

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL RESILIENCE* TERHADAP KINERJA
DAN KEPUASAN KERJA MAHASISWA PROGRAM MAGANG
DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

*Acc untuk ujian skripsi.
Yogyakarta, 20 oktober 2025*



Disusun oleh :

Nama : Fakhri Akhmad Dienullah
Nomor Mahasiswa : 21311457
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL RESILIENCE* TERHADAP KINERJA
DAN KEPUASAN KERJA MAHASISWA PROGRAM MAGANG
DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Fakhri Akhmad Dienullah
Nomor Mahasiswa : 21311457
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 24 Oktober 2025

Penulis.



Fakhri Akhmad Dienullah

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja
Mahasiswa Program Magang dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel
Moderasi

Oleh:

Nama : Fakhri Akhmad Dienullah
Nomor Mahasiswa : 21311457
Nama Dosen : Dr. Majang Palupi BBA., MBA., CPHCM.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 20 Oktober 2025
Telah disetujui dan disahkan oleh,
Dosen Pembimbing,

Dr. Majang Palupi BBA., MBA., CPHCM.

BERITA ACARA TUGAS AKHIR

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

Disusun oleh : Fakhri Akhmad Dienullah

Nomor Mahasiswa : 21311457

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Senin 03 November 2025

Pembimbing TA
Penguji

: Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.
: Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

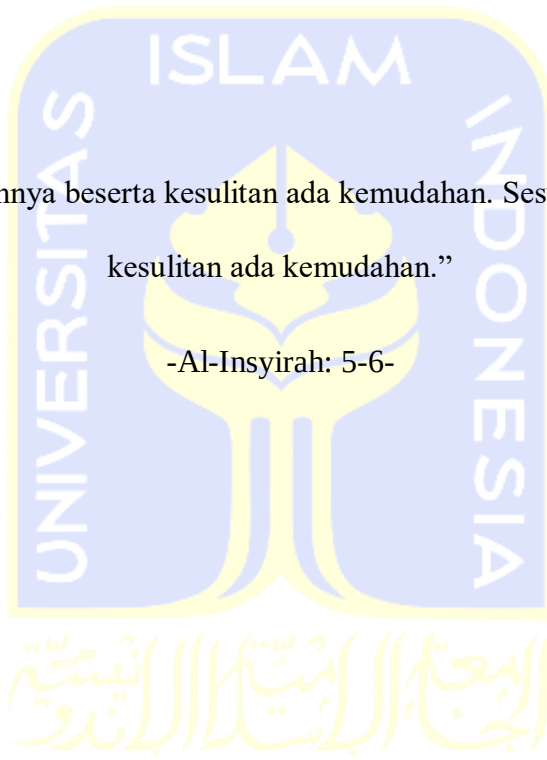


Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.”

-Al-Insyirah: 5-6-



**Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja
Mahasiswa Program Magang dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel
Moderasi**

Fakhri Akhmad Dienulah
Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa program magang dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Berdasarkan teori *Conservation of Resources* dan *Social Support Theory*, penelitian kuantitatif ini menggunakan survei kuesioner berskala Likert kepada mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) melalui SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan *psychological resilience* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, selain itu dukungan sosial memperkuat hubungan keduanya. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan *psychological resilience* dan dukungan sosial tidak hanya memiliki peran dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa selama program magang, tetapi juga menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan mereka menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan.

Kata Kunci: *Psychological Resilience*, Kinerja, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Sosial

***The Effect of Psychological Resilience on the Performance and Job
Satisfaction of Internship Program Students with Social Support as a
Moderating Variable***

Fakhri Akhmad Dienulah
University of Islam Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of psychological resilience on the performance and job satisfaction of internship program students with social support as a moderating variable. Based on the Conservation of Resources Theory and Social Support Theory, this quantitative study used a Likert scale questionnaire survey of students at the Faculty of Business and Economics, Islamic University of Indonesia. The data were analyzed using simple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) through SPSS version 26. The results showed that psychological resilience had a positive and significant effect on performance and job satisfaction, while social support strengthened the relationship between the two. These findings confirm that strengthening psychological resilience and social support not only plays a role in improving student performance and job satisfaction during the internship program, but also becomes an important factor in shaping their readiness to face future job challenges.

Keywords: *Psychological Resilience, Performance, Job Satisfaction, and Social Support*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Azza Wa Jalla atas izinNya dan ridhaNya, serta Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam, sehingga diberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyusun dan menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Mahasiswa Program Magang dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi” disusun oleh penulis sebagai syarat untuk memperoleh Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat keterbatasan. Namun, berkat doa, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Allah Azza Wa Jalla atas izinNya dan ridhaNya yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Bapak Achmad Darlan dan Ibu Rini Hartuti selaku kedua orang tua, serta Fawwaz Akhmad Dienullah selaku kakak penulis yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang kepada penulis sehingga

penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga Allah Azza Wa Jalla selalu menjaga dan memberikan kebaikan kepada beliau.

3. Ibu Dr. Majang Palupi BBA., MBA., CPHCM. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan arahan, dan memberikan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga Allah Azza Wa Jalla selalu menjaga dan memberikan kebaikan kepada beliau.
4. Seluruh jajaran dosen dan staf Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan pendidikan dan dukungan selama penulis menempuh studi.
5. Seluruh rekan-rekan yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kontribusi kepada penulis selama menempuh studi serta penulisan skripsi di Universitas Islam Indonesia.

Semoga Allah Azza Wa Jalla senantiasa melimpahkan rahmat, karunia, dan keberkahan kepada kita semua. Akhir kata, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi seluruh pihak yang memerlukannya.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
BERITA ACARA TUGAS AKHIR	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	17
1.3 Pertanyaan Penelitian	17
1.4 Tujuan Penelitian	18
1.5 Manfaat Penelitian	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	20
2.1 Landasan Teori.....	20
2.1.1 <i>Conservation of Resources Theory (COR)</i>	20
2.1.2 <i>Social Support Theory</i>	21
2.1.3 <i>Psychological Resilience</i>	22
2.1.4 Kinerja.....	31
2.1.5 Kepuasan Kerja	36
2.1.6 Dukungan Sosial.....	42
2.2 Penelitian Terdahulu	45
2.2.1 Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kinerja	46
2.2.2 Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kepuasan Kerja	50
2.2.3 Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kinerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi.....	53

2.2.4	Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi.....	55
2.3	Hubungan Antara Variabel.....	57
2.3.1	Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kinerja	57
2.3.2	Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kepuasan Kerja	57
2.3.3	Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kinerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi.....	58
2.3.4	Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi.....	59
2.4	Kerangka Pikir Penelitian.....	60
BAB III METODE PENELITIAN.....		62
3.1	Pendekatan Penelitian	62
3.2	Lokasi Penelitian.....	63
3.2.1	Profil Organisasi	63
3.2.2	Visi dan Misi	64
3.2.3	Logo	65
3.3	Definisi Operasional Variabel	65
3.3.1	Variabel Independen	66
3.3.2	Variabel Dependen	67
3.3.3	Variabel Moderasi	71
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	73
3.4.1	Populasi.....	73
3.4.2	Sampel.....	73
3.5	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	75
3.5.1	Jenis Data	75
3.5.2	Teknis Pengumpulan Data	76
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	77
3.6.1	Uji Validitas	77
3.6.2	Uji Realibilitas.....	78
3.7	Metode Analisis Data	78
3.7.1	Analisis Deskriptif	78

3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	79
3.7.3	Uji Regresi Linier Sederhana	80
3.7.4	Uji <i>Moderated Regression Analysis</i>	81
3.8	Pengujian Hipotesis.....	81
3.8.1	Uji Parsial (t)	81
3.8.2	Uji Simultan (f).....	82
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		83
4.1	Hasil Penelitian	83
4.1.1	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian.....	83
4.1.2	Hasil Uji Instrumen.....	86
4.1.3	Hasil Analisis Deskriptif	91
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	92
4.1.5	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	96
4.1.6	Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	98
4.1.7	Hasil Pengujian Hipotesis	102
4.2	Pembahasan	106
4.2.1	Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kinerja Mahasiswa dalam Program Magang (H1).....	106
4.2.2	Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa dalam Program Magang (H2).....	107
4.2.3	Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kinerja Mahasiswa dalam Program Magang dengan Variabel Moderasi Dukungan Sosial (H3).....	108
4.2.4	Pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa dalam Program Magang dengan Variabel Moderasi Dukungan Sosial (H4).....	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		111
5.1	Simpulan.....	111
5.2	Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....		115
LAMPIRAN.....		129

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 <i>Review Jurnal Pengaruh Psychological Resilience terhadap Kinerja</i> ..	48
Tabel 2. 2 <i>Review Jurnal Pengaruh Psychological Resilience terhadap Kepuasan Kerja</i>	52
Tabel 2. 3 <i>Review Jurnal Pengaruh Psychological Resilience terhadap Kinerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi</i>	54
Tabel 2. 4 <i>Review Jurnal Pengaruh Psychological Resilience terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi</i>	56
Tabel 3. 1 Kuesioner <i>Psychological Resilience</i>	67
Tabel 3. 2 Kuesioner Kinerja	68
Tabel 3. 3 Kuesioner Kepuasan Kerja	69
Tabel 3. 4 Kuesioner Dukungan Sosial	72
Tabel 3. 5 Skala Likert	77
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan	83
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi.....	84
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tipe Magang	84
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Durasi Magang	85
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Kompensasi Magang	86
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Psychological Resilience</i>	87
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	87
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	88
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial	89
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	90
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Deskriptif	91
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas terhadap Y1	93
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas terhadap Y2	93
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh X terhadap Y1	96

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh X terhadap Y2	97
Tabel 4. 17 Hasil Uji MRA Pengaruh X terhadap Y1 dengan M	99
Tabel 4. 18 Hasil Uji MRA Pengaruh X terhadap Y2 dengan M	100
Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis 1	103
Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis 2	103
Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis 3	104
Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis 4	105
Tabel 4. 23 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis	105



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian.....	60
Gambar 3. 1 Logo Fakultas Bisnis dan Ekonomika.....	65
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas terhadap Y1.....	95
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas terhadap Y2.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Magang merupakan salah satu program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang telah dicanangkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang memiliki tujuan mempersiapkan dan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja. Program ini juga bukan hanya mempersiapkan pada teori dan praktik saja, tetapi juga menghasilkan mahasiswa yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan perkembangan zaman. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar *et al.* (2023) magang merupakan bentuk pembelajaran di luar kelas yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk dapat mengaplikasikan teori yang telah dipelajari ke dalam praktik nyata di lingkungan kerja, selain itu magang dapat memberikan pengalaman praktis untuk memahami dinamika kerja dan mengasah keterampilan untuk bekal di masa yang akan datang. Menurut Windika *et al.* (2022) pengalaman magang merupakan peran penting bagi mahasiswa karena dapat melatih dalam bekerja secara profesional dan memberikan keterampilan yang diperlukan di dunia kerja. Namun, pada pelaksanaannya mahasiswa mendapati hambatan pada proses pembelajarannya seperti kesenjangan antara teori dan praktik, kurangnya pengaruh, kurangnya bimbingan yang memadai, tuntutan tugas yang berat, dan lainnya (Azis, 2024). Ahmadi *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa mahasiswa menghadapi berbagai tantangan selama menjalani program magang, seperti keterbatasan fasilitas, kesulitan dalam

berinteraksi dengan karyawan, serta ketidakjelasan dalam evaluasi. Dengan demikian, maka penting untuk dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi serta tetap produktif dalam menjalani program magang. Kemampuan dalam mengelola tekanan, menghadapi tantangan, serta mempertahankan motivasi menjadi aspek krusial yang berkontribusi terhadap keberhasilan mahasiswa dalam pengalaman kerja tersebut.

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam membantu mahasiswa menghadapi tantangan magang adalah *psychological resilience*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suresh dan Nair (2023) mendefinisikan *psychological resilience* sebagai suatu kapasitas oleh individu untuk dapat memulihkan diri dan kembali menjalankan fungsi normalnya setelah menghadapi tantangan atau kesulitan. *Psychological resilience* dijelaskan sebagai proses dinamis yang melibatkan transformasi positif dalam menghadapi kesulitan kritis, ketahanan ini memastikan kesehatan mental optimal seseorang meskipun menghadapi kesulitan, *psychological resilience* memungkinkan individu beradaptasi terhadap dampak negatif stres, memungkinkan mereka untuk 'bangkit kembali' atau mengatasi kesulitan (Xuan *et al.* 2021). Sementara Brukhovetska (2024) menyatakan bahwa *psychological resilience* adalah proses dinamis yang memiliki peran penting dalam kemampuan individu untuk dapat mengatasi stres dan tantangan hidup, menjaga kesehatan mental, serta mendorong perkembangan pribadi. Dalam konteks magang, mahasiswa yang memiliki *psychological resilience* tinggi cenderung dapat mampu mengelola stres kerja, menjaga motivasi dan tetap produktif dalam melaksanakan tugas. Sementara individu yang memiliki

psychological resilience rendah akan rentan terhadap stres dan mempengaruhi penurunan kinerja akibat tekanan yang dihadapi. Biggane dan Steinbauer (2024) menyoroti bahwa dengan memberikan mahasiswa pengetahuan, keterampilan, serta pola pikir yang mendukung penguatan *psychological resilience* dapat membantu mahasiswa agar lebih siap dalam menghadapi tekanan dan tantangan di dunia kerja, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan keberhasilan karier. Oleh karena itu, *psychological resilience* yang tinggi tidak hanya berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja, tetapi juga dapat berkontribusi dalam mempersiapkan serta mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai kinerja maksimal selama menjalani program magang.

Dalam konteks kinerja, Azis (2024) menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil dari aktivitas kerja yang melibatkan keterampilan pada teknis (*hard skills*) dan non-teknis (*soft skills*), yang dapat diukur dan dievaluasi agar dapat menilai efektivitas dalam menjalankan tugasnya. Menurut Husna dan Prasetya (2024), pengertian kinerja merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Marwita dan Prawitasari (2023) menekankan bahwa kinerja mencerminkan tingkat usaha dan etos kerja individu dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya turut berperan dalam menambah nilai dan manfaat bagi perusahaan. Dalam konteks ini, *psychological resilience* merupakan faktor penting yang dapat menjadikan

mahasiswa program magang dalam menghadapi tekanan kerja, mempertahankan motivasi, dan melaksanakan tugas dengan baik. Individu yang memiliki tingkat *psychological resilience* yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres dan menghadapi situasi yang menantang dengan lebih efektif (Fau, 2024). Hal tersebut, sesuai dengan yang dinyatakan oleh Tao (2024) yaitu *psychological resilience* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan membantu dalam mengatasi stres dan mempertahankan stabilitas emosional. Goodenough *et al.* (2017) menyatakan hal serupa, yaitu mahasiswa yang mengikuti kegiatan program magang berkontribusi pada peningkatan *psychological resilience* mahasiswa, yang memberikan dampak positif terhadap kinerja mahasiswa selama mengikuti program magang. Selain kinerja, kepuasan kerja turut dipengaruhi oleh *psychological resilience*, yang mencerminkan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan mahasiswa dalam menjalani program magang.

Mahasiswa yang memiliki *psychological resilience* akan lebih siap dalam menghadapi tekanan selama magang, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta mempertahankan motivasi dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan ini dapat membantu mahasiswa merasakan pengalaman magang yang positif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Menurut Pramudya (2023), kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya, rasa puas ini didapat karena perusahaan memberikan kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Sementara pada penelitian lain, Wiliandari (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai

keadaan emosional yang mencerminkan sebuah perasaan menyenangkan terhadap sebuah pekerjaan yang dijalani, karyawan yang merasa puas menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya mereka yang tidak merasa puas cenderung bersikap negatif. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi sehingga menghasilkan pekerjaan lebih baik dan memperkuat kesiapan dalam memasuki dunia kerja. Penelitian oleh Prasanthi dan Das (2022) menemukan bahwa *psychological resilience* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karyawan yang memiliki *psychological resilience* tinggi lebih mampu mengembangkan solusi yang efektif dalam menghadapi tantangan, sehingga dapat memberikan kontribusi secara optimal kepada perusahaan. Selain itu, penelitian oleh Ibrahim dan Hussein (2024) mengungkapkan bahwa *psychological resilience* memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Temuan serupa juga ditemukan pada penelitian oleh Shahrabaki *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological resilience* dan kepuasan kerja, selain itu penelitian tersebut juga menyoroti pentingnya meningkatkan *psychological resilience* agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pada situasi yang menantang. Namun, di luar *psychological resilience*, faktor eksternal seperti dukungan sosial juga berperan dalam membantu individu mengatasi tekanan kerja dan mempertahankan kesejahteraan psikologis.

Dukungan sosial merupakan faktor yang dapat membantu mahasiswa magang dalam mengatasi tekanan kerja serta dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja selama mengikuti program magang. Menurut Septyarini (2023),

dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh orang lain dalam bentuk sumber daya, waktu, serta dorongan yang membantu agar mengurangi beban individu, sehingga dapat menangani permasalahan dengan lebih efektif. Sementara, menurut Khademi dan Kaveh (2024) mendefinisikan dukungan sosial sebagai ketersediaan individu lain yang dapat menyediakan daya emosional, psikologis, dan material, hal tersebut memberikan faktor perlindungan terhadap stres, kecemasan, depresi dan gangguan mental lainnya. Dalam konteks magang, hal tersebut sesuai dengan yang diutarakan oleh Prakoso (2024) menyatakan bahwa dukungan sosial yang positif dapat berperan penting bagi mahasiswa magang, terutama bagi mahasiswa yang minim dalam pengalaman, oleh karena itu dukungan tersebut dapat membantu mahasiswa agar lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran selama program magang berlangsung. Studi lain mendukung dengan yang ditemukan oleh Afriyani *et al.* (2024) bahwa dukungan sosial secara signifikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berperan dalam memperkuat hubungan antara interaksi sosial, dukungan sosial, dan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Sigursteinsdóttir dan Karlsdóttir (2022) juga menekankan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan berfungsi sebagai perlindungan terhadap tindakan perundungan di lingkungan kerja, oleh karena itu penting untuk pihak terkait memperhatikan aspek dukungan sosial di tempat kerja agar memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan demikian, dukungan sosial yang diberikan

oleh berbagai pihak, termasuk keluarga, teman, dosen, serta supervisor dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa dalam program magang.

