%), berikutnya Pulau Sulawesi didapatkan sebanyak 7 orang (1,9%), disusul oleh yang berlokasi di Pulau Kalimantan berjumlah 6 orang (1,6%), 5 orang (1,3%) partisipan bertempat di Kepulauan Nusa Tenggara dan yang terakhir berlokasi di Pulau Papua 1 orang (0,3%)

2.3. Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur. Yang pertama, *Mentor Behavior Scale* untuk mengukur variabel *mentor behavior* [21]. Alat ukur ini reliabel dengan kategori nilai reliabilitas sangat tinggi (*Cronbach α=0,956*) yang terdiri dari 15 item dengan empat dimensi yaitu *structure, engagement, autonomy*

support, competency support. Partisipan menjawab setiap item pertanyaan dengan skala *likert* satu sampai lima (1=Tidak pernah, 2=Pernah, 3=Jarang, 4=Sering, 5=Selalu).

Alat ukur yang kedua adalah *Learning Agility Scale* untuk mengukur variabel *learning agility* [15]. Alat ukur ini reliabel dengan kategori nilai reliabilitas tinggi (*Cronbach α=0,901*) yang terdiri dari 18 item dengan empat dimensi yaitu *people agility, result agility, mental agility, change agility*. Partisipan menjawab setiap item pertanyaan dengan skala *likert* satu sampai lima (1=Tidak Pernah, 2=Pernah, 3=Jarang, 4=Sering, 5=Selalu).

3. Hasil dan Pembahasan

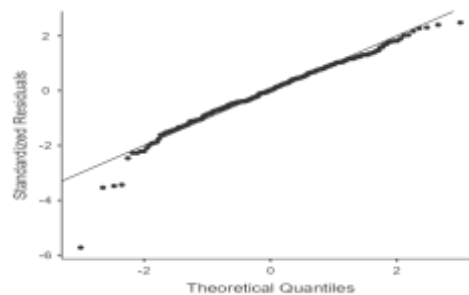
3.1. Hasil Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji regresi sederhana peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu untuk memastikan bahwa data yang telah diperoleh terdistribusi dengan normal sehingga menghasilkan analisa yang valid. Alat yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* Jamovi. Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* mengungkapkan hasil bahwa seluruh data yang ada telah terdistribusi secara normal karena ditinjau dari nilai *p* yang diperoleh sebesar 0,315 (>0,05) yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas

	Statistic	P
<i>Kolmogorov – Smirnov</i>	0,0495	0,315

Peneliti juga melakukan uji normalitas yang ditinjau melalui hasil grafik *QQ plot*. Berdasarkan hasil analisa visual pada grafik *QQ plot* dapat terlihat dengan jelas bahwa titik-titik residu (interpretasi dari data) secara garis besar tersebar melalui garis diagonal secara sejajar, hal ini semakin menguatkan pembuktian bahwa distribusi keseluruhan data secara normal telah berhasil dilakukan pada proses penyebaran data. Hasil uji normalitas dengan *Q-Q Plot* dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Q-Q Plot

3.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Peneliti menguji heteroskedastisitas sebelum melakukan uji regresi untuk memastikan apakah *learning agility* (variabel dependen) memiliki hasil

yang tetap konsisten jika terjadi perubahan pada *mentor behavior* (variabel independen). Uji heteroskedastisitas merupakan hal yang penting, agar pada saat pengujian regresi mampu memperoleh hasil analisa data yang yang tepat dan terhindar dari kekeliruan. Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *software* Jamovi yang pengujian berdasarkan *Goldfeld-Quandt* ditemukan hasil bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini karna didapatkan nilai p sebesar 0,982 ($>0,05$) dengan begitu maka dapat dikatakan bahwa hasil uji regresi akan lebih valid dan akurat. Hasil uji heteroskedastisitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

	Statistic	P
Goldfeld - Quandt	0,734	0,982

3.3. Hasil Uji Regresi

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah dijalankan membuktikan hasil bahwasannya *mentor behavior* mampu memengaruhi *learning agility* secara signifikan dengan nilai $p < 0,05$ dan pada nilai estimasi menunjukkan pengaruh signifikan ke arah yang positif, maka dapat dikatakan bahwa jika terjadi kenaikan satu nilai pada *mentor behavior* maka akan menaikkan nilai *learning agility* sebanyak 0,360. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Regresi