Berbagai penelitian telah menegaskan bahwa *psychological resilience* memiliki peran kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kinerja dan kepuasan kerja. Faktor tersebut dapat memungkinkan individu agar lebih mudah beradaptasi dengan tekanan kerja, mempertahankan produktivitas, serta meningkatkan kepuasan yang lebih tinggi dalam lingkungan kerja selama program magang. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yusrin dan Kurniaty (2023) yang menyatakan bahwa tingkat *psychological resilience* karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological resilience* karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Selain itu, Wang dan Gao (2022) pada penelitiannya menyatakan bahwa *psychological resilience* memiliki dampak positif terhadap pekerjaan, oleh karena itu individu yang memiliki ketahanan tinggi dapat mampu menghadapi tantangan, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja serta peluang pengembangan karier di lingkungan kerja yang kompetitif. Meskipun telah banyak penelitian yang menyoroti peran *psychological resilience* dalam dunia kerja, tetapi sebagian besar berfokus pada pekerja profesional. Sedangkan kajian yang secara khusus membahas dampaknya terhadap mahasiswa magang masih terbatas, sehingga pemahaman mengenai bagaimana *psychological resilience* dapat mempengaruhi pengalaman mahasiswa dalam beradaptasi dan menghadapi tantangan belum ter gali secara mendalam.

Sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara *psychological resilience*, kinerja, serta kepuasan kerja. Namun, sebagian besar pada kajian tersebut masih bersifat umum dan lebih banyak berfokus pada pekerja profesional, belum secara spesifik mengkaji bagaimana *psychological resilience* dapat berperan dalam mendukung kinerja serta kepuasan kerja mahasiswa dalam mengikuti program magang. Menurut penelitian oleh Tehreem *et al.* (2023) menemukan bahwa individu yang menerima dukungan sosial lebih besar dari rekan kerja maka dapat mengalami penurunan stres terhadap pekerjaan dan memberikan peningkatan kinerja, sehingga secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja. Sementara, Dhovier dan Maryam (2024) menemukan bahwa mahasiswa dengan *psychological resilience* tinggi cenderung mampu untuk beradaptasi dengan baik saat menghadapi kesulitan, memiliki manajemen waktu yang baik, memanfaatkan dukungan sosial, dan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan, studi, dan aktivitas lainnya. Transisi dari masa akademik ke dunia profesional seringkali memberikan tantangan yang unik dan belum dihadapi oleh mahasiswa sebelumnya, seperti perbedaan ekspektasi, tuntutan terhadap adaptasi lingkungan yang cepat, serta keterbatasan pengalaman dan dukungan yang dimiliki oleh mahasiswa magang dibandingkan dengan karyawan tetap. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam agar dapat memahami bagaimana *psychological resilience* dapat membantu mahasiswa dalam menghadapi tantangan selama magang, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dalam program magang.

Penelitian mengenai peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *psychological resilience* terhadap kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa dalam program magang masih terbatas. Selain itu, kajian yang secara spesifik meneliti bagaimana dukungan sosial dari supervisor, rekan kerja, serta lingkungan kerja dapat meningkatkan hubungan antara *psychological resilience* dengan hasil kerja dan tingkat kepuasan mahasiswa magang masih belum banyak dibahas secara mendalam. Winata dan Saraswati (2023) menemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa yang telah menjalani program magang. Studi yang dilakukan oleh Galanis *et al.* (2023) mengidentifikasi bahwa dukungan sosial, yang berasal dari individu terdekat serta teman, memiliki peran penting dalam meningkatkan *psychological resilience* yang memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja di tempat kerja. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji peran dukungan sosial dan *psychological resilience* dalam dunia kerja, tetapi kajian yang secara spesifik membahas bagaimana dukungan sosial dalam meningkatkan hubungan antara *psychological resilience* dengan kinerja serta kepuasan kerja dalam program magang masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk dapat mengeksplorasi mekanisme peran dukungan sosial membantu mahasiswa magang dalam menghadapi tantangan, mempertahankan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan mereka selama menjalani program magang. Hal ini semakin penting untuk dipahami karena generasi Z memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi dan berkembang di lingkungan kerja, termasuk

generasi Z yang saat ini mendominasi dalam menjalani program magang. Dalam hal ini, *psychological resilience* menjadi peran penting yang menjadikan mahasiswa dapat menghadapi tantangan dalam menjalani magang dengan lebih efektif.

Untuk mengetahui lebih dalam bagaimana *psychological resilience* berperan dalam kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa magang, *conservation of resources theory* yang diperkenalkan oleh Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa individu berusaha untuk membangun, menjaga, dan mempertahankan sumber daya mereka untuk dapat mengatasi tekanan serta membangun cadangan sumber daya untuk menghadapi tantangan di masa depan. Sumber daya didefinisikan sebagai objek, karakteristik pribadi, kondisi, atau energi yang dihargai oleh individu atau yang berfungsi sebagai sarana untuk mencapai objek, karakteristik pribadi, kondisi, atau energi tersebut (Hobfoll, 1989). Pada hal ini, *psychological resilience* merupakan kemampuan individu untuk bangkit dari tekanan serta kemampuan dalam menghadapi stres, maka *psychological resilience* dapat dikategorikan sebagai karakteristik pribadi dan sumber daya psikologis. Studi yang dilakukan oleh Nurlaila *et al.* (2024) menyatakan bahwa *psychological resilience* dapat berfungsi sebagai pelindung diri yang dapat membantu individu saat menghadapi stres, terutama pada kondisi tekanan tinggi, selain itu individu dengan tingkat *psychological resilience* yang lebih tinggi cenderung mengalami stres yang lebih rendah. Oleh sebab itu, mahasiswa yang memiliki *psychological resilience* tinggi dapat lebih mampu dalam mempertahankan sumber daya psikologisnya, sehingga hal tersebut berpengaruh pada mahasiswa meningkatkan kinerja serta kepuasan

kerja. Selain itu, faktor lain juga berperan penting dalam mengurangi dampak negatif terhadap kehilangan sumber daya yang dimiliki, sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, salah satunya dukungan sosial. Loliyani *et al.* (2024) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat berperan sebagai faktor pelindung terhadap stres, sehingga hal tersebut berdampak positif pada kinerja serta kepuasan kerja. Dengan demikian, *conservation of resources theory* menekankan bahwa *psychological resilience* serta dukungan sosial berperan penting dalam menjaga sumber daya mahasiswa selama menjalani program magang. Ketika mahasiswa dapat mempertahankan sumber daya mereka, maka mahasiswa dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja serta mempertahankan kinerja dan kepuasan kerja.

Dalam kaitannya dengan peran dukungan sosial, *social support theory* oleh Cohen dan Wills (1985) menekankan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai pelindung terhadap dampak negatif stres dengan memberikan sumber daya yang sesuai dan dibutuhkan oleh individu dalam menghadapi situasi sulit, selain itu dukungan sosial berperan langsung terhadap kesejahteraan individu, terlepas dari ada atau tidaknya stres yang sedang dialami. *Social support theory* yang dikemukakan oleh Cohen dan Wills (1985) menyebutkan bahwa dukungan sosial berfungsi dalam 2 mekanisme utama yaitu *Buffering Hypothesis* dan *Main-Effect Hypothesis*. Pada *Buffering Hypothesis* menjelaskan bahwa dukungan sosial berperan sebagai perisai terhadap dampak negatif stres terutama pada situasi dengan stres yang tinggi, sementara *Main-Effect Hypothesis* menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki efek secara langsung terhadap kesejahteraan individu

walaupun tidak dalam situasi stres. Dalam konteks magang, *Buffering Hypothesis* dapat digambarkan pada mahasiswa magang yang menghadapi tantangan atau tekanan dalam menjalankan tugasnya akan lebih mampu mengatasi apabila mahasiswa memiliki mentor yang mendukung serta memberikan arahan dan rekan kerja yang membantu, sehingga tekanan yang dirasakan dapat berkurang dan memberikan kinerja yang maksimal. Sementara itu, *Main-Effect Hypothesis* dapat digambarkan saat mahasiswa berada dalam lingkungan kerja yang mendukung seperti *supervisor* serta rekan kerja yang memberikan dorongan, maka mahasiswa dapat merasa lebih percaya diri dan memberikan kepuasan kerja dalam menjalankan magangnya, walaupun mahasiswa tidak menghadapi pada situasi yang berat. Menurut penelitian oleh Chang *et al.* (2023) menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki peran dalam meningkatkan *psychological resilience* dengan memberikan sumber daya yang membantu individu dalam menghadapi stres, sehingga menurunkan gejala depresi serta meningkatkan kepuasan hidup. Selain itu menurut Hahm (2021) dukungan sosial dan organisasi memberikan kontribusi secara positif terhadap kepuasan. Sehingga pada temuan ini selaras dengan *social support theory* oleh Cohen dan Wills yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis individu. Dengan demikian, teori tersebut menjelaskan bahwa dukungan sosial tidak hanya dapat membantu mahasiswa menghadapi stres atau situasi yang berat, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa program magang. Faktor tersebut menjadi penting ketika berkaitan dengan karakteristik

generasi yang saat ini mendominasi pada pelaksanaan program magang, yaitu generasi Z.

Generasi Z atau gen Z atau yang juga biasa disebut sebagai *centennials*, merupakan generasi yang lahir pada tahun 1997-2012 (Arum *et al.* 2023). Sementara, menurut Atika *et al.* (2020) mengatakan generasi Z merupakan generasi yang memiliki tahun kelahiran 1996-2010. Meskipun terdapat perbedaan pendapat mengenai batasan tahun kelahiran generasi Z, Kamil dan Laksmi (2023) mendefinisikan Generasi Z merupakan generasi yang memiliki keterikatan secara erat terhadap teknologi dan internet. Generasi Z tumbuh pada era digital serta akses yang luas terhadap teknologi dan informasi. Hal tersebut sesuai dengan yang diutarakan oleh Arum *et al.* (2023) yaitu generasi Z berkembang pada era teknologi yang pesat, sehingga internet dan media sosial merupakan hal yang tak terpisahkan dari kehidupan mereka sejak kecil, hal tersebut juga menjadikan mereka terbiasa menggunakan teknologi untuk aktivitas sehari-hari. Menurut penelitian oleh Putri *et al.* (2024) menyatakan generasi Z memiliki karakteristik pada kemahiran dalam teknologi, kreativitas, pemikiran keras, kemandirian, serta memiliki kemampuan kolaborasi yang baik. Selain itu, pada konteks pekerjaan menurut Alya *et al.* (2024) generasi Z memiliki preferensi terhadap fleksibilitas kerja, keberagaman dan inklusi, serta keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Namun, pada dalam proses pelaksanaannya generasi Z menghadapi tantangan pada pekerjaan. Studi yang dilakukan oleh Kraght dan Brøndum (2025), menyatakan bahwa generasi Z menghadapi tantangan yang terjadi seperti fleksibilitas kerja, peluang kepemimpinan, serta kemajuan karir. Dalam konteks magang, Anggraini

dan Nurhaliza (2024) menjelaskan bahwa mahasiswa memiliki harapan atau ekspektasi terhadap program magang yang dapat membantu peluang karir, tidak hanya itu selama mengikuti magang mahasiswa juga berharap agar mendapatkan pengalaman praktis, pengembangan keterampilan, serta mendapatkan jaringan relasi yang berguna untuk kesiapan kerja dan juga karir di masa yang akan datang. Namun, pada pelaksanaan program magang justru mahasiswa menghadapi tantang yang terjadi, hal ini diidentifikasi oleh Widaningsih *et al.* (2022) yaitu mahasiswa dihadapi pada hambatan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja serta *supervisor*, kurangnya interaksi sosial, serta infrastruktur pendukung yang terbatas pada pelaksanaan tugas. Kondisi ini dapat berpotensi menurunkan kinerja serta kepuasan kerja mahasiswa selama magang. Oleh karena itu, *psychological resilience* menjadi faktor penting yang dapat berperan membantu mahasiswa dalam mengatasi tekanan, mempertahankan performa, dan menjaga produktivitas di lingkungan kerja.

Secara ideal, program magang dirancang sebagai kesempatan bagi mahasiswa untuk mengimplementasikan teori akademik ke dalam praktik kerja, selain itu magang juga bertujuan agar dapat mengembangkan keterampilan mahasiswa dan meningkatkan kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Nugraheni dan Wijaya (2024) bahwa program magang dirancang untuk mahasiswa agar dapat menerapkan ilmu yang telah mahasiswa pelajari serta memperoleh pengalaman kerja langsung. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh, Abu Bakar *et al.* (2011) menyatakan bahwa mahasiswa mengharapakan program magang sebagai sarana mengembangkan

keterampilan praktis, serta dapat meningkatkan peluang karir mahasiswa. Pada penelitian Kusumah *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa perusahaan memiliki peran penting dalam membangun kedekatan dengan mahasiswa magang, interaksi yang baik antara mentor dan mahasiswa menghasilkan proses pembelajaran yang efektif di lingkungan kerja, selain itu pemberian tugas yang sesuai oleh mentor dapat membantu mahasiswa mengasah keterampilan teknis dan non-teknis mereka, sehingga menjadikan mereka siap menghadapi dunia kerja. Namun, pada penelitian Agustin *et al.* (2024) menjelaskan bahwa terdapat kesenjangan ekspektasi yang diharapkan oleh mahasiswa dan mitra magang, mitra magang seringkali menginginkan mahasiswa dapat memiliki kemampuan keterampilan yang mumpuni, kinerja optimal, serta kemampuan beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja, namun pada kenyataannya mahasiswa memiliki pemahaman yang bervariasi terkait tugas atau pekerjaan yang mereka jalani dan menghadapi tantangan yang berbeda dalam menyesuaikan diri dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological resilience* memiliki peran penting dalam membantu mahasiswa generasi Z agar dapat mengatasi tantangan selama magang dan meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa dalam bekerja.

Shtembari dan Elgün (2024) menemukan bahwa mahasiswa generasi Z mengalami berbagai kendala selama mengikuti program magang, seperti kesulitan dalam mempertanggung jawabkan keputusan yang diambil, dampak stres akibat pandemi, serta kurangnya komunikasi yang efektif dengan *supervisor*, selain itu ketidaksesuaian ekspektasi antara mahasiswa dan pembimbing magang, serta

keterbatasan pengalaman praktis dan keterampilan turut menjadi faktor tantangan dalam program magang mahasiswa. Reformasianto dan Faizah (2024) menjelaskan bahwa generasi Z memiliki ekspektasi yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi Z memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap fleksibilitas dalam bekerja serta lingkungan kerja yang berbasis oleh kolaborasi. Namun, pada realisasi nya pelaksanaan magang sering kali tidak berjalan sesuai harapan dan menghadapi tantangan selama pelaksanaanya. Pada kondisi tersebut akan mempengaruhi menurunnya kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa dalam program magang, terutama bagi mahasiswa dengan *psychological resilience* yang rendah, karena hal tersebut berpengaruh pada mahasiswa yang lebih sulit untuk dapat mengelola stres dan menghadapi tantangan selama mengikuti magang. Sebaliknya, pada penelitian Putri dan Sulistiobudi (2024) menjelaskan bahwa *psychological resilience* memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa yang mengikuti program magang. Oleh sebab itu, *psychological resilience* merupakan faktor yang penting agar mahasiswa dapat mengelola stres dan menghadapi tantangan dalam mengikuti program magang, sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *psychological resilience* dan dukungan sosial dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja mahasiswa magang di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi institusi pendidikan serta perusahaan dalam merancang program magang yang lebih optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini mengkaji pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa dalam program magang, serta peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Mahasiswa magang sering kali menghadapi tantangan yang dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja dalam bekerja. Oleh karena itu, *psychological resilience* berperan penting dalam membantu mahasiswa dalam menghadapi dan mengatasi tantangan selama magang. Selain itu, dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja, mentor, serta lingkungan sekitar berpotensi memperkuat atau melemahkan hubungan antara *psychological resilience* dengan kinerja serta kepuasan kerja mahasiswa magang.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *psychological resilience* berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa dalam program magang?
2. Apakah *psychological resilience* berpengaruh terhadap kepuasan kerja mahasiswa selama program magang?
3. Apakah dukungan sosial memoderasi pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja mahasiswa dalam program magang?
4. Apakah dukungan sosial memoderasi pengaruh *psychological resilience* terhadap kepuasan kerja mahasiswa selama program magang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang dirancang berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah disusun:

1. Menguji pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja mahasiswa dalam program magang.
2. Menguji pengaruh *psychological resilience* terhadap kepuasan kerja mahasiswa selama program magang.
3. Menguji peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *psychological resilience* dan kinerja mahasiswa dalam program magang.
4. Menguji peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *psychological resilience* dan kepuasan kerja mahasiswa selama program magang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini memberikan wawasan bagi institusi pendidikan mengenai peran *psychological resilience* dan dukungan sosial dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja mahasiswa magang. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi pada pengembangan kurikulum dan program pendampingan yang memperkuat *psychological resilience* mahasiswa. Oleh karena itu, institusi pendidikan dapat lebih maksimal dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dan mengatasi tantangan

selama magang, sehingga mahasiswa dapat mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan kepuasan kerja selama menjalani program magang.

2. Manfaat bagi Riset Mendatang

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi studi mendatang dalam mengeksplorasi lebih dalam hubungan *psychological resilience*, dukungan sosial, kinerja, dan kepuasan kerja mahasiswa magang. Hasil pada penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk meneliti pada faktor lain yang mempengaruhi pengalaman magang. Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam merancang strategi peningkatan *psychological resilience* dan dukungan sosial di lingkungan kerja guna menciptakan kinerja yang optimal serta meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa magang.

3. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti dalam memahami pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa magang, serta mempertimbangkan peran dukungan sosial sebagai moderasi. Selain itu, hasil pada penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpengaruh pada pengalaman magang serta mengembangkan strategi peningkatan *psychological resilience* dan dukungan sosial, agar mahasiswa magang dapat mencapai kinerja yang maksimal dan memperoleh kepuasan kerja yang baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini melingkupi definisi, faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi, serta indikator dari *psychological resilience*, kinerja, kepuasan kerja, serta dukungan sosial. Penelitian ini berlandaskan pada *Conservation of Resources Theory (COR)* yang menjelaskan bagaimana individu dalam mempertahankan dan mengembangkan sumber daya untuk menghadapi tekanan, serta *Social Support Theory* yang menegaskan bahwa peran dukungan sosial dalam meningkatkan ketahanan individu terhadap stres dan meningkatkan kesejahteraan kerja.

2.1.1 *Conservation of Resources Theory (COR)*

Teori yang diperkenalkan oleh Stevan E. Hobfoll pada tahun 1989, merupakan suatu teori yang menyoroti upaya individu dalam membangun, melindungi, serta mempertahankan sumber daya yang dimiliki oleh individu. Teori ini berfokus dengan bagaimana individu bereaksi terhadap suatu ancaman kehilangan atau kekurangan sumber daya dengan strategi adaptif untuk dapat mengatasi dampak negatif dari stres. Pendekatan ini memberikan perspektif baru dalam memahami stres dengan menegaskan pentingnya sumber daya sebagai faktor utama dalam kesejahteraan dan *psychological resilience* individu. Menurut Hobfoll (1989) pada *Conservation of Resources Theory* mendefinisikan stres sebagai suatu reaksi individu terhadap lingkungan yang terjadi apabila mengalami kehilangan sumber daya dan kurangnya perolehan sumber daya yang dibutuhkan. Sumber daya menurut *Conservation of Resources Theory* merupakan objek,

karakteristik pribadi, kondisi, dan energi. Suatu kondisi kehilangan atau potensi akan kehilangan sumber daya dianggap sebagai inti dari stres, sehingga hal tersebut memberikan efek yang menyebabkan stres dan penurunan kesejahteraan.

Conservation of Resources Theory memberikan pemahaman bagaimana *psychological resilience* dapat mempengaruhi kinerja magang dan kepuasan kerja melalui mekanisme konservasi sumber daya. *Psychological resilience* dapat dikategorikan sebagai sumber daya pribadi yang dapat membantu mahasiswa dalam mempertahankan, melindungi, serta membangun sumber daya saat menghadapi situasi dan tantangan dalam menjalani program magang. Oleh karena itu, kinerja magang dapat meningkat apabila mahasiswa termotivasi untuk mendapatkan sumber daya baru seperti keterampilan atau pengakuan atas pencapaian yang telah diraih. Sementara itu, kepuasan kerja menggambarkan keseimbangan antara sumber daya dan hasil yang diperoleh oleh mahasiswa. Dukungan sosial sebagai moderasi, memiliki peran penting sebagai sumber daya eksternal yang dapat memperkuat atau memperlemah sumber daya yang hilang.

2.1.2 Social Support Theory

Menurut Cohen dan Wills (1985) pada *Social Support Theory* didefinisikan sebagai sebuah sumber daya yang diberikan oleh orang lain sehingga dapat memberikan kesejahteraan psikologis individu. Dukungan ini dapat berupa sebagai dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, serta dukungan penghargaan. Selain itu, Cohen dan Wills juga menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki dua fungsi utama, yaitu pertama fungsi *buffering* sebagai penyangga terhadap dampak negatif yang diterima oleh individu, sehingga ketika

individu menghadapi tekanan maka dukungan sosial memberikan bantuan dalam mengurangi tingkat stres yang didapatkan. Lalu kedua, fungsi *direct effects* memberikan efek positif secara langsung pada kesejahteraan individu, terlepas individu mendapatkan atau tidak tekanan yang dihadapi, seperti contoh hubungan dari lingkungan yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan individu secara keseluruhan.

Social Support Theory memiliki relevansi dalam penelitian ini karena memberikan gambaran bagaimana dukungan sosial sebagai variabel moderasi dapat mempengaruhi hubungan antara *psychological resilience* dengan kinerja dan kepuasan kerja. Pada konteks ini, dukungan sosial dapat memberikan peran sebagai mekanisme perlindungan (*buffer*) yang membantu mahasiswa magang mengurangi dampak negatif pada tantangan dan tekanan yang dihadapi, seperti beban kerja atau komunikasi tidak jelas yang diberikan oleh mentor, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja serta kepuasan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, dukungan sosial yang optimal dapat memperkuat *psychological resilience* mahasiswa magang, sehingga membantu mahasiswa dalam mempertahankan keseimbangan sumber daya, serta meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa secara keseluruhan.

2.1.3 Psychological Resilience

2.1.3.1 Pengertian Psychological Resilience

Psychological resilience adalah proses adaptasi dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau bahkan sumber-sumber signifikan yang dapat menyebabkan individu stres (Nashori dan Saputro, 2021, hlm. 12).

Sementara menurut Apriawal (2022) *psychological resilience* merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri, bertahan, dan teguh dalam menghadapi situasi yang sulit atau membahayakan, serta dapat pulih kembali dari tekanan yang dialami. Selain itu, Missa dan Izzati (2019) menyatakan bahwa *psychological resilience* merupakan upaya yang dilakukan individu dalam menyesuaikan diri secara efektif terhadap tekanan atau tantangan yang dihadapi, sehingga mampu kembali pulih, berfungsi secara optimal, serta melewati berbagai hambatan dengan baik. Shintia dan Maharani (2021) mendefinisikan *psychological resilience* adalah suatu kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan tantangan hidup dengan cara yang sehat serta produktif, sehingga dapat memberikan hasil yang positif meskipun berada dalam kondisi sulit. Pernyataan Dai *et al.* (2024) memperjelas dengan menyatakan *psychological resilience* merujuk pada suatu kemampuan individu untuk beradaptasi secara efektif dan berhasil ketika menghadapi kondisi hidup yang penuh dengan tantangan atau tekanan.

Penulis menyimpulkan dari beberapa definisi tersebut, bahwa *psychological resilience* merupakan suatu proses dinamis dan kemampuan oleh individu untuk beradaptasi secara efektif, bertahan, dan pulih dari tekanan, tantangan, maupun situasi sulit yang dilalui. *Psychological resilience* tidak hanya terkait kekuatan dalam menghadapi situasi sulit, tetapi juga kemampuan individu untuk kembali berfungsi secara optimal, serta melewati situasi secara sehat dan produktif agar menghasilkan hasil yang positif walaupun saat menghadapi keadaan yang sulit.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Resilience*

Menurut Missa dan Izzati (2019) dalam penelitian tersebut, peneliti mengkategorikan faktor yang mempengaruhi *psychological resilience* menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan aspek-aspek yang berasal dari dalam diri individu, sedangkan faktor eksternal merupakan pengaruh yang berasal dari lingkungan di luar individu. Faktor tersebut dikategorikan sebagai berikut:

Faktor dari dalam individu (internal):

- a. Spiritualitas.
- b. *Self efficacy*.
- c. *Optimisme*.
- d. *Self esteem*.

Faktor dari luar individu (eksternal):

- a. Dukungan sosial.

Menurut Deswanda (2019) pada penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi *psychological resilience* secara signifikan, sebagai berikut:

- a. *Self-esteem*
- b. *Gratitude*.
- c. *Perceived social support family*.
- d. *Perceived social support significant other*.
- e. Faktor demografi (jenis kelamin).

Menurut Hertinjung *et al.* (2022) menjelaskan bahwa terdapat korelasi faktor terhadap *psychological resilience*, sebagai berikut:

a. Regulasi emosi.

Keterampilan individu dalam mengendalikan emosi, perhatian dan perilaku dapat menjadi faktor yang menyebabkan *psychological resilience* akan semakin tinggi. Sementara, individu yang tidak memiliki regulasi akan mempunyai sikap *negatif*, dengan menyebabkan sikap atau perilaku yang marah, mudah merasa cemas, dan berdampak pada penurunan pada *psychological resilience*.

b. Optimisme.

Faktor ini memberikan pengaruh positif kepada individu karena dengan sikap yang tidak mudah menyerah pada situasi yang sulit, individu akan selalu berusaha berpikir secara *positif* saat dihadapi tantangan atau hambatan. Penelitian ini juga menyatakan bahwa individu yang memiliki optimisme maka *psychological resilience* yang dimiliki akan semakin tinggi, sebaliknya apabila optimisme yang dimiliki rendah maka *psychological resilience* nya pun akan semakin rendah.

c. Dukungan keluarga.

Penelitian ini menjelaskan bahwa dukungan sosial menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi *psychological resilience*, dengan dukungan keluarga maka individu mendapatkan hiburan dan kehangatan yang diberikan sehingga memberikan pengaruh positif.

2.1.3.3 Faktor yang Dipengaruhi *Psychological Resilience*

Berdasarkan pada penelitian Ocktafian (2021) menjelaskan bahwa *psychological resilience* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan hidup, oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja dan kepuasan hidup dapat dipengaruhi oleh *psychological resilience*. Selanjutnya, penelitian Tao (2024) menjelaskan kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh *psychological resilience*, dukungan terhadap hal tersebut juga terlihat dari temuan bahwa faktor seperti konten kerja, otonomi, dan hubungan organisasi turut memperkuat *psychological resilience*, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu, Muiz dan Dwarawati (2022) menjelaskan bahwa *work life balance* juga dapat dipengaruhi oleh *resilience at work*, walaupun menggunakan istilah yang tidak sama, tetapi konsep tersebut memiliki dasar pemahaman yang serupa, yaitu berupa kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dan tetap menunjukkan kinerja yang maksimal saat terdapat tekanan dalam lingkungan kerja.

2.1.3.4 Dimensi *Psychological Resilience*

Connor dan Davidson (2003) mengembangkan instrumen Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) sebagai alat ukur yang komprehensif untuk menilai tingkat *psychological resilience*. Instrumen CD-RISC dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kompetensi individu.

Merujuk pada sebuah kapasitas individu dalam mengelola tantangan dan tekanan dengan efektif serta rasa percaya diri. Dimensi ini menggambarkan

keyakinan akan kemampuan pada diri sendiri untuk bertindak secara adaptif dalam berbagai situasi, termasuk pada kemampuan mengambil keputusan secara baik dan memecahkan masalah secara bijak.

b. Kepercayaan pada insting.

Menggambarkan kepercayaan individu terhadap intuisi dan penilaian pribadinya dalam menghadapi situasi yang sulit. Dimensi ini menjelaskan bahwa individu dengan kepercayaan yang tinggi terhadap instingnya umumnya mampu bertindak cepat dan yakin walaupun dalam kondisi tidak pasti.

c. Penerimaan positif.

Mengacu pada sikap kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi dalam menerima bahwa perubahan dan kesulitan merupakan bagian dari kehidupan. Dimensi ini menekankan fleksibilitas mental, keterbukaan terhadap hal baru, dan stabilitas emosional dalam menyikapi transisi dalam perjalanan hidup, seperti kegagalan, kehilangan, atau hal lainnya.

d. Kontrol dan penyebab.

Menjelaskan sejauh mana individu dapat meyakini bahwa mereka memiliki kontrol terhadap pilihan hidup dan hasil dari tindakan individu. Dimensi ini meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalan berasal dari usaha dan keputusan yang dipilih, bukan dari nasib atau faktor eksternal semata.

e. Spiritualitas.

Merujuk pada keyakinan spiritual atau sistem nilai yang diyakini individu dalam memberikan makna, harapan, dan arah hidup. Kepercayaan ini

seringkali menjadi sumber pada kekuatan, ketenangan, dan motivasi dalam menghadapi situasi sulit, sehingga meningkatkan rasa berkaitan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri.

Instrumen Adult Personal Resilience Scale (APRS) yang dikembangkan oleh Tugade dan Fredrickson (2004) merupakan suatu alat ukur yang dirancang untuk dapat menilai sejauh mana individu mampu mengelola dan menanggapi tantangan hidup secara adaptif. Berdasarkan APRS dijelaskan sebagai berikut:

a. *Determination.*

Menggambarkan kemampuan individu untuk tetap teguh dan konsisten dalam proses mencapai tujuan meskipun menghadapi tantangan serta kesulitan.

b. *Endurance.*

Mengacu pada kapasitas individu untuk dapat menahan tekanan secara berkelanjutan, baik secara mental maupun fisik.

c. *Adaptability.*

Menunjukkan fleksibilitas psikologis individu dalam menanggapi perubahan, ketidakpastian, atau kondisi tidak terduga lainnya.

d. *Recuperability.*

Dimensi yang mengukur kemampuan individu untuk dapat bangkit kembali setelah mengalami kegagalan serta kekecewaan.

e. *Comfort zone.*

Merujuk pada sejauh mana individu merasa nyaman dalam menghadapi tantangan atau lingkungan baru yang belum dikenal.

f. *Life calling.*

Merupakan kesadaran individu akan tujuan hidup yang bermakna dan memberikan arah dalam menjalani kehidupan.

Wagnild dan Young (1993) mengklasifikasikan *psychological resilience* ke dalam lima dimensi utama yang menjadi dasar dalam memahami kemampuan individu untuk bangkit dari kesulitan, dijelaskan sebagai berikut:

a. *Equanimity.*

Merupakan kemampuan untuk dapat melihat kehidupan secara seimbang, termasuk menerima masa sulit maupun bahagia sebagai bagian dari pengalaman manusia.

b. *Perseverance.*

Mencerminkan ketekunan untuk terus berusaha meskipun menghadapi atau rasa putus asa, serta berkomitmen menjalankan tugas dengan disiplin.

c. *Self Reliant.*

Menggambarkan kemampuan individu untuk mengandalkan diri sendiri serta memahami kekuatan dan keterbatasnya, sehingga individu memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki.

d. *Meaningfulness.*

Merupakan pandangan bahwa kehidupan memiliki tujuan dan nilai yang memberikan makna, oleh karena itu individu terdorong untuk bertindak sesuai arah hidup yang dianggap penting.

- e. *Existential Aloneness*.

Menggambarkan kesadaran bahwa setiap individu memiliki perjalanan hidup yang unik, sehingga ia merasa bebas dan berbeda dari orang lain.

2.1.3.5 Indikator *Psychological Resilience*

Menurut Sari dan Untarti (2021) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *psychological resilience*, meskipun yang dikembangkan pada penelitian tersebut dalam konteks pembelajaran matematika, yaitu sebagai berikut:

- a. *Emotional regulation*.
- b. *Optimist*.
- c. *Relation*.
- d. *Analyze*.
- e. *Reaching Out*.

Menurut Garmezy (1991) terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *psychological resilience* individu dalam menghadapi tekanan, yaitu sebagai berikut:

- a. Sosial dan emosional.
- b. Kemandirian.
- c. Koping dan penyesuaian.
- d. Kepercayaan diri dan rasa diri yang positif.
- e. Dukungan sosial.
- f. Faktor lingkungan.

Menurut Singh dan Yu (2010) penelitian yang dilakukan terhadap mahasiswa menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *psychological resilience*, yaitu sebagai berikut:

- a. Ketahanan.
- b. Optimisme.
- c. Kemampuan mendalam.
- d. Tujuan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan menggambarkan pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan organisasi (Battu dan Susanto, 2022). Sementara hal serupa dinyatakan oleh Yoyo *et al.* (2024) bahwa kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana suatu program, kebijakan, atau aktivitas organisasi telah dilaksanakan secara efektif agar mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis yang telah dirumuskan sebelumnya. Selain itu pada penelitian Rosyidah *et al.* (2020) menyatakan kinerja mahasiswa magang menggambarkan perkembangan kemampuan mahasiswa pada aspek *hard skill* maupun *soft skill*, hal ini mencakup pada peningkatan pada aspek seperti teknis, keterampilan kerja, sikap profesional, dan kualitas kepribadian mahasiswa. Di sisi lain, penelitian oleh Hadiwijaya dan Mintarsih (2021) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam organisasi selama periode tertentu.

Berdasarkan pada definisi tersebut, penulis memberi kesimpulan bahwa kinerja karyawan memiliki peran sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi sejauh mana individu menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan secara efektif, serta dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran strategis, visi, dan misi organisasi. Kinerja tidak hanya menggambarkan pada hasil dari kerja individu, tetapi juga mencerminkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan program, kebijakan, dan aktivitas organisasi yang telah dirumuskan.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ramadhani (2017), menjelaskan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja mahasiswa magang, sebagai berikut:

a. Kompetensi individu.

Kinerja mahasiswa magang dapat dipengaruhi oleh kemampuan personal yang mencakup pada pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang mahasiswa miliki. Faktor utama tersebut jika dimiliki oleh mahasiswa dengan kompetensi yang tinggi, maka kinerja yang mereka berikan dalam menjalankan tugas akan maksimal. Sebaliknya, apabila faktor pada pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh mahasiswa rendah, maka cenderung akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal.

b. Motivasi kerja individu.

Faktor motivasi tersebut dapat dipengaruhi oleh sikap (*attitude*) sebagai dasar dari dalam diri, serta lingkungan kerja yang memperkuat motivasi tersebut. Dorongan dari pribadi berupa motivasi kerja memberikan faktor

penting agar mahasiswa konsisten dalam menyelesaikan tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan.

Menurut Kusnandar dan Listyani (2023), penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja magang, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor individu.
- b. Faktor psikologis.

Menurut Octavia *et al.* (2023), penelitian menunjukkan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi.
- b. Disiplin Kerja.
- c. Kepuasan Kerja

2.1.4.3 Faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Berdasarkan penelitian oleh Fatimah *et al.* (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang dipengaruhi oleh kinerja, hal tersebut karena tingkat kepuasan kerja yang tercermin dari kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif, pencapaian target yang diharapkan, serta tingkat keterlibatan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan. Hal serupa menurut Norkhalisah *et al.* (2024) menjelaskan motivasi kerja menjadi faktor yang dipengaruhi, karena motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai target, lalu ketika individu memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan semangat dan antusias yang lebih besar dalam bekerja, yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Selain

itu, penelitian oleh Khoiri dan Oktavia (2019) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan menjadi faktor yang dipengaruhi, hal itu disebabkan kepemimpinan memiliki tanggung jawab untuk dapat membimbing dan mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan arah dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

2.1.4.4 Dimensi Kinerja

Menurut Wirawan (2009), menjelaskan pada dimensi kinerja secara umum diklasifikasikan ke dalam tiga jenis, meskipun dimensi tersebut tidak secara khusus ditujukan dalam kinerja magang, tetapi dalam konteks magang ketiganya dapat diadaptasi sebagai dasar dalam dimensi kinerja magang mahasiswa, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil kerja.
- b. Perilaku kerja.
- c. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan

Menurut Koopmans *et al.* (2013), terdapat empat dimensi pada kinerja individu, yang dapat digunakan sebagai dasar pada kinerja magang mahasiswa, yaitu sebagai berikut:

- a. *Task performance.*
- b. *Contextual performance.*
- c. *Adaptive performance.*
- d. *Counterproductive work behavior.*

Menurut Sudarmanto (2009), menjelaskan terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam menilai kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.4.5 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011), terdapat lima indikator sebagai pengukuran kinerja. Hal tersebut dapat digunakan sebagai dasar yang digunakan dalam pengukuran kinerja magang mahasiswa, yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil.
- b. Kualitas dari hasil.
- c. Ketepatan waktu dari hasil.
- d. Kehadiran.
- e. Kemampuan bekerja sama.

Menurut Mangkunegara (2019), menjelaskan terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Pelaksanaan kerja.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja sebagai instrumen untuk menilai tingkat pencapaian kinerja seorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektivitas.
- e. Kemandirian.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebarang rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif (Rahmadhani dan Priyanti, 2022). Munandar (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi psikologis positif yang muncul dari penilaian subjektif karyawan dari pengalaman kerja yang dijalani, khususnya pada lingkungan kerja yang mampu memberikan timbal balik sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Sementara menurut Mukhtar (2019), kepuasan kerja adalah merupakan hasil yang ingin didapatkan oleh individu dalam pekerjaannya, namun konsep ini tidak bersifat tunggal karena individu mungkin dapat merasa puas terhadap salah satu aspek pekerjaan, tetapi tidak dengan aspek lainnya, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki sifat relatif dan bergantung pada aspek lainnya. Selain itu, pendapat lain oleh Suryani (2022) berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bentuk respon emosional yang dialami oleh individu dalam lingkungan organisasi, yang setelah itu mencerminkan melalui perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut penelitian Ratmawati *et al.*

(2023) kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu dapat merasakan kondisi emosional positif atau negatif terhadap hasil kerja yang telah dicapai.