Predictor	Estimate	SE	T	p
Intercept	53,331	2,1488	24,8	<0,001
Mentor Behavior	0,360	0,0342	10,5	<0,001

Dari hasil yang telah ditemukan *mentor behavior* berkontribusi memberikan pengaruh kepada *learning agility* didapatkan nilai R^2 sebesar 22,8%. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Hipotesis Regresi Linear

Model	R	R ²
1	0,477	0,228

3.4. Uji Regresi Dimensi *Learning Agility*

Peneliti melakukan regresi pada variabel *mentor behavior* dengan setiap dimensi pada *learning agility* yaitu *people agility*, *result agility*, *mental agility*, *change agilty* dengan tujuan untuk mengetahui lebih spesifik seberapa banyak kontribusi perilaku mentor dengan setiap dimensi pada *learning agility*. Hasil uji regresi dimensi *people agility* dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Regresi Dimensi *People Agility*

Model	R	R ²
1	0,395	0,156

Berdasarkan uji regresi dimensi *people agility* ditemukan bahwa *mentor behavior* berkontribusi sebanyak 15,6% pada kemampuan *people agility* mahasiswa MSIB. Hasil uji regresi dimensi *result agility* dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Regresi Dimensi *Result Agility*

Model	R	R ²
1	0,386	0,149

Berdasarkan uji regresi dimensi *result agility* ditemukan bahwa *mentor behavior* berkontribusi sebanyak 14,9% kepada kemampuan *result agility* mahasiswa MSIB. Hasil uji regresi dimensi *mental agility* dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji Regresi Dimensi *Mental Agility*

Model	R	R ²
1	0,451	0,203

Berdasarkan uji regresi dimensi *mental agility* ditemukan bahwa *mentor behavior* berkontribusi sebanyak 20,3% kepada kemampuan *mental agility* mahasiswa MSIB. Hasil uji regresi dimensi *change agility* dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji Regresi Dimensi *Change Agility*

Model	R	R ²
1	0,419	0,175

Berdasarkan uji regresi dimensi *change agility* ditemukan bahwa *mentor behavior* berkontribusi sebanyak 17,5% kepada kemampuan *change agility* mahasiswa MSIB.

Setelah semua hasil pengujian regresi yang telah dilakukan untuk mengungkapkan dan mengukur bagaimana perilaku mentor memberikan pengaruh pada kemampuan *learning agility* mahasiswa yang mengikuti program Magang dan Studi Independen Bersertifikat pada *batch 5*, telah terbukti bahwa mentor yang berperilaku baik mampu membantu *menteenya* meningkatkan kemampuan *learning agility*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa sudah menjadi tugas terpenting bagi seorang mentor untuk berperilaku baik dan membimbing *mentee* meningkatkan kemampuannya.

4. Kesimpulan

Penelitian ini berkesimpulan telah mengungkapkan bahwa *mentor behavior* memberikan pengaruh terhadap kemampuan *learning agility* mahasiswa yang mengikuti program MSIB pada *batch 5* sebesar 22,8 % penemuan ini mampu memberikan kebermanfaatan bagi kemendikbud dalam peningkatan dan pengevaluasian sistem pada program MSIB terkhusus pada kompetensi seorang mentor dan temuan ini juga mampu membantu para mahasiswa yang sedang mengalami kesulitan dalam proses magang dapat mengatasinya dengan kemampuan *learning agility*.

Daftar Rujukan

- [1] Tahar, A., B. Setiadi, P., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4428> .