Berdasarkan definisi pada penelitian tersebut, penulis memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional yang bersifat subjektif dan relatif, dimana individu dapat merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi terhadap pengalaman kerja, lingkungan, dan pencapaian yang telah diperoleh. Dengan demikian, tingkat pada kepuasan kerja individu dapat dicerminkan oleh seberapa baik lingkungan kerja mampu merealisasikan harapan, kebutuhan, dan kenyamanan individu terhadap pekerjaannya.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2021) dalam penelitiannya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

a. Faktor psikologis.

Faktor ini menjelaskan aspek-aspek yang berkaitan dengan kondisi mental dan emosional individu, seperti minat terhadap pekerjaan yang dijalani, rasa nyaman saat melakukan pekerjaan, bakat dan keterampilan yang mendukung melaksanakan pekerjaan, dan lainnya. Hal tersebut memberikan peran dalam kepuasan individu terhadap pekerjaannya.

b. Faktor sosial.

Merujuk pada hubungan sosial di lingkungan kerja, termasuk pada interaksi antar sesama rekan kerja dan komunikasi dengan atasan. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap

organisasi, sehingga memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja.

c. Faktor fisik.

Faktor ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun kondisi jasmani. Meliputi pengaturan jam kerja serta waktu istirahat, ketersediaan barang pendukung terhadap pekerjaan, serta kondisi kesehatan individu. Lingkungan fisik yang baik dapat menunjang kenyamanan dan produktivitas kerja sehingga memberikan kepuasan kerja pada individu.

d. Faktor finansial.

Faktor ini menyangkut pada aspek kesejahteraan yang diterima oleh karyawan, seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, serta fasilitas yang diberikan lainnya. Transparansi dalam sistem finansial akan memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja.

Menurut Rahmadhani dan Priyanti (2022), menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

- a. Kondisi dan lingkungan kerja.
- b. Peraturan dan budaya organisasi.
- c. Karakteristik organisasi.
- d. Kompensasi yang layak.
- e. Efisiensi kerja.
- f. Hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Suryani (2022), terdapat faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, sebagai berikut:

- a. Gaji atau *benefit*.
- b. Kesempatan promosi.
- c. Kondisi dan kualitas kerja.
- d. Kepemimpinan dan hubungan sosial.
- e. Pekerjaan itu sendiri.

2.1.5.3 Faktor yang Dipengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Paparang *et al.* (2021) menjelaskan kinerja karyawan menjadi faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, hal tersebut karena karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka dapat mendorong meningkatnya terhadap kinerja mereka. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sururin *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa produktivitas kerja menjadi faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, hal tersebut karena kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat mendorong untuk memiliki motivasi yang lebih tinggi, keterlibatan emosional yang lebih kuat, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan secara optimal dan efisien.

2.1.5.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1985), menjelaskan bahwa terdapat sembilan dimensi yang digunakan pada pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Pay*.
- b. *Promotion*.

- c. *Supervision.*
- d. *Contingent rewards.*
- e. *Operating Procedures.*
- f. *Co-workers.*
- g. *Nature of work.*
- h. *Communication.*

Menurut Luthans (2011), menyatakan kepuasan kerja terdiri atas lima dimensi utama yang dapat digunakan untuk memahami bagaimana individu menilai aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya, sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*).
- b. Gaji (*pay*).
- c. Kesempatan promosi (*promotion opportunities*).
- d. Pengawasan (*supervision*).
- e. Rekan kerja (*coworkers*).

Menurut Robbins dan Judge (2013), menjelaskan kepuasan kerja terdiri dari lima dimensi yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Gaji saat ini.
- c. Kesempatan promosi.
- d. Pimpinan.
- e. Rekan kerja.

2.1.5.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Alfiah (2013), menjelaskan terdapat beberapa indikator terkait dengan kepuasan kerja, sebagai berikut:

- a. Gaji.
- b. Tunjangan.
- c. Peluang Promosi.
- d. *Frine benefits*.
- e. *Skill variety*.
- f. *Job significances*.
- g. Autonom.
- h. Umpan balik.
- i. *Office surrounding*.
- j. Atmosfer.

Menurut Yulianisa *et al.* (2023), terdapat indikator yang digunakan pada kepuasan kerja, sebagai berikut:

- a. Kesesuaian pekerjaan.
- b. Menyenangi pekerjaan.
- c. Mencintai pekerjaan.
- d. Disiplin kerja.
- e. Prestasi kerja.
- f. Kepuasan akan pekerjaan.
- g. Gaji.
- h. Lingkungan kerja.

Menurut Sudaryo *et al.* (2018), menjelaskan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemangkiran atau ketidakhadiran.
- b. Keinginan pindah.
- c. Kinerja karyawan.
- d. Rekan kerja.
- e. Kenyamanan kerja pegawai.

2.1.6 Dukungan Sosial

2.1.6.1 Pengertian Dukungan Sosial

Pada penelitian oleh Adnyaswari dan Adnyani (2017), berpendapat dukungan sosial dapat dipahami sebagai bentuk bantuan yang diterima oleh individu berasal dari orang lain maupun kelompok, yang mencakup pada perhatian, kenyamanan emosional, penghargaan, dan dorongan lain yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kesejahteraan psikologis. Sementara, Hidayati *et al.* (2023) menjelaskan dukungan sosial merupakan bentuk pertolongan maupun bantuan yang diberikan oleh individu lain dan memiliki hubungan sosial dekat atau positif dengan yang menerima bantuan tersebut. Selain itu, menurut Adawiyah (2023) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat berupa bantuan langsung maupun tidak langsung yang menjadikan individu dapat merasa diperhatikan, dicintai, diakui keberadaannya, dan memperkuat kondisi emosional maupun perasaannya. Pendapat lain oleh Erniati *et al.* (2018), memahami dukungan sosial sebagai bentuk dari kualitas pada hubungan interpersonal yang telah terjalin, dukungan sosial ini

dapat bersumber dari pasangan, keluarga, masyarakat, serta lingkungan sosial yang lebih luas. Dalam penelitian Rensi dan Sugiarti (2011), dukungan sosial dipahami sebagai bentuk cara memahami individu terhadap bantuan yang diterimanya, baik berupa informasi atau nasihat secara verbal maupun nonverbal, perhatian emosional, ataupun bantuan lain yang secara keseluruhan memberikan rasa diperhatikan untuk individu tersebut.

Berdasarkan definisi pada penelitian tersebut, penulis memberikan kesimpulan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh individu atau kelompok yang memiliki hubungan emosional positif dengan penerima. Bantuan tersebut dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung, yang memiliki tujuan untuk memberikan rasa dihargai dan memperkuat kondisi bagi psikologis penerima.

2.1.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Stanley dalam kajian Susanti dan Maryam (2022), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi dukungan sosial, sebagai berikut:

- a. Kebutuhan psikis.
- b. Kebutuhan sosial.
- c. Kebutuhan fisik.

Menurut Cohen dan Syme (1985), terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi tingkat dukungan sosial yang diterima oleh individu, yaitu sebagai berikut:

- a. Pemberi dukungan sosial.
- b. Jenis dukungan.

- c. Penerima dukungan.
- d. Lamanya pemberian dukungan.

Menurut Sarafino dan Smith (2011), terdapat faktor-faktor yang berperan dalam menentukan individu menerima dukungan sosial, sebagai berikut:

- a. Penerima dukungan (*recipients*).
- b. Penyedia dukungan (*providers*).
- c. Komposisi dan struktur jaringan sosial.

2.1.6.3 Faktor yang Dipengaruhi Dukungan Sosial

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhana dan Ibrahim (2024) menjelaskan bahwa kinerja dan kepuasan kerja menjadi faktor yang dipengaruhi oleh dukungan sosial, hal tersebut terjadi disebabkan individu yang memperoleh dukungan sosial yang memadai di lingkungan kerja umumnya memiliki motivasi kerja lebih tinggi serta merasa lebih puas dalam melaksanakan tugasnya, yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Selain itu menurut Faturrohman *et al.* (2025) pada penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang dipengaruhi oleh dukungan sosial, hal tersebut karena mahasiswa yang telah bekerja dan memperoleh dukungan sosial dari lingkungan sekitarnya cenderung mendapatkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Putriana *et al.* (2023) menjelaskan bahwa produktivitas kerja menjadi faktor yang dipengaruhi oleh dukungan sosial, hal tersebut terjadi karena dukungan sosial dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga memberikan peningkatan pada produktivitas kerja.

2.1.6.4 Dimensi Dukungan Sosial

Menurut Sarafino dan Smith (2011), menjelaskan terdapat empat aspek dalam dukungan sosial, sebagai berikut:

- a. *Emotional or esteem.*
- b. *Tangible or instrumental.*
- c. *Informational.*
- d. *Companionship*

Menurut Zimet *et al.* (1998), mengidentifikasi terdapat tiga dimensi dalam dukungan sosial, sebagai berikut:

- a. Dukungan keluarga.
- b. Dukungan teman.
- c. Dukungan signifikan.

Menurut House dan French (1980), menjelaskan dukungan sosial terdiri dari empat aspek utama yang dapat digunakan untuk memahami bentuk bantuan yang diterima oleh individu, yaitu sebagai berikut:

- a. Dukungan emosional.
- b. Dukungan penghargaan.
- c. Dukungan instrumental.
- d. Dukungan informasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada kajian sebelumnya yang membahas *psychological resilience*, kinerja magang, kepuasan kerja, serta peran dukungan sosial. Tujuan pada pengkajian literatur adalah untuk meninjau temuan-temuan

yang ada pada sebelumnya dan berkaitan, sehingga dapat memperkuat dasar teori dan penelitian. Studi terdahulu juga berfungsi menjadi pembanding dalam merumuskan konseptual dan hipotesis. Beberapa studi yang memiliki relevansi dengan topik ini akan dijelaskan pada bagian berikut yaitu:

2.2.1 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja

2.2.1.1 Ocktafian (2021)

Penelitian oleh Ocktafian (2021) yang berjudul “Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup” dilakukan kepada 71 perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya dan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis *Partial Least Square* (PLS) melalui SmartPLS 3.3. Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa resiliensi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan hidup, tetapi kepuasan hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu, peran mediasi kepuasan hidup ditolak.

Penelitian yang dilakukan oleh Ocktafian memiliki kesamaan dengan penelitian untuk mengukur pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja magang, serta meneliti peran variabel *psychological resilience* dalam meningkatkan kinerja. Tetapi, terdapat perbedaan yang berada pada objek yaitu perawat serta variabel kepuasan hidup sebagai mediasi.

2.2.1.2 Antonio dan Kurniawan (2024)

Penelitian oleh Antonio dan Kurniawan (2024) yang berjudul “Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Insecurity* sebagai Mediator” melakukan penelitian terhadap 106 responden dari perusahaan yang pernah

melakukan PHK massal. Data tersebut dikumpulkan dengan survei daring memanfaatkan google form, selanjutnya dianalisis dengan teknik mediation analysis menggunakan JASP. Hasil pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa *psychological resilience* berdampak positif signifikan terhadap kinerja, dan *job insecurity* memediasi hubungan variabel tersebut, walaupun *psychological resilience* memiliki pengaruh lebih kuat.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang bertujuan mengukur pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja magang, serta variabel *psychological resilience* dan pendekatan kuantitatif. Namun, perbedaan yang ada terletak pada objek penelitian yaitu karyawan yang terdampak PHK, serta *job insecurity* sebagai mediator, sedangkan penelitian yang ingin dilakukan oleh penulis menggunakan dukungan sosial.

2.2.1.3 Putri dan Mujanah (2023)

Penelitian oleh Putri dan Mujanah (2023), yang berjudul “Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja, dan *Self Awareness* Terhadap Kinerja Karyawan” menganalisis pada 75 responden karyawan di beberapa perusahaan Surabaya dengan mayoritas responden merupakan laki-laki berusia 20 sampai 30 tahun. Penelitian ini menggunakan survei daring serta analisis regresi linier berganda dengan SPSS 24. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu *psychological resilience*, etos kerja, serta *self awareness* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan yang terdapat dengan penelitian mengenai pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja magang, yaitu terletak pada

psychological resilience sebagai variabel independen utama, serta kuantitatif sebagai pendekatan yang digunakan. Lalu, perbedaan yang ada seperti objek penelitian yaitu karyawan, konteks kerja pada perusahaan formal dan magang, serta variabel tambahan seperti etos kerja dan *self awareness*.

Tabel 2. 1 Review Jurnal Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode dan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	<p>Ocktafian (2021)</p> <p>Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metode kuesioner. • 71 responden perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya. 	<p>Kuantitatif</p> <p>Independen: Resiliensi Karyawan</p> <p>Mediasi: Kepuasan Hidup</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resiliensi karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Resiliensi karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. • Kepuasan hidup tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga tidak menjadikan mediasi dalam hubungan resiliensi dan kinerja.
2	<p>Antonio dan Kurniawan (2024)</p> <p>Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Job Insecurity</i> sebagai Mediator</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metode kuesioner. 	<p>Kuantitatif</p> <p>Independen: Resiliensi</p> <p>Mediator: <i>Job Insecurity</i></p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resiliensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • <i>Job insecurity</i> terbukti menjadi mediasi dalam hubungan antara

	<ul style="list-style-type: none"> • 106 responden karyawan. 		<p>resiliensi dan kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh langsung resiliensi terhadap kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui <i>job insecurity</i>. • Resiliensi secara langsung sudah cukup signifikan dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanpa harus dimediasi oleh <i>job insecurity</i>.
3	<p>Putri dan Mujanah (2023)</p> <p>Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja, dan <i>Self Awareness</i> Terhadap Kinerja Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metode kuesioner. • 75 responden karyawan di beberapa perusahaan Surabaya. 	<p>Kuantitatif</p> <p>Independen: Resiliensi, Etos Kerja, dan <i>Self Awareness</i></p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resiliensi, etos kerja, dan <i>self awareness</i> memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial dan simultan. • <i>Self awareness</i> memberikan kontribusi paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan, diikuti dengan resiliensi dan etos kerja. • Uji simultan (f) menjelaskan bahwa ketiga variabel independen secara bersama memberikan pengaruh dan

			signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---------------------------------------

2.2.2 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Tonnisen dan Le (2020)

Penelitian oleh Tonnisen dan Le (2020), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menganalisis terhadap 30 karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun menggunakan analisis SEM dengan SmartPLS 3.0. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun *psychological resilience* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan kajian pengaruh *psychological resilience* terhadap kepuasan kerja dalam hal menggunakan *psychological resilience* sebagai variabel utama dan melalui pendekatan kuantitatif. Tetapi, terdapat perbedaan pada objek penelitian serta variabel tambahan yang digunakan, yaitu fokus pada karyawan perusahaan dan kompensasi sebagai variabel independen sebagai tambahan.

2.2.2.2 Pratama *et al* (2024)

Penelitian oleh Pratama *et al* (2024), yang berjudul “Pengaruh Resiliensi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” melakukan penelitian terhadap 105 responden yang merupakan karyawan di Rumah Sakit Umum An Ni'mah Wangon. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode pengumpulan data yaitu kuesioner pada google form dan dianalisis menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil pada

penelitian menjelaskan bahwa hanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara *psychological resilience* dan komunikasi tidak memberikan pengaruh signifikan.

Penelitian ini terdapat kesamaan dengan kajian pengaruh *psychological resilience* terhadap kepuasan kerja, yaitu fokus terhadap *psychological resilience* sebagai variabel independen, serta penggunaan kuantitatif sebagai pendekatan. Namun, terdapat perbedaan yang terletak pada objek penelitian yaitu karyawan rumah sakit, serta variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi.

2.2.2.3 Rahmawati (2013)

Penelitian oleh Rahmawati (2013), yang berjudul “*Employee Resiliencies and Job Satisfaction*” melakukan analisis kepada 52 karyawan di sebuah perusahaan konsultan pajak di Jakarta, dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dan dianalisis melalui SPSS 17. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dan kepuasan kerja, sehingga apabila semakin tinggi resiliensi yang didapatkan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Pada penelitian ini terdapat kesamaan dengan kajian pengaruh *psychological resilience* terhadap kepuasan kerja, yaitu terletak pada *psychological resilience* sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tetapi, terdapat perbedaan pada konteks objek yang diteliti yaitu berfokus pada karyawan konsultan pajak.

Tabel 2. 2 Review Jurnal Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode dan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	<p>Tonnisen dan Le (2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metode kuesioner. • 30 responden karyawan aktif dengan masa kerja minimal 1 tahun. 	<p>Kuantitatif</p> <p>Independen: Kompensasi dan Resiliensi</p> <p>Dependen: Kepuasan Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. • Resiliensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	<p>Rahmawati (2013)</p> <p><i>Employee Resiliencies and Job Satisfaction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Metode kuesioner. • Responden 52 karyawan kantor konsultan pajak. 	<p>Kuantitatif</p> <p>Independen: <i>Employee Resiliencies</i></p> <p>Dependen: <i>Job Satisfaction</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resiliensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	<p>Pratama <i>et al</i> (2024)</p> <p>Pengaruh Resiliensi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Independen: Resiliensi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi</p> <p>Dependen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. • Resiliensi dan komunikasi tidak memberikan pengaruh

	Kepuasan Kerja Karyawan <ul style="list-style-type: none"> • Metode kuesioner. • Responden 105 karyawan di Rumah Sakit Umum An Ni'mah. 	Kepuasan Kerja	positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
--	--	----------------	---

2.2.3 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi

2.2.3.1 Lee, Kao, dan Kung (2022)

Penelitian oleh Lee, Kao, dan Kung (2022), yang berjudul “*Staying at Work? The Impact of Social Support on the Perception of the COVID-19 Epidemic and the Mediated Moderating Effect of Career Resilience in Tourism*” melakukan penelitian terhadap 373 karyawan yang bekerja di sektor industri pariwisata di Taiwan, seperti pada agen perjalanan, transportasi wisata, akomodasi, serta sektor rekreasi. Data tersebut diambil melalui kuesioner online dengan menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 3.2.9. Hasil pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa persepsi terhadap Covid-19 memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap ketahanan karir dengan melalui mediasi dukungan sosial. Lalu, dukungan sosial yang berasal dari tempat kerja menjadi faktor dominan sehingga memperkuat ketahanan karir para pekerja.

Pada penelitian ini terdapat kesamaan dengan kajian yang dilakukan oleh Lee, Kao, dan Kung (2022) yaitu menunjukkan bahwa dukungan sosial

memberikan efek dalam memperkuat hubungan antara persepsi terhadap krisis dan ketahanan karir karyawan, serta resiliensi sebagai faktor dalam meningkatkan performa. Namun, terdapat perbedaan pada konteks penelitian dan objek yang diteliti oleh penulis.

Meskipun terdapat perbedaan dalam penempatan variabel pada penelitian tersebut, penulis memandang penelitian oleh Lee, Kao, dan Kung (2022) relevan untuk dijadikan acuan dalam penelitian ini karena terdapat kesamaan membahas peran *resilience* dan dukungan sosial dalam konteks tekanan kerja. Selain itu, terdapat kesamaan dalam kerangka berpikir, yaitu *resilience* memberikan kontribusi terhadap kinerja, dengan dukungan sosial sebagai faktor yang memperkuat. Selain itu, terdapat kesamaan pendekatan yaitu kuantitatif yang digunakan oleh peneliti tersebut.

Tabel 2. 3 Review Jurnal Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode dan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lee, Kao, dan Kung (2022) <i>Staying at Work? The Impact of Social Support on the Perception of the COVID-19 Epidemic and the Mediated Moderating Effect of Career Resilience in Tourism</i>	Kuantitatif Independen: <i>Perception of the COVID-19</i> Dependen: <i>Career Resilience</i> Mediasi: <i>Social Support</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Perception of the COVID-19</i> memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Career Resilience</i>. • <i>Social Support</i> memberikan pengaruh signifikan sebagai mediasi.

	<ul style="list-style-type: none"> • Metode kuesioner. • Responden 373 karyawan pekerja di sektor industri pariwisata di Taiwan. 		
--	--	--	--

2.2.4 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi

2.2.4.1 Chang, Yang, & Hsieh

Penelitian oleh Chang, Yang & Hsies (2023), yang berjudul “*Social support enhances the mediating effect of psychological resilience on the relationship between life satisfaction and depressive symptom severity*” melakukan analisis kepada 395 responden dengan kriteria tanpa memiliki riwayat gangguan mental dan neurologis di Taiwan. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan SPSS 22.0. Hasil pada penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa *life satisfaction* memberikan pengaruh dan signifikan dalam mengurangi gejala depresi, baik secara langsung maupun melalui peran *peace of mind* (PoM) dan *resilience*. Selain itu, *social support* juga dijelaskan terbukti berpengaruh sebagai mediator tambahan yang memperkuat hubungan antara *peace of mind* (PoM) dan *resilience*.

Pada penelitian ini terdapat kesamaan dengan kajian mengenai *psychological resilience* sebagai faktor utama dalam mempengaruhi *outcome* psikologis atau perilaku individu, serta dukungan sosial sebagai variabel yang

memperkuat pada pengaruh tersebut. Namun, terdapat perbedaan yaitu dalam konteks dan variabel dependen yang diteliti, penelitian tersebut berfokus pada populasi umum di Taiwan.

Meskipun terdapat perbedaan posisi variabel, namun penulis melihat bahwa penelitian yang dilakukan oleh Chang, Yang & Hsies (2023) relevan dijadikan referensi karena membahas keterkaitan antara *psychological resilience* dan aspek psikologis positif. Studi tersebut, *resilience* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan hidup. Oleh sebab itu, artikel tersebut memberikan dasar yang kuat dalam mendukung pemahaman mengenai peran moderasi dukungan sosial dalam hubungan antara *psychological resilience* dan kepuasan kerja.

Tabel 2. 4 Review Jurnal Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode dan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Chang, Yang, & Hsieh (2023) <ul style="list-style-type: none"> • Metode kuesioner. • Responden 359 dengan tanpa riwayat gangguan mental dan neurologis di Taiwan. 	Kuantitatif Independen: <i>Life Satisfaction</i> Dependen: <i>Depressive Symptom Severity</i> Mediator: <i>Peace of Mind, Psychological Resilience, Social Support</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Life satisfaction</i> memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap gejala depresi. • <i>Peace of mind</i> (PoM) dan <i>psychological resilience</i> terbukti dapat menjadi mediator dalam hubungan antara <i>life satisfaction</i> dan gejala depresi. • <i>Social support</i> memberikan faktor mediasi tambahan dengan memperkuat hubungan antara <i>peace of mind</i>

			(PoM) dan <i>psychological resilience</i> .
--	--	--	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ocktafian (2021) menyimpulkan bahwa memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan hidup perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Antonio dan Kurniawan (2024) menyimpulkan bahwa resiliensi karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung atau tidak langsung melalui mediasi *job insecurity*. Resiliensi yang tinggi dapat menurunkan *job insecurity*, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Walaupun *job insecurity* memediasi hubungan tersebut, tetapi pengaruh langsung resiliensi terhadap kinerja memberikan pengaruh lebih kuat. Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Mujanah (2023) menyimpulkan bahwa resiliensi, etos kerja, dan *self-awareness* baik secara parsial maupun simultan, memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian hasil temuan penelitian terdahulu tersebut yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif *Psychological Resilience* terhadap Kinerja Magang.

2.3.2 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Tonnisen dan Le (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi dan resiliensi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Peningkatan pada pemberian kompensasi berpengaruh sehingga karyawan merasa dihargai atas hasil kerja mereka, sementara resiliensi yang tinggi memberikan bantuan kepada karyawan untuk dapat menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik. Selain itu, penelitian oleh Rahmawati (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi karyawan dan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa apabila resiliensi individu tinggi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Di sisi lain, penelitian oleh Pratama *et al* (2024) menunjukkan hasil yang berbeda dengan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RSUD An Ni'mah. Sedangkan resiliensi dan komunikasi tidak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Sehingga pada penelitian ini menekankan pada pentingnya peningkatan pada faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam memberikan kepuasan kerja secara efektif.

Berdasarkan pada uraian hasil temuan penelitian terdahulu tersebut yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga terdapat pengaruh positif *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja.

2.3.3 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi

Penelitian yang dilakukan oleh Lee, Kao, dan Kung (2022) menyimpulkan bahwa persepsi terhadap covid-19 memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap ketahanan karier, dengan dukungan sosial memberikan peran sebagai

mediator yang signifikan terhadap hubungan tersebut. Dukungan yang berasal dari lingkungan kerja dijelaskan sebagai faktor paling berpengaruh dalam memperkuat ketahanan karier tenaga kerja. Selain itu, penelitian tersebut menyoroti *social support* memberikan peran dalam memperkuat *career resilience* tenaga kerja dalam masa krisis yaitu covid-19, sehingga ketahanan tersebut memungkinkan pekerja dalam bertahan dan menjalankan kinerja yang diberikan secara optimal.

Berdasarkan pada uraian hasil temuan penelitian terdahulu tersebut yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga Dukungan Sosial memoderasi pengaruh positif *Psychological Resilience* terhadap Kinerja.

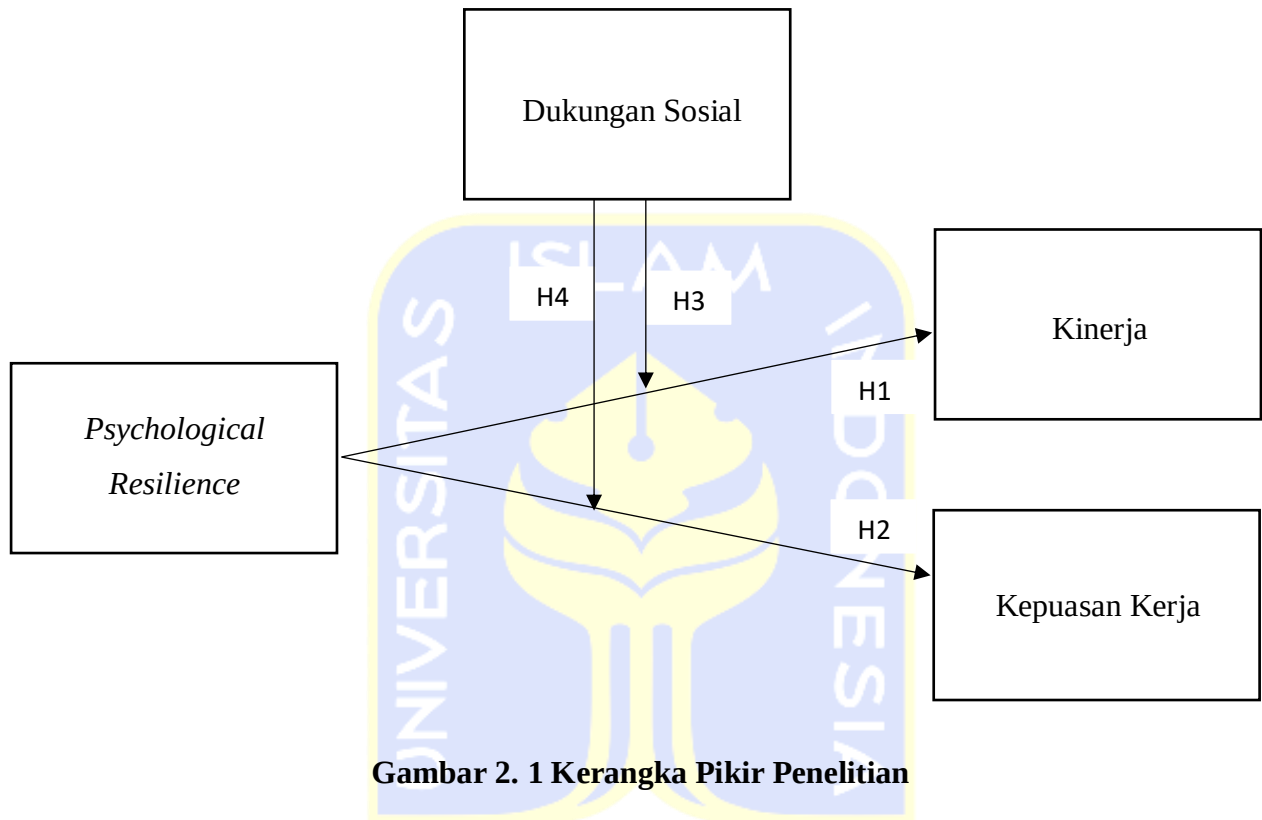
2.3.4 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi

Penelitian oleh Chang, Yang, dan Hsieh (2023) menyimpulkan bahwa *life satisfaction* memberikan pengaruh signifikan dalam menurunkan gejala depresi, baik secara langsung maupun melalui mediasi dari *peace of mind* (PoM) dan *psychological resilience*. Selain itu, *social support* terbukti memberikan peran sebagai mediator tambahan yang memperkuat antara *peace of mind* (PoM) dan *psychological resilience*. Oleh karena itu, pada penelitian ini menekankan bahwa *psychological resilience* dan *social support* merupakan faktor penting dalam menghasilkan psikologis yang positif.

Berdasarkan pada uraian hasil temuan penelitian terdahulu tersebut yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga Dukungan Sosial memoderasi pengaruh positif *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dengan mengacu pada variabel-variabel yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini, maka penulis menyusun hipotesis sebagai dasar pengujian hubungan antar variabel yang relevan sesuai dengan fokus penelitian yang diangkat.

H1: Diduga terdapat pengaruh positif *Psychological Resilience* terhadap Kinerja Magang.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Diduga Dukungan Sosial memoderasi pengaruh positif *Psychological Resilience* terhadap Kinerja.

H4: Diduga Dukungan Sosial memoderasi pengaruh positif *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mampu memberikan pengukuran secara objektif terhadap pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa magang, serta menilai peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Menurut Syahroni (2022) metode penelitian kuantitatif suatu pendekatan ilmiah yang menggunakan data numerik seperti angka, grafik, tabel, dan menggunakan analisis statistik untuk dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan menurut Adil *et al.* (2023) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme yang merupakan penelitian dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan mengambil sampel secara acak, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, serta menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selain itu, penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, yang dipandang dapat menilai persepsi dan sikap responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini dipilih karena pendekatan kuantitatif dinilai dapat menguji hipotesis secara sistematis, dengan memfokuskan pengukuran pada hubungan antara *psychological resilience*, kinerja, kepuasan kerja, serta fungsi moderasi dari dukungan sosial.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Fakultas Bisnis dan Ekonomika memiliki gedung bernama Gedung Ace Partadiredja, yang terletak di Jl. Prawirokuat, Ring Road Utara, Condongcatur Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55283, Indonesia.

3.2.1 Profil Organisasi

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (FBE UII), sebelumnya dikenal sebagai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (FE UII), didirikan oleh Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia pada 27 Rajab 1367 H atau bertepatan 5 Juni 1948 M, dan diresmikan melalui Akta Notaris RM. Wiranto No. 9 tertanggal 21 Desember 1951. Pada awal pendiriannya, fakultas ini memiliki tiga jurusan yaitu Ketatanegaraan, Umum, dan Perusahaan. Tetapi, pada tahun 1964 Jurusan Ketatanegaraan dan Jurusan Umum ditutup, seiring perkembangan pendidikan dan kebutuhan nasional. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (FE UII) membuka Jurusan Akuntansi pada tahun akademik 1980/1981 dan menambahkan Jurusan Studi Ekonomi Pembangunan pada tahun akademik 1990/1991.

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (FBE UII) juga menjadi pelopor pada pelaksanaan *international program* (IP) di Indonesia sejak tahun 1996. Program tersebut berlangsung hingga saat ini atau lebih dari dua dekade dan menjadi bagian dari strategi internasionalisasi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (FBE UII), dengan melalui peningkatan mobilitas mahasiswa ke luar negeri maupun untuk penguatan nuansa global di

lingkungan akademik. Perubahan nama dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (FE UII) menjadi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (FBE UII) secara resmi diberlakukan pada 1 Januari 2020, berdasarkan Surat Keputusan Rektor UII Nomor: 1378/SK-REK/SP/XII/2019.

Saat ini, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (FBE UII) memiliki tiga jurusan yang membawahi berbagai jenjang program studi. Jurusan Manajemen membawahi Program Studi Manajemen untuk jenjang Magister (S2), Sarjana (S1) baik reguler maupun *international program* (IP), serta Diploma (D3). Jurusan Akuntansi membawahi Program Studi Akuntansi untuk jenjang Magister (S2), Sarjana (S1) baik reguler maupun *international program* (IP), serta Diploma (D3). Sementara, Jurusan Ilmu Ekonomi membawahi empat program studi untuk jenjang Doktor (S3), Magister (S2), Ekonomi Pembangunan untuk jenjang Sarjana (S1) baik reguler dan *international program* (IP), serta Perbankan dan Keuangan untuk jenjang Diploma (D3).

3.2.2 Visi dan Misi

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (FBE UII) memiliki visi, sebagai berikut:

Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII menjadi pusat keunggulan dan terkemuka dalam melaksanakan catur dharma perguruan tinggi dengan mengedepankan komitmen pada kesempurnaan, keberlanjutan, keberlanjutan, dan risalah islamiyah.

Dalam rangka merealisasikan visi yang telah ditetapkan, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (FBE UII) merumuskan misi yang

tercermin melalui nilai-nilai inti (*core values*) yang dianut dan dijalankan pada seluruh aspek kegiatan akademik dan kelembagaan di lingkungan fakultas, sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi di bidang ilmu manajemen, akuntansi, dan ekonomi bertaraf nasional dan internasional.
2. Menghasilkan dan mendiseminasikan penelitian yang berkualitas di bidang ilmu manajemen, akuntansi, dan ekonomi.
3. Melaksanakan pengabdian masyarakat yang bermanfaat.
4. Melaksanakan dakwah islamiyah.

3.2.3 Logo



**FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA**

Gambar 3. 1 Logo Fakultas Bisnis dan Ekonomika

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Monitaria dan Baskoro (2021) menjelaskan bahwa operasional variabel merupakan suatu penjabaran secara rinci mengenai variabel yang akan diteliti, mencakup pada indikator-indikator spesifik untuk setiap variabel sehingga dapat diukur secara sistematis pada suatu penelitian. Sementara, menurut Lasmita dan Muspawi (2024) mendefinisikan operasional suatu variabel merupakan suatu elemen kunci dalam penelitian karena menjadikan variabel sebagai objek yang dapat diamati dan diukur secara jelas, dengan demikian dapat mendukung validitas proses pengumpulan dan analisis data.

3.3.1 Variabel Independen

Studi oleh Kasmir (2022) menjelaskan variabel independen merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel lain yaitu variabel dependen, sehingga perubahan yang terjadi pada variabel tersebut dapat memberikan perubahan pada variabel yang dipengaruhi. Selain itu, menurut Ridha (2020) menyatakan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan faktor yang mempengaruhi dan menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel terikat dalam suatu penelitian.

3.3.1.1 *Psychological Resilience*

Menurut Apriawal (2022) *psychological resilience* merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri, bertahan, dan teguh dalam menghadapi situasi yang sulit atau membahayakan, serta dapat pulih kembali dari tekanan yang dialami. Studi oleh Connor dan Davidson (2003) mengembangkan instrumen yang dikenal CD-RISC yang digunakan untuk dapat mengukur tingkat atau merepresentasikan *psychological resilience* seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompetensi individu.
- b. Kepercayaan pada insting.
- c. Penerimaan positif.
- d. Kontrol dan penyebab.
- e. Spiritualitas.

Tabel 3. 1 Kuesioner *Psychological Resilience*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan di tempat magang.					
2	Saya mampu bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan selama magang.					
3	Saya tetap dapat fokus dan berpikir jernih saat berada dalam tekanan kerja.					
4	Saya lebih suka mengambil peran utama dalam memecahkan masalah di tempat magang.					
5	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik walau apapun situasinya.					
6	Saya tidak mudah menyerah meskipun situasi kerja tampak tidak memungkinkan.					
7	Saya merasa mampu mengendalikan arah dan keputusan dalam hidup saya, termasuk saat magang.					
8	Saya percaya bahwa Allah Azza Wa Jalla membantu saya dalam menghadapi kesulitan selama magang.					

3.3.2 Variabel Dependen

Studi oleh Kasmir (2022) menerangkan yaitu variabel dependen merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel independen, sehingga keberadaannya tergantung pada perubahan yang terjadi pada variabel yang mempengaruhinya.

3.3.2.1 Kinerja

Menurut Rosyidah *et al.* (2020) menyatakan kinerja mahasiswa magang menggambarkan perkembangan kemampuan mahasiswa pada aspek *hard skill* maupun *soft skill*, hal ini mencakup pada peningkatan pada aspek seperti teknis, keterampilan kerja, sikap profesional, dan kualitas kepribadian mahasiswa. Studi oleh Koopmans *et al.* (2013), menjelaskan bahwa kinerja mencakup beberapa dimensi yang digunakan sebagai alat ukur pada kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Task performance.*
- b. *Contextual performance.*
- c. *Adaptive performance.*
- d. *Counterproductive work behavior.*

Tabel 3. 2 Kuesioner Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan saya agar selesai tepat waktu selama magang.					
2	Saya bekerja dengan berfokus pada hasil akhir yang ingin dicapai dari tugas magang saya.					
3	Saya mampu menyelesaikan tanggung jawab saya sesuai dengan tugas selama magang.					
4	Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul saat magang.					
5	Saya mampu mengatasi situasi sulit dan hambatan selama menjalani magang.					
6	Saya dengan mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi selama magang.					