- [2] Nastiti, F. E., & Ni'mal'Abdu, A. R. (2020). Kesiapan Pendidikan Indonesia Menghadapi Era Society 5.0. *Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 5(1), 61-66. <https://dx.doi.org/10.17977/um039v5i12020p061>.
- [3] Anggini, I. D., Asbari, M., & Noor, S. P. (2023). Program Kampus Merdeka: Wadah Mahasiswa Berkreasi, Berinovasi, dan Berprestasi. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 39-42. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i6.445>.
- [4] Kemendikbud, & Tohir, M. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ujmte>.
- [5] Zuhri, A., Purnama Sari, R., Oktavinanda, G., Jahria Sitompul, S., Anggriawin, M., & Pratama, A. (2022). Diseminasi Buku Panduan Magang Kepada Mahasiswa dalam Menunjang Kebijakan MBKM Kemdikbudristek. *E-Amal: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 1183-1190. <https://doi.org/10.47492/eamal.v2i2.1550>.
- [6] Mensah, C., Azila-Gbettor, E. M., Appietu, M. E., & Agbodza, J. S. (2021). Internship Work-Related Stress: A Comparative Study between Hospitality and Marketing Students. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 33(1), 29-42. <https://doi.org/10.1080/10963758.2020.1726769>.
- [7] Zehr, S. M., & Korte, R. (2020). Student Internship Experiences: Learning About the Workplace. *Education+Training*, 62(3), 311-324. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2018-0236>.
- [8] Widyachandra, C. E., Lee, V., Zamralita, Z., & Venesia, V. (2023). Gambaran Stres pada Mahasiswa Magang di Jabodetabek. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 73-85. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i2.26705>.
- [9] De Meuse, K. P., & Harvey, V. S. (2022). The Science and Application of *Learning Agility*: Introduction to The Special Issue. *Consulting Psychology Journal*, 74(3), 207-214. <https://doi.org/10.1037/cpb0000233>.
- [10] Milani, R., Setti, I., & Argentero, P. (2021). *Learning Agility* and Talent Management: A Systematic Review and Future Prospects. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 73(4), 349-371. <https://doi.org/10.1037/cpb0000209>.
- [11] Salsabila, A. T., & Megawaty, M. (2023). Pengaruh *Learning Agility* terhadap Kinerja Karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi Maluku dan Papua. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 189-201. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.3825>.
- [12] Kurniawan, H., Fitriany, R. F., & Farid, R. F. (2023). Peran *Learning agility* untuk Meningkatkan Perilaku Kolaborasi Pegawai Generasi Milenial di Pemerintahan Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 16(4), 288-293. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i4.296>.
- [13] Hamdani, H., Simatupang, M., & Sa'dijah, N. A. (2023). Pengaruh *Learning Agility* terhadap Innovative Work Behavior Pada Mahasiswa yang Bekerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 4(3), 230-238. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v4i3.212>.
- [14] Wardhani, N. S., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur *Learning Agility* pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243-264. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art4>.
- [15] Nuryani, N. (2021). Bahasa Indonesia dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI): Studi Perubahan Pembakuan Kata dalam KBBI Edisi IV. *BEBASAN Jurnal Ilmiah Kebahasaan dan Kesastraan*, 8(1), 35-46. <https://doi.org/10.26499/bebasan.v8i1.152>.
- [16] Hendrajaya Hendrajaya. (2021). Pengaruh E-Leadership Mentor di Industri terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Magang. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan dan Agama*, 2(2), 66-75. <https://doi.org/10.55606/semnaspas.v2i2.81>.
- [17] Davis, J. S., Sakwe, A. M., Ramesh, A., Lindsey, M. L., & Woods, L. (2023). How to be a GREAT Mentor. *Advances in Physiology Education*, 47(3), 584-588. <https://doi.org/10.1152/advan.00054.2023>.
- [18] Neikirk, K., Barongan, T., Rolle, T., Garza Lopez, E., Marshall, A., Beasley, H. K., Crabtree, A., Spencer, E. C., Shuler, H., Martinez, D., Murray, S., Vang, C., Jenkins, F., Damo, S., & Vue, Z. (2023). Using Quotients as a Mentor to Facilitate the Success of Underrepresented Students. *Pathogens and disease*, 81, ftad008. <https://doi.org/10.1093/femspd/ftad008>.
- [19] Rahman, A., Sukmajati, D. C., Mawar, M., Satispi, E., & Gunanto, D. (2023). Implementasi Kebijakan Pada Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat di Indonesia. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 266-291. <https://doi.org/10.30738/sosio.v9i2.14832>.
- [20] Brodeur, P., Larose, S., Tarabulsy, G., Feng, B., & Forget-Dubois, N. (2015). Development And Construct Validation of the Mentor Behavior Scale. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 23(1), 54-75. <https://doi.org/10.1080/13611267.2015.1011037>.
- [21] Eby, L. T., & Robertson, M. M. (2020). The Psychology of Workplace Mentoring Relationships. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 75-100. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044924>.