7	Saya lebih fokus pada hal-hal negatif daripada sisi positif dari situasi kerja saat magang.					
8	Saya sengaja bekerja dengan lambat selama program magang.					

3.3.2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Ratmawati *et al.* (2023) kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu dapat merasakan kondisi emosional positif atau negatif terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Studi oleh Spector (1985), mengembangkan pada *Job Satisfaction Survey* (JSS) dan menyusun bahwa terdapat sembilan dimensi yang digunakan pada kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Pay.*
- b. *Promotion.*
- c. *Supervision.*
- d. *Contingent rewards.*
- e. *Operating procedures.*
- f. *Co-workers.*
- g. *Nature of work.*
- h. *Communication.*

Tabel 3. 3 Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa kompensasi yang saya terima, dalam bentuk finansial dan atau non finansial,					

	selama magang sesuai dengan usaha yang saya lakukan.					
2	Saya merasa puas dengan kesempatan-kesempatan untuk peningkatan kompensasi selama magang, baik finansial dan atau non finansial.					
3	Saya merasa puas dengan peluang pengembangan diri selama program magang.					
4	Mahasiswa magang yang menunjukkan kinerja baik memiliki peluang untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besar dan bentuk promosi lainnya.					
5	Atasan atau pembimbing saya selama magang menunjukkan kompetensi dalam membimbing tugas saya.					
6	Saya merasa nyaman bekerja di bawah bimbingan atasan atau pembimbing magang saya.					
7	Tunjangan dan fasilitas yang saya terima selama magang setara dengan yang ditawarkan dengan instansi lain.					
8	Saya merasa tunjangan dan fasilitas yang saya terima selama magang cukup adil					
9	Saya mendapat apresiasi atas hasil kerja saya selama magang.					
10	Saya merasa hasil kerja saya belum dihargai sebagaimana mestinya.					
11	Peraturan yang berlaku selama magang terkadang menyulitkan penyelesaian pekerjaan.					
12	Penjelasan tugas yang diberikan selama magang terkadang kurang jelas.					

13	Saya menyukai rekan-rekan yang bekerja bersama saya selama magang.					
14	Saya menikmati interaksi dengan sesama mahasiswa magang.					
15	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan selama magang.					
16	Saya merasa pekerjaan saya selama magang menyenangkan.					
17	Komunikasi antar mahasiswa magang dan pihak instansi berjalan dengan baik.					
18	Saya sering merasa kurang mendapatkan informasi yang terjadi di instansi.					

3.3.3 Variabel Moderasi

Menurut Ghazali (2013) menjelaskan variabel moderasi merupakan variabel yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.3.3.1 Dukungan Sosial

Menurut Adawiyah (2023) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat berupa bantuan langsung maupun tidak langsung yang menjadikan individu dapat merasa diperhatikan, dicintai, diakui keberadaannya, dan memperkuat kondisi emosional maupun perasaannya. Studi oleh Zimet *et al.* (1988), mengembangkan instrumen *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS) yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial yang diterima oleh individu, yaitu sebagai berikut:

- a. Dukungan keluarga.
- b. Dukungan teman.
- c. Dukungan signifikan.

Tabel 3. 4 Kuesioner Dukungan Sosial

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Keluarga saya benar-benar berusaha membantu saya selama menjalani program magang.					
2	Saya mendapatkan dukungan emosional dan bantuan yang saya butuhkan dari keluarga selama magang.					
3	Saya dapat berbicara tentang masalah saya kepada keluarga saat menghadapi tantangan di tempat magang.					
4	Teman-teman saya benar-benar berusaha membantu saya menghadapi kesulitan selama magang.					
5	Saya dapat mengandalkan teman-teman saya ketika mengalami masalah di tempat magang.					
6	Saya dapat berbicara tentang masalah magang saya kepada teman-teman saya.					
7	Saya memiliki seseorang yang selalu ada saat saya membutuhkan dukungan selama magang.					
8	Saya memiliki seseorang yang dapat saya ajak berbagi suka dan duka selama magang.					

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Studi oleh Kasmir (2022) menjelaskan populasi merujuk pada keseluruhan subjek, baik individu, kelompok, organisasi, wilayah, maupun data tertentu yang menjadi fokus pada suatu penelitian. Selain itu, penelitian oleh Susanto *et al.* (2024) menjelaskan populasi pada penelitian merujuk pada seluruh unit analisis yang memiliki sebuah karakteristik serupa atau berkaitan signifikan dengan topik yang diteliti oleh penulis. Sedangkan Subhaktiyasa (2024) mengartikan populasi sebagai keseluruhan objek yang menjadi fokus pada penelitian, baik untuk mendapatkan pemahaman yang luas secara umum maupun untuk tujuan eksplorasi yang mendalam. Sementara Suriani *et al.* (2023) menjelaskan populasi pada konteks penelitian merujuk pada seluruh individu yang memiliki ciri khas dan ditarik menjadi kesimpulan. Populasi pada penelitian ini merupakan mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (FBE UII) yang mengikuti program magang, pemilihan pada responden tersebut berdasarkan keterlibatan mereka dalam mengikuti program magang, sehingga dipandang sesuai untuk mengukur hubungan antara *psychological resilience* terhadap kinerja dan kepuasan kerja serta dukungan sosial sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara hubungan variabel tersebut.

3.4.2 Sampel

Studi oleh Kasmir (2022) menjelaskan sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang digunakan sebagai sumber data oleh peneliti, lalu yang terpenting adalah sampel tersebut harus mempresentasikan keseluruhan populasi secara akurat. Selain itu, Suriani *et al.* (2023) menerangkan sampel merupakan suatu

individu yang diambil dari sebuah populasi dan memiliki karakteristik sama, sehingga dapat mewakili keseluruhan populasi dalam sebuah penelitian. Sementara Amin *et al.* (2023) menjelaskan sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, sehingga sampel dapat mempresentasikan sebuah populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pendekatan pada pemilihan sampel yang berdasarkan kriteria tertentu dan ditentukan oleh peneliti. Dalam konteks ini, responden dipilih dari mahasiswa yang mengikuti program magang, dengan demikian pemilihan sampel tersebut memungkinkan penelitian secara akurat pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja dan kepuasan kerja, dengan mempertimbangkan dukungan sosial sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel tersebut. Penelitian oleh Subhaktiyasa (2024) menjelaskan *purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel yang dilakukan secara sengaja, dengan mempertimbangkan kriteria secara khusus yang telah ditentukan oleh peneliti sehingga dapat relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian oleh peneliti. Selain itu, Kasmir (2022) menerangkan bahwa *purposive sampling* adalah sebuah teknik pemilihan sampel berdasarkan pada pertimbangan khusus oleh peneliti, sehingga sampel yang dipilih memiliki karakteristik tertentu yang dianggap relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sampel yang diteliti oleh penulis sebanyak 120 responden, karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti, maka penentuan ukuran sampel mengacu sebagaimana yang dijelaskan oleh Riduwan (2015) yang menyatakan bahwa untuk populasi yang tidak diketahui jumlahnya dapat

menggunakan rumus Cochran, berdasarkan perhitungan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 96 responden.

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

3.5.1.1 Data Primer

Pada penelitian Undari dan Muspawi (2024) menjelaskan bahwa data primer merupakan suatu informasi utama yang dikumpulkan secara langsung dari individu atau pihak terkait oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung, informasi tersebut berasal dari responden atau informasi yang relevan pada topik penelitian yang ditulis oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung dari responden mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (FBE UII) yang mengikuti program magang, melalui penyebaran kuesioner secara *online* yang berisi dari pertanyaan terkait variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa dalam program magang, serta menilai peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi.

3.5.1.2 Data Sekunder

Penelitian oleh Undari dan Muspawi (2024) menjelaskan data sekunder merujuk pada suatu informasi yang didapatkan oleh peneliti melalui perantara, bukan didapatkan dari pengumpulan secara langsung, melainkan berasal dari sebuah sumber yang telah ada sebelumnya seperti dokumen resmi, kajian pustaka, atau data yang telah dihasilkan oleh pihak lain. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder yang digunakan oleh penulis mencakup pada dokumen-dokumen yang

relevan sebagai data pendukung agar dapat menganalisis variabel *psychological resilience*, kinerja, kepuasan kerja pada mahasiswa magang, serta dukungan sosial.

3.5.2 Teknis Pengumpulan Data

3.5.2.1 Kuesioner

Studi oleh Kasmir (2022) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengajukan sejumlah pertanyaan yang berguna untuk mengetahui informasi seperti sikap ataupun perilaku dari responden. Selain itu, menurut Ardiansyah *et al.* (2023) kuesioner merupakan sebuah metode untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun serangkaian pertanyaan secara terstruktur untuk mendapatkan informasi dari responden. Sementara, menurut Romdona *et al.* (2025) menjelaskan kuesioner merupakan salah satu teknik pada pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pengalaman atau pandangan responden.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai alat ukur yang digunakan untuk dapat menilai pandangan, sikap, serta perilaku individu ataupun kelompok terhadap suatu pernyataan atau konteks tertentu. Menurut Ulfah *et al.* (2024) skala *Likert* merupakan suatu metode yang umum digunakan pada penelitian untuk dapat mengukur tanggapan individu terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial melalui pilihan yang sesuai dengan pengalaman dan pandangan dari responden. Selain itu studi oleh Karlina dan Ghozali (2013) menerangkan skala likert digunakan untuk menilai aspek-aspek seperti emosi, kebutuhan individu, kepribadian, serta deskripsi terkait pekerjaan. Penulis menggunakan skala *Likert* 5

poin karena pada penggunaannya dapat mengakomodasi pada pilihan netral, sehingga memberikan keleluasaan responden dalam mengukur suatu pengalaman atau pandangan responden.

Tabel 3. 5 Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Studi oleh Kasmir (2022) menerangkan uji validitas merupakan tahapan awal pada proses penelitian yang memiliki tujuan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan benar-benar dapat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, atau dengan kata lain adalah untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut telah layak digunakan. Sementara, menurut Ramadhan *et al.* (2024) menjelaskan bahwa validitas merupakan suatu instrumen yang mengukur secara tepat sesuai dengan tujuan pengukuran yang dilakukan, sehingga instrumen dinilai dapat memiliki validitas tinggi apabila hasil dari pengukurannya benar-benar mencerminkan pada yang diukur. Sedangkan Sanaky *et al.* (2021) menjelaskan uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mampu mengukur variabel yang digunakan dalam suatu penelitian.

3.6.2 Uji Realibilitas

Studi oleh Kasmir (2022) menerangkan bahwa uji reliabilitas adalah metode untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, yaitu ketika alat tersebut menunjukkan konsistensi dan kestabilan hasil saat digunakan, serta mampu menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sebenarnya. Sementara, menurut Ramadhan *et al.* (2024) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan tingkat konsistensi suatu alat ukur, yaitu melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan berulang kali pada kelompok subjek yang sama dan dalam kondisi yang tidak berubah. Sedangkan menurut Sanaky *et al.* (2021) menjelaskan reliabilitas merupakan suatu tes yang menjelaskan sejauh mana instrumen tersebut menunjukkan kestabilan, konsistensi, ketepatan, serta kemampuan pada memprediksi hasil, dimana alat ukur yang memiliki reliabilitas tinggi dapat menghasilkan data yang dipercaya.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Penelitian oleh Tarigan dan Silaban (2024) menjelaskan statistika deskriptif merupakan suatu teknik yang digunakan untuk dapat menyusun dan menyederhanakan data mentah yang didapat menjadi bentuk yang lebih terstruktur dan bermakna sehingga dapat dianalisis secara valid. Hal serupa, menurut Martias (2021) menerangkan statistika deskriptif digunakan sebagai tahap awal dalam menyusun data agar dapat dianalisis lebih lanjut, oleh karena itu metode ini efektif dalam menyajikan data secara ringkas dan sistematis.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Studi oleh Kasmir (2022) menjelaskan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan peneliti terdistribusi secara normal atau tidak, dengan kata lain uji ini bertujuan untuk memastikan distribusi data, karena sebuah data yang berdistribusi normal dianggap mampu mempresentasikan sebuah populasi yang akurat. Temuan ini diperkuat oleh pendapat Tjahjono *et al.* (2021) yang menjelaskan uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data dalam suatu penelitian, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Sementara, penelitian Putri *et al.* (2023) menjelaskan bahwa uji normalitas merupakan suatu teknik dalam statistik yang digunakan agar dapat mengevaluasi apakah suatu data yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau mendekati pada distribusi normal. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah *shapiro-wilk* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Data berdistribusi normal dengan nilai probabilitas > 0.05 .
2. Data berdistribusi tidak normal dengan nilai probabilitas < 0.05 .

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Studi oleh Kasmir (2022) menjelaskan uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi antar variabel dalam suatu penelitian, dengan kata lain uji tersebut digunakan agar dapat mengetahui sejauh mana hubungan yang kuat atau lemah antar variabel yang diuji. Sementara itu, penelitian Dewi *et al.* (2021) menerangkan uji multikolinearitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat atau korelasi pada antar variabel

independen dalam model regresi, sehingga dapat mempengaruhi keakuratan hasil analisis. Menurut Ghozali (2016) menjelaskan terdapat kriteria dalam menentukan keputusan pada uji multikolinearitas sebagai berikut:

1. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* $> 0,01$.
2. Terjadi multikolinearitas jika nilai $VIF > 10$ atau nilai *tolerance* $< 0,01$.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Studi oleh Kasmir (2022) menerangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan atau ketidakkonsistenan varian dari nilai residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Selain itu, menurut Sinuhaji (2014) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk dapat mendeteksi apakah terdapat perbedaan varian residual antar observasi dalam suatu model regresi. Dalam hal ini, heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan menggunakan metode *scatter plot* dengan memvisualisasikan hubungan antara nilai prediksi (ZPRED) dan nilai residual (SPESID), oleh karena itu suatu model dikatakan dapat bebas dari masalah heteroskedastisitas apabila grafik yang dihasilkan tidak menunjukkan pola tertentu, seperti konsentrasi titik di tengah, pola menyempit lalu melebar, atau sebaliknya.

3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Iba dan Wardhana (2024) menerangkan bahwa regresi linier sederhana merupakan suatu teknik analisis dasar yang digunakan untuk dapat melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat secara

linier. Dengan menggunakan uji regresi linier sederhana, peneliti dapat mampu mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.7.4 Uji *Moderated Regression Analysis*

Menurut Asrifa dan Yulianto (2024) menerangkan pada penelitiannya bahwa *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan suatu teknik analisis yang dimanfaatkan dalam menguji variabel moderasi untuk melihat apakah variabel tersebut dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (t)

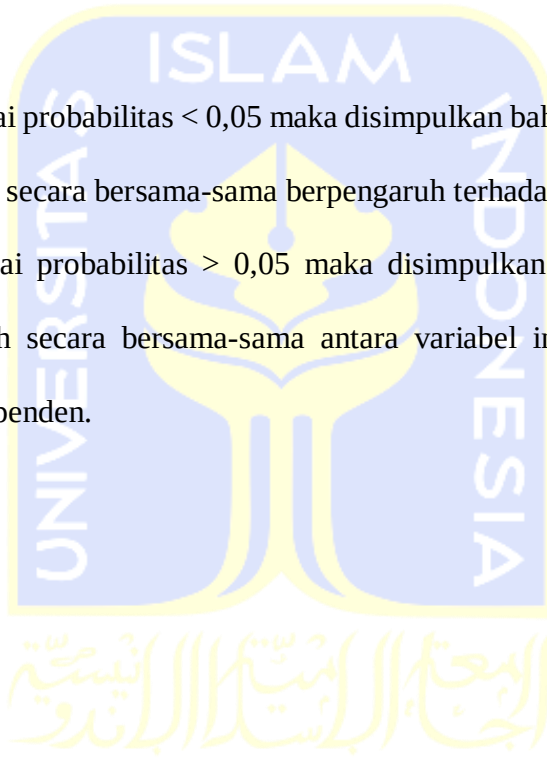
Studi oleh Kasmir (2022) menjelaskan bahwa uji t digunakan agar dapat mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk menguji sejauh mana signifikansi dari masing-masing variabel bebas dalam sebuah penelitian. Sementara, menurut Tahitu *et al.* (2024) menerangkan uji t disebut juga sebagai uji parsial, digunakan untuk menguji pada pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, pada pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan mengamati nilai signifikansi dari masing-masing t hitung. Maka terdapat ketentuan pada menguji nya sebagai berikut:

1. Apabila nilai Sig. < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai Sig. > 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji Simultan (f)

Studi oleh Kasmir (2022) menerangkan bahwa uji f digunakan untuk dapat mengukur pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam sebuah penelitian. Sementara, menurut Tahitu *et al.* (2024) menjelaskan uji f dapat disebut sebagai uji simultan, yaitu digunakan agar dapat mengetahui apakah seluruh variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka terdapat ketentuan pada menguji nya sebagai berikut:

1. Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap dependen.
2. Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa tidak dapat berpengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian

4.1.1.1 Responden Penelitian Berdasarkan Tahun Angkatan

Tahun angkatan merupakan penanda tahun masuknya mahasiswa ke perguruan tinggi untuk menjalani proses pendidikan akademik. Penelitian ini menggunakan sampel responden berasal dari berbagai angkatan yang sedang mengikuti program magang.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

No.	Tahun Angkatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	2020	2	2
2.	2021	44	37
3.	2022	74	61
	Total	120	100

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden terbanyak berasal dari angkatan 2022 sebanyak 74 orang atau 61%. Selanjutnya, responden dari angkatan 2021 berjumlah 44 orang atau 37%, dan dari angkatan 2020 hanya 2 orang atau 2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa yang mengikuti program magang adalah angkatan 2022.

4.1.1.2 Responden Penelitian Berdasarkan Program Studi

Program studi merupakan lembaga pendidikan bertujuan untuk mempersiapkan siswa menjadi masyarakat yang mempunyai kemampuan baik secara akademik maupun keterampilan (Pertiwi *et al.*, 2021). Program studi pada penelitian ini ditentukan dari program studi sampel penelitian yaitu mahasiswa program magang Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

No.	Program Studi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Manajemen	119	99
2.	Akuntansi	1	1
	Total	120	100

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dari program studi manajemen sebanyak 119 orang atau 99% dan akuntansi sebanyak 1 orang sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengikuti program magang hampir seluruhnya berasal dari Program Studi Manajemen.

4.1.1.3 Responden Penelitian Berdasarkan Tipe Magang

Magang merupakan kegiatan atau program lembaga pendidikan yang bertujuan agar mahasiswa mengetahui dan mengenal dunia kerja serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki (Sakti & Asy'ari, 2024). Pada penelitian ini program magang yang diikuti oleh responden terdiri dari tiga tipe yaitu magang konversi, magang mandiri, dan magang berdampak.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tipe Magang

No.	Tipe Magang	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Magang Konversi	82	68

2.	Magang Mandiri	37	31
3.	Magang Berdampak	1	1
	Total	120	100

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang menjalankan program magang konversi sebanyak 82 orang atau 68%, magang mandiri sebanyak 37 orang sebesar 31%, dan magang berdampak sebanyak 1 orang atau 1%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa mayoritas mengikuti program magang konversi yang dapat dikonversikan dengan SKS mata kuliah dan syarat tertentu.

4.1.1.4 Responden Penelitian Berdasarkan Durasi Magang

Durasi magang adalah lamanya waktu yang dijalani mahasiswa dalam melaksanakan program magang, yang dapat berbeda sesuai kebijakan perusahaan maupun kebutuhan mahasiswa.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Durasi Magang

No.	Durasi Magang	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	1 bulan	5	4
2.	2 bulan	1	1
3.	3 bulan	7	6
4.	4 bulan	94	78
5.	5 bulan	13	11
	Total	120	100

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden melaksanakan magang selama 4 bulan dengan jumlah 94 orang atau 78%. Sementara itu, sebanyak 13 orang atau 11% magang selama 5 bulan, 7 orang atau 6% magang selama 3 bulan, 5 orang atau 4% magang selama 1 bulan, dan hanya 1

orang atau 1% yang magang selama 2 bulan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa menjalani durasi program magang selama 4 bulan.

4.1.1.5 Responden Penelitian Berdasarkan Kompensasi Magang

Kompensasi magang merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada mahasiswa yang melaksanakan magang, baik berupa gaji maupun tanpa gaji.

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Kompensasi Magang

No.	Kompensasi Magang	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Diberikan Gaji	28	23
2.	Tidak Diberikan Gaji	92	77
	Total	120	100

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 92 orang atau 77% tidak mendapatkan gaji selama melaksanakan magang. Sementara itu, sebanyak 28 orang atau 23% mendapatkan gaji. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa mengikuti program magang tanpa kompensasi berupa gaji.

4.1.2 Hasil Uji Instrumen

4.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah suatu instrumen kuesioner benar-benar valid, dapat dipercaya, dan layak digunakan. Proses pengujian ini bertujuan memastikan adanya kesesuaian antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang diperoleh peneliti. Sebuah kuesioner

dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1793. Hasil uji validitas disajikan pada beberapa Tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel *Psychological Resilience*

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Psychological Resilience</i> (X)	X1.1	0,606	0,1793	Valid
	X1.2	0,609	0,1793	Valid
	X1.3	0,733	0,1793	Valid
	X1.4	0,595	0,1793	Valid
	X1.5	0,673	0,1793	Valid
	X1.6	0,630	0,1793	Valid
	X1.7	0,620	0,1793	Valid
	X1.8	0,687	0,1793	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel *psychological resilience* menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan taraf signifikansi 5%, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,1793. Hal ini berarti setiap butir pernyataan pada variabel *psychological resilience* (X) dinyatakan valid serta layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal ini didukung oleh penelitian Putri *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa indikator kuesioner dapat dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y1.1	0,560	0,1793	Valid
	Y1.2	0,620	0,1793	Valid

Kinerja (Y1)	Y1.3	0,622	0,1793	Valid
	Y1.4	0,612	0,1793	Valid
	Y1.5	0,625	0,1793	Valid
	Y1.6	0,571	0,1793	Valid
	Y1.7	0,564	0,1793	Valid
	Y1.8	0,534	0,1793	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel kinerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan taraf signifikansi 5%, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,1793. Hal ini berarti setiap butir pernyataan pada variabel Kinerja (Y1) dinyatakan valid serta layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal ini didukung oleh penelitian Putri *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa indikator kuesioner dapat dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y2)	Y2.1	0,566	0,1793	Valid
	Y2.2	0,692	0,1793	Valid
	Y2.3	0,544	0,1793	Valid
	Y2.4	0,513	0,1793	Valid
	Y2.5	0,539	0,1793	Valid
	Y2.6	0,565	0,1793	Valid
	Y2.7	0,632	0,1793	Valid
	Y2.8	0,688	0,1793	Valid
	Y2.9	0,661	0,1793	Valid
	Y2.10	0,591	0,1793	Valid
	Y2.11	0,593	0,1793	Valid

	Y2.12	0,559	0,1793	Valid
	Y2.13	0,528	0,1793	Valid
	Y2.14	0,526	0,1793	Valid
	Y2.15	0,535	0,1793	Valid
	Y2.16	0,556	0,1793	Valid
	Y2.17	0,586	0,1793	Valid
	Y2.18	0,509	0,1793	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan taraf signifikansi 5%, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,1793. Hal ini berarti setiap butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y2) dinyatakan valid serta layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal ini didukung oleh penelitian Putri *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa indikator kuesioner dapat dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Dukungan Sosial (M)	M1.1	0,504	0,1793	Valid
	M1.2	0,570	0,1793	Valid
	M1.3	0,494	0,1793	Valid
	M1.4	0,557	0,1793	Valid
	M1.5	0,594	0,1793	Valid
	M1.6	0,498	0,1793	Valid
	M1.7	0,621	0,1793	Valid
	M1.8	0,588	0,1793	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel dukungan sosial menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan taraf signifikansi 5%, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,1793. Hal ini berarti setiap butir pernyataan pada variabel dukungan sosial (M) dinyatakan valid serta layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal ini didukung oleh penelitian Putri *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa indikator kuesioner dapat dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden menunjukkan konsistensi. Penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha untuk menilai tingkat keandalan jawaban responden. Data dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
<i>Psychological Resilience</i>	0,792	>0,60	Reliabel
Kinerja	0,719	>0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,876	>0,60	Reliabel
Dukungan Sosial	0,672	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa seluruh variabel *psychological resilience*, kinerja, kepuasan kerja, dan dukungan sosial memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Artinya bahwa kuesioner pada setiap variabel penelitian dapat

disimpulkan reliabel sebagai instrumen pengukuran yang menghasilkan jawaban relatif konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikategorikan berkualitas apabila memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Menurut Wisamsur *et al.* (2024), instrumen kuesioner yang reliabel yaitu jika instrumen diuji beberapa kali dalam waktu yang berbeda akan tetap menghasilkan tingkat stabil dan ketepatan yang sama.

4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian meliputi *psychological resilience*, kinerja, kepuasan kerja, dan dukungan social. Berikut merupakan hasil analisis deskriptif dengan uji statistik deskriptif menggunakan SPSS:

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	120	22	40	33.83	3.745
Y1	120	24	40	33.42	3.779
Y2	120	36	90	73.94	9.700
M	120	20	40	31.10	4.615
Valid N (listwise)	120				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas dapat dilihat bahwa variabel *psychological resilience* (X) memiliki nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum sebesar 40, mean sebesar 33,83, dan standar deviasi sebesar 3,745. Variabel kinerja (Y1) memiliki nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 40, mean sebesar 33,42, dan standar deviasi sebesar 3,779. Variabel kepuasan kerja (Y2)

memiliki nilai minimum sebesar 36, maksimum sebesar 90, mean sebesar 73,94 dan standar deviasi sebesar 9,700. Variabel dukungan social memiliki nilai minimum sebesar 20, maksimum sebesar 40, mean sebesar 31,10, dan standar deviasi sebesar 4,615.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* variabel *psychological resilience* (X) terhadap kinerja (Y1) dan kepuasan kerja (Y2) dengan variabel moderasi dukungan sosial (M) adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.079	120	.260	.971	120	.061
Y1	.087	120	.225	.975	120	.087
Y2	.074	120	.258	.964	120	.063
M	.077	120	.279	.975	120	.064

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa hasil uji asumsi klasik menggunakan uji *Shapiro-Wilk* menghasilkan nilai signifikansi variabel *psychological resilience* sebesar 0,061, kinerja sebesar 0,087, kepuasan kerja sebesar 0,063, dan dukungan sosial sebesar 0,064. Variabel dikatakan berdistribusi normal dalam uji *shapiro wilk* apabila nilai signifikansi $>0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menampilkan kekuatan hubungan antara variabel bebas pada model regresi berganda (Kumayas, 2024). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel bebasnya. Untuk melihat apakah ada gejala multikolinearitas dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai $VIF > 10$ maka menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, sedangkan jika nilai $VIF < 10$ tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas terhadap Y1

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	4.652	2.170		2.143	.034		
	X	.693	.062	.687	11.232	.000	.894	1.119
	M	.171	.050	.209	3.410	.001	.894	1.119

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa nilai VIF terhadap Y1 dengan variabel moderasi M menghasilkan nilai VIF variabel *psychological resilience* dan dukungan sosial sebesar 1,119. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi VIF semua variabel < 10 , artinya bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas terhadap Y2

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.		
Model							

		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	31.472	7.972		3.948	.000		
	X	.783	.227	.302	3.452	.001	.894	1.119
	M	.514	.184	.245	2.796	.006	.894	1.119

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data diolah, 2025

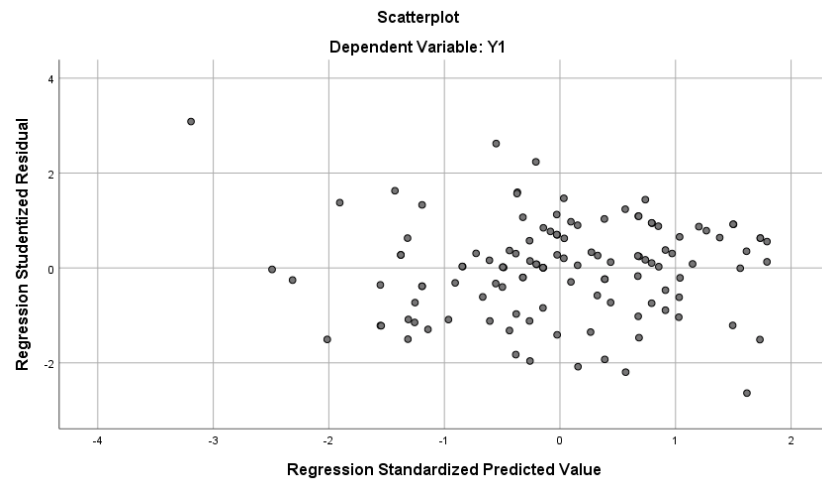
Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai VIF terhadap Y2 dengan variabel moderasi M menghasilkan nilai VIF variabel *psychological resilience* dan dukungan sosial sebesar 1,119. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi VIF semua variabel < 10 , artinya bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Purwita & Sari (2023) menyatakan bahwa uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan residual dan varians dalam model regresi satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode *scatter plot* yaitu visualisasi antara ZPRED dan SRESID. Model dikatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila grafik yang dihasilkan tidak menunjukkan pola tertentu, seperti konsentrasi titik di

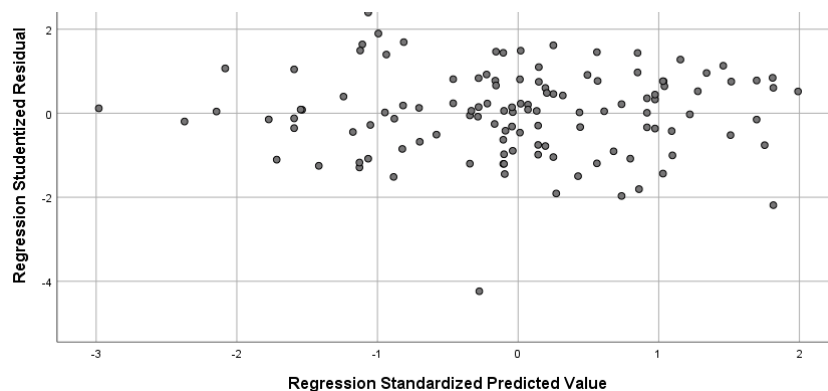
tengah, pola menyempit lalu melebar, atau sebaliknya. Berikut gambar hasil uji heterokedastisitas:

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas terhadap Y1



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas terhadap Y2



Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa pola dalam gambar tidak menunjukkan pola tertentu, pola dalam gambar terlihat menyebar secara acak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga model dapat dianggap layak digunakan.

4.1.5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

4.1.5.1 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh X terhadap Y1

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	7.640	2.073		3.685	.000		
	X	.762	.061	.755	12.508	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah, 2025

Model regresi linear sederhana yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu:

$$\text{Kinerja Mahasiswa (Y1)} = 7,640 + 0,762X + e$$

Uraian penjelasan dari persamaan model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) sebesar 7,640 menunjukkan bahwa ketika variabel bebas *psychological resilience* tetap atau tidak berubah, maka nilai Kinerja (Y1) diprediksi sebesar 7,640.

2. Koefisien Regresi (β_i)

Koefisien regresi untuk variabel *psychological resilience* adalah 0,762. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada *psychological resilience* akan menyebabkan peningkatan pada Kinerja (Y1) sebesar masing-masing 0,762.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,570 menunjukkan bahwa variabel *psychological resilience* dapat menjelaskan variasi pada Kinerja (Y1) sebesar 57%. Sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,755 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel *psychological resilience* dengan Kinerja Mahasiswa (Y1).

4.1.5.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh X terhadap Y2

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	40.470	7.501		5.395	.000		
	X	.989	.220	.382	4.489	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data diolah, 2025

Model regresi linear sederhana yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu:

$$\text{Kepuasan Kerja (Y2)} = 40,470 + 0,989X + e$$

Uraian penjelasan dari persamaan model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) sebesar 40,470 menunjukkan bahwa ketika variabel bebas *psychological resilience* tetap atau tidak berubah, maka nilai Kepuasan Kerja (Y2) diprediksi sebesar 40,470.

2. Koefisien Regresi (β_i)

Koefisien regresi untuk variabel *psychological resilience* adalah 0,989. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada *psychological resilience* akan menyebabkan peningkatan pada Kepuasan Kerja (Y2) sebesar masing-masing 0,989.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,506 menunjukkan bahwa variabel *psychological resilience* dapat menjelaskan variasi pada Kepuasan Kerja (Y2) sebesar 50,6%. Sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,494 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel *psychological resilience* dengan Kepuasan Kerja (Y2).

4.1.6 Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

4.1.6.1 Uji Moderated Regression Analysis (MRA) Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja dengan Variabel Moderasi Dukungan Sosial

Tabel 4. 17 Hasil Uji MRA Pengaruh X terhadap Y1 dengan M

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.658	2	517.329	91.086	.000 ^b
	Residual	664.509	117	5.680		
	Total	1699.167	119			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), M, X

Sumber: Data diolah, 2025

Model MRA yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu:

$$\text{Kinerja (Y1)} = 14,421 + 0,404X + 0,152M + 0,010XM$$

Uraian penjelasan dari persamaan model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) sebesar 14,421 menunjukkan bahwa ketika variabel bebas *psychological resilience* (X), variabel moderasi dukungan sosial (M), dan interaksi XM bernilai tetap atau tidak berubah, maka nilai kinerja (Y1) diprediksi sebesar 14,421.

2. Koefisien Regresi (β_i)

a. Koefisien regresi untuk variabel *psychological resilience* (X) adalah 0,404. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada *psychological resilience*, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja (Y1) sebesar 0,404.

b. Koefisien regresi untuk variabel dukungan sosial (M) adalah 0,152. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada dukungan sosial, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja (Y1) sebesar 0,152.

c. Koefisien regresi untuk interaksi *psychological resilience* × dukungan sosial (XM) adalah 0,010. Hal ini berarti bahwa dukungan sosial (M) berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *psychological resilience* (X) terhadap kinerja (Y1). Semakin tinggi dukungan sosial, maka pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja akan semakin besar.

3. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,611 menunjukkan bahwa kombinasi variabel *psychological resilience* (X), dukungan sosial (M), dan interaksinya (XM) dapat menjelaskan variasi pada kinerja (Y1) sebesar 61,1%, sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,782 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel *psychological resilience* (X), dukungan sosial (M), serta interaksinya (XM) dengan Kinerja (Y1).

4.1.6.2 Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa dengan Variabel Moderasi Dukungan Sosial

Tabel 4. 18 Hasil Uji MRA Pengaruh X terhadap Y2 dengan M

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2232.280	2	1116.140	14.568	.000 ^b
	Residual	8964.312	117	76.618		

Total	11196.592	119		
-------	-----------	-----	--	--

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), M, X

Sumber: Data diolah, 2025

Model MRA yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu:

$$\text{Kepuasan Kerja (Y2)} = 64,619 + 0,198X + 0,583M + 0,032XM$$

Uraian penjelasan dari persamaan model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) sebesar 64,619 menunjukkan bahwa ketika variabel bebas *psychological resilience* (X), variabel moderasi dukungan sosial (M), dan interaksi XM bernilai tetap atau tidak berubah, maka nilai kepuasan kerja (Y2) diprediksi sebesar 64,619.

2. Koefisien Regresi (β_i)

a. Koefisien regresi untuk variabel *psychological resilience* (X) adalah 1,538. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada *psychological resilience*, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kepuasan kerja (Y2) sebesar 0,198.

b. Koefisien regresi untuk variabel dukungan sosial (M) adalah 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada dukungan sosial, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kepuasan kerja (Y2) sebesar 0,583.

c. Koefisien regresi untuk interaksi *psychological resilience* × dukungan sosial (XM) adalah 0,032. Hal ini berarti bahwa dukungan sosial (M) berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *psychological resilience* (X) terhadap

kepuasan kerja (Y2). Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan sosial, maka pengaruh *psychological resilience* terhadap kepuasan kerja akan semakin besar.

3. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,503 menunjukkan bahwa kombinasi variabel *psychological resilience* (X), dukungan sosial (M), dan interaksinya (XM) dapat menjelaskan variasi pada kepuasan kerja (Y2) sebesar 50,3%, sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,550 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel *psychological resilience* (X), dukungan sosial (M), serta interaksinya (XM) dengan kepuasan kerja (Y2).

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini terdapat 4 hipotesis. Oleh karena itu, kesimpulan berikut diambil dari analisis yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 26:

1. **Hipotesis 1**

Setelah melakukan uji asumsi klasik dan menghasilkan data yang berdistribusi normal, tidak ada gejala multikolinearitas dan heterokedastisitas selanjutnya dilakukan uji regresi berganda dan moderasi. Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis 1 yang didapatkan yaitu berikut ini:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis 1

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	7.640	2.073		3.685	.000	
	X	.762	.061	.755	12.508	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.19, diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel *psychological resilience* terhadap kinerja sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t variabel X terhadap Y1 < 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel *psychological resilience* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Hipotesis 2

Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis 2 untuk menganalisis hubungan antara variabel *psychological resilience* (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y2). Hasil uji hipotesis 2 yaitu berikut ini:

Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis 2

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	40.470	7.501		5.395	.000	
	X	.989	.220	.382	4.489	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *psychological resilience* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t variabel X terhadap $Y_2 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel *psychological resilience* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

3. Hipotesis 3

Uji hipotesis 3 digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut merupakan tabel hasil uji hipotesis 3:

Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis 3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.658	2	517.329	91.086	.000 ^b
	Residual	664.509	117	5.680		
	Total	1699.167	119			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), M, X

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji ANOVA diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 91,086 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological resilience* (X) dan dukungan sosial (M) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y1).

4. Hipotesis 4

Uji hipotesis 4 digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut merupakan tabel hasil uji hipotesis 4:

Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis 4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2232.280	2	1116.140	14.568	.000 ^b
	Residual	8964.312	117	76.618		
	Total	11196.592	119			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), M, X

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji ANOVA diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 14,568 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological resilience* (X) dan dukungan sosial (M) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y2).

4.1.7 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Ringkasan hasil pengujian hipotesis dapat dibuat sebagai berikut berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan:

Tabel 4. 23 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Keterangan
H1	Diduga terdapat pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kinerja.	Signifikan
H2	Diduga terdapat pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kepuasan Kerja.	Signifikan
H3	Diduga terdapat pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kinerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi.	Signifikan
H4	Diduga terdapat pengaruh <i>Psychological Resilience</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderasi.	Signifikan

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja Mahasiswa dalam Program Magang (H1)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *psychological resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa dalam program magang. Hal ini sejalan dengan penelitian Antonio & Kurniawan (2024) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi yang dimiliki, maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh studi Ocktafian (2021) yang menyatakan bahwa resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, apabila semakin tinggi tingkat ketahanan atau kemampuan adaptif yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja yang dapat mereka hasilkan dan tunjukkan dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan temuan sebelumnya, menurut Faried *et al.* (2024) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi mampu menghadapi tantangan kerja secara lebih efektif, cepat beradaptasi dengan situasi sulit, sehingga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu mendukung penelitian ini bahwa mahasiswa yang mampu beradaptasi dengan tekanan, mengelola emosi, serta tetap fokus pada tujuan cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dalam menjalani aktivitas magang.

Selain itu, *psychological resilience* dapat membuat mahasiswa untuk tetap produktif meskipun menghadapi tantangan baik dalam bentuk beban kerja,

lingkungan baru, maupun tekanan dari atasan. *psychological resilience* yang kuat membantu mahasiswa tetap termotivasi dalam menyelesaikan tugas serta mampu memberikan hasil kerja yang lebih efektif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *psychological resilience* akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mahasiswa selama mengikuti program magang.

4.2.2 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa dalam Program Magang (H2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mahasiswa dalam program magang. Temuan ini konsisten dengan penelitian Tonnisen & Ie (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif resiliensi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menggambarkan bahwa jika tingkat resiliensi karyawan dalam suatu perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga cenderung meningkat. Hal serupa juga diungkapkan oleh Widati dan Muafi (2020) yang menyatakan bahwa resiliensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SLB di Yogyakarta, tingkat resiliensi yang tinggi dapat membantu guru dalam menghadapi tekanan dan permasalahan di lingkungan pekerjaan, oleh karena itu dengan kemampuan beradaptasi dan sikap positif, guru menjadi lebih produktif serta memberikan rasa puas terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, menurut Rahmawati (2013) terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dan kepuasan kerja karyawan, karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung dapat mampu menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan secara efektif, sehingga dapat menghasilkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Responden dalam penelitian ini yaitu mahasiswa dalam program magang yang memiliki *psychological resilience* lebih tinggi mampu merasakan kepuasan kerja yang lebih baik karena dapat mengatasi hambatan dan menyesuaikan diri dengan situasi kerja.

Mahasiswa yang memiliki *psychological resilience* mampu melihat pengalaman magang bukan hanya sebagai beban, melainkan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Kemampuan tersebut membuat mahasiswa lebih mudah menerima tekanan kerja dan beradaptasi dengan lingkungan organisasi serta merasakan pengalaman kerja yang lebih bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological resilience* tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa dalam program magang.

4.2.3 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja Mahasiswa dalam Program Magang dengan Variabel Moderasi Dukungan Sosial (H3)

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dukungan sosial memperkuat pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja mahasiswa dalam program magang. Hasil ini didukung oleh penelitian Mulyono *et al.* (2025) yang menegaskan bahwa dukungan sosial dapat memoderasi resiliensi, termasuk *psychological resilience*, terhadap kinerja mahasiswa. Dukungan sosial yang memadai dapat menjadikan mahasiswa yang memiliki *psychological resilience* akan semakin mampu meningkatkan kinerjanya karena merasa dihargai, dibantu, dan dimotivasi oleh lingkungan sekitarnya.

Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja, mentor, maupun keluarga berfungsi sebagai faktor eksternal yang membantu mahasiswa mengatasi tantangan

dan menambah rasa percaya diri dalam bekerja. Ketika mahasiswa memiliki *psychological resilience* tinggi dan mendapatkan dukungan sosial yang kuat, mereka lebih mampu menghadapi kesulitan dengan optimisme serta memberikan hasil kerja yang lebih maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial terbukti menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara *psychological resilience* dan kinerja mahasiswa selama program magang.

4.2.4 Pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa

dalam Program Magang dengan Variabel Moderasi Dukungan Sosial (H4)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial juga mampu memperkuat pengaruh *psychological resilience* terhadap kepuasan kerja mahasiswa dalam program magang. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berhasil menjadi variabel moderasi resiliensi terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula resiliensinya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja. Pada penelitian ini, dukungan sosial dari teman maupun pembimbing dapat memperkuat rasa puas mereka dalam menjalani program magang.

Dukungan sosial memungkinkan mahasiswa merasa lebih diterima dan dihargai dalam lingkup organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan persepsi mereka terhadap pengalaman kerja. Mahasiswa yang memiliki *psychological resilience* dan mendapat dukungan sosial akan lebih mudah merasa puas meskipun menghadapi beban kerja atau tekanan tertentu. Hal ini membuktikan bahwa dukungan sosial tidak hanya membantu mahasiswa dalam meningkatkan kinerja,

tetapi juga menjadi faktor yang memperkuat kepuasan kerja yang dirasakan selama menjalani program magang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan perolehan pengujian dan analisis pembahasan yang sudah dilaksanakan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Psychological Resilience* (X) berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa (Y1) selama program magang.
2. *Psychological Resilience* (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mahasiswa (Y1) selama program magang.
3. Dukungan sosial (M) berhasil memoderasi pengaruh positif *psychological resilience* (X) terhadap kinerja mahasiswa (Y1) selama program magang.
4. Dukungan sosial (M) berhasil memoderasi pengaruh positif *psychological resilience* (X) terhadap kepuasan kerja mahasiswa (Y1) selama program magang.

5.2 Saran

Hasil yang diperoleh dari penelitian, terdapat beberapa saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa yang mengikuti program magang disarankan untuk terus mengembangkan kemampuan *psychological resilience* agar mampu menghadapi tekanan kerja, beradaptasi dengan lingkungan baru, serta meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan manajemen stres, keterampilan komunikasi, maupun membangun penerimaan positif agar pengalaman magang dapat memberikan manfaat

maksimal.

2. Pihak kampus diharapkan menyediakan program pendampingan seperti *coaching* atau *mentoring* bagi mahasiswa yang sedang dan akan mengikuti program magang, serta menciptakan lingkungan akademik yang mendukung penguatan *psychological resilience* dan dukungan sosial. Selain itu, lingkungan sekitar termasuk rekan kerja dan pembimbing lapangan perlu memberikan dukungan sosial yang memadai agar mahasiswa lebih percaya diri, termotivasi, dan merasa dihargai selama menjalani program magang.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian, misalnya dengan menambahkan variabel motivasi kerja, *job satisfaction*, atau *work-life balance* sebagai faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja magang. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan jumlah responden yang lebih besar serta lingkup program magang yang lebih beragam agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini tentu masih memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk perbaikan dan pengembangan penelitian di masa mendatang. Adapun keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada sejumlah mahasiswa yang mengikuti program magang dengan jumlah responden yang terbatas, sehingga hasil penelitian ini belum sepenuhnya mampu merepresentasikan seluruh populasi mahasiswa magang di berbagai instansi atau daerah. Oleh karena itu,

penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian dan menambah jumlah responden agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan *generalizable*.

2. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sehingga informasi yang diperoleh bersifat subjektif berdasarkan persepsi responden. Untuk meningkatkan validitas dan kedalaman data, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode pengumpulan data tambahan seperti wawancara atau observasi langsung terhadap mahasiswa magang dan pembimbing lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang lebih faktual dan mendalam.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh *psychological resilience* terhadap kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa magang dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* belum dimasukkan dalam model penelitian, sedangkan variabel-variabel tersebut juga berpotensi memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, penelitian di masa depan diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel tersebut untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja selama program magang.

Dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih mendalam, komprehensif, serta dapat menjadi referensi dalam pengembangan program magang yang lebih efektif dan bermanfaat.



DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan emosional, dukungan sosial dan kecenderungan burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99–107. <https://doi.org/10.30996/persona.v2i2.97>
- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., Rohman, M. M., Arta, D. N. C., Bani, M. D., Bani, G. A., Haslinah, A., & Wijoyo, E. B. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik*. Get Press Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/377329440>
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen*, 6(5), 2474–2500. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/28874>
- Afriyani, F., Marlina, Manurung, J. S., Yakin, I., & Putrie, R. A. (2024). Pengaruh Interaksi Sosial dan Social Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderasi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3830–. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4161>
- Agustin, E. I., Masrukin, & Dadan, S. (2024). Analisis kesenjangan ekspektasi dan realita hubungan mahasiswa dan mitra magang dalam program magang merdeka belajar. *Journal on Education*. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/6295/5691/>
- Ahmadi, S., Abdi, A., Nazarianpirdosti, M., Rajati, F., Rahmati, M., & Abdi, A. (2020). Challenges of clinical nursing training through internship approach: A qualitative study. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 691–699. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S258112>
- Alfiah, J. (2013). Pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(1). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/1506>
- Alya, K. F., Lazuardy, D. M., & Pramesti, A. N. (2024). Pengaruh perilaku kerja Generasi Z dan milenial bagi budaya organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6). <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jimt/article/view/1333>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 1–10. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/viewFile/10624/5947>
- Anggraini, A. D., & Nurhaliza, D. P. (2024). Analysis of students' expectations, perceptions, and hopes regarding internship programs for future career

- opportunities. *Finance: International Journal of Management Finance*, 2(2), 69-79. <https://doi.org/10.62017/finance.v2i2.63>
- Antonio, A. N., & Kurniawan, J. E. (2024). Pengaruh jumlah penduduk, tingkat pendidikan dan tingkat pengangguran terhadap kemiskinan di Kabupaten Minahasa Pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan dengan job insecurity sebagai mediator. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13152>
- Apriawal, J. (2022). Resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 1(1). <https://doi.org/10.47353/sikontan.v1i1.330>
- Ardiansyah, A., Risnita, R., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Asrifa, A. U. W., & Yulianto, S. (2024). Analysis of factors affecting HDI using moderated regression analysis (MRA). *Journal of Applied Statistics and Data Mining*, 5(2), 24–30. <https://doi.org/10.63229/jasdm.v5i2.77>
- Atika, N., Kholifah, N., Nurrohmah, S., & Purwiningsih, R. (2020). Eksistensi motif batik klasik pada generasi Z. *Jurnal Teknologi Busana dan Boga*, 8(2). <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/teknobuga/index>
- Azis, W. R. (2024). *Analisis kinerja mahasiswa program magang kurikulum MBKM IAIN Parepare di Madrasah Tsanawiyah Darud Dakwah Wal-Irsyad Palirang* [Skripsi, IAIN Parepare]. Repository IAIN Parepare. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/7846>
- Azis, Y. A. (2024, Juni 20). Kendala magang yang muncul dan cara mengatasinya. DuniaKampus.id. <https://www.duniakampus.id/kendala-yang-muncul-saat-magang/>
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255>
- Biggane, J., & Steinbauer, R. (2024). Integrating psychological resilience into business education. *Marketing the Green School*, 155-178. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6040-8.ch006>
- Brukhovetska, O. (2024). Psychological features of the development of adolescent resilience. *Bulletin of Postgraduate Education: Collection of Scientific Papers. Series "Social and Behavioral Sciences; Management and*

- Administration*", 30(59), 47–64. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2024-30\(59\)-47-64](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2024-30(59)-47-64)
- Chang, Y. H., Yang, C.-T., & Hsieh, S. (2023). Social support enhances the mediating effect of psychological resilience on the relationship between life satisfaction and depressive symptom severity. *Scientific Reports*, 13, 31863. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-31863-7>
- Chang, Y.-H., Yang, C.-T., & Hsieh, S. (2023). Social support enhances the mediating effect of psychological resilience on the relationship between life satisfaction and depressive symptom severity. *Scientific Reports*, 13, Article 4818. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-31863-7>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cohen, S., & Syme, L. (1985). Social support and health. Academic Press.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18 (2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Dai, Q., Kyuragi, Y., Zakia, H., Oishi, N., Yao, L., Zhang, Z., Wang, L., Yang, J., Murai, T., & Fujiwara, H. (2024). Psychological resilience is positively correlated with habenula volume. *Journal of Affective Disorders*, 349, 172–179. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2024.08.012>
- Daud, N., Mahdi, N. N. R. N., Ibrahim, M. S., Yusop, Y. M., Xuan, O. Y., & Hassan, N. M. (2021). *Modifiable factors influencing resilience among medical interns*. Asian Journal of Pharmaceutical Research and Health Care, 13(3), 266-274. <https://doi.org/10.18311/ajprhc/2021/27976>
- Dekanawati, V., Astriawati, N., Setiyantara, Y., Subekti, J., & Kirana, A. F. (2023). Analisis pengaruh kualitas pelayanan diklat kepabeanian terhadap kepuasan peserta pelatihan. *Jurnal Saintek Maritim*, 23(2), 103–111. <https://doi.org/10.33556/jstm.v23i2.344>
- Deswanda, A. R. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi psychological resilience pada remaja* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Repository. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/52128>
- Dewi, N. L. P. K., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh literasi keuangan, gaya hidup hedonisme, dan pendapatan terhadap pengelolaan keuangan mahasiswa UNMAS. *EMAS*, 2(3), 168–175. <https://doi.org/10.30388/emas.v2i3.1820>
- Dhovier, I., & Maryam, E. W. (2024). Resiliensi mahasiswa yang bekerja. *Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 10. <https://doi.org/10.47134/islamicpsychology.v1i1.40>

- Erniati, S., Purwadi, & Sari, E. Y. D. (2018). Peran resiliensi dan dukungan sosial keluarga terhadap kebahagiaan remaja. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7*, 78–85. <https://eprints.uad.ac.id/29357/1/21.%20Peran-Resiliensi-dan-Dukungan-Sosial-Keluarga-terhadap-Kebahagiaan-Remaja.pdf>
- Faried, M. Y., Mas, N., & Soedjono. (2024). Pengaruh resiliensi dan komitmen terhadap kinerja yang dimediasi keterikatan karyawan (Studi pada karyawan tidak tetap CV Bumi Buana Citra Malang). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(6), 2085–2106. <https://bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/7472>
- Fatimah, H., Ambarini, T. K., & Dwi, Y. (2022). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat. *Al-Khidmah: Jurnal Pengabdian dan Pendampingan Masyarakat*, 2(2). <https://doi.org/10.47945/al-khidmah.v2i2.1457>
- Fau, I. N. B. (2023). Psikologi ketahanan membangun daya tahan psikologis. Psikologi dan Kesehatan Mental. <http://www.circle-archive.com/index.php/carc/article/view/136#:~:text=Memahami%20keseimbangan%20antara%20faktor%20internal,membangun%20daya%20tahan%20psikologis%20individu>.
- Faturrohman, S., Afif, F., Alexis, E. M. R., & Purwantini, L. (2025). Pengaruh dukungan sosial dan self-esteem terhadap motivasi kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(1), 306–316. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.987>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). *Social support improves nurses' resilience: A cross-sectional study in Greece*. medRxiv. <https://doi.org/10.1101/2023.04.03.23288089>
- Garmezy, N. (1991). Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist*, 31, 416–430.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goodenough, A. E., Roberts, H., Biggs, D. M., Derounian, J. G., Hart, A. G., & Lynch, K. (2017). A higher degree of resilience: Using psychometric testing to reveal the benefits of university internship placements. *Active Learning in Higher Education*, 21(2), 102–115. <https://doi.org/10.1177/1469787417747057>
- Hahm, S.-W. (2021). Effects of social and organizational support on the satisfaction of international students and career commitment. *Turkish*

- Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(5), 988.
<https://doi.org/10.17762/TURCOMAT.V12I5.988>
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh penilaian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133.g2772>
- Hertinjung, W. S., Yuwono, S., Partini, P., Laksita, A. K., Ramandani, A. A., & Kencana, S. S. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi resiliensi remaja di masa pandemi. *Proyeksi*, 17(2), 60–71.
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/102008502/7523-libre.pdf>
- Hidayati, L., Amanda, R., Samara, S., Agustin, Y., & Sukatin, S. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan subjektif pada siswa (Definisi kesejahteraan subjektif). *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (JUPENDIS)*, 1(3), 177–185. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v1i3.491>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- House, J. S., & French, J. R. P. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202–218.
<https://doi.org/10.2307/2136616>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta*. Universitas Widya Mataram.
<file:///C:/Users/User/Downloads/dininurhayati,+JUBIMA+-+VOLUME+2,+NO.+2,+JUNI+2024+19-28.pdf>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0* (M. Pradana, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). *Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: A cross-sectional study*. *BMC Public Health*, 24, 1077. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Kamil, R., & Laksmi. (2023). Generasi Z, pustakawan dan vita activa kepastakawanan. *BACA: Jurnal Dokumentasi dan Informasi*, 44(2), 111–119. <https://doi.org/10.55981/j.baca.2023.1119>
- Karlina, K. A., & Ghozali, I. (2013). *Teknik penyusunan skala Likert (summated scales): Dalam penelitian akuntansi dan bisnis*. Fatawa Publishing.

- Kasmir. (2022). *Pengantar metodologi penelitian untuk ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis*. Prenadamedia Group.
- Khademi, K., & Kaveh, M. H. (2024). Social support as a coping resource for psychosocial conditions in postpartum period: a systematic review and logic framework. *BMC Psychology*, 12, 301. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01814-6>
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1), 80–98. <https://doi.org/10.21009/jimd.v19i01.12954>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kraght, H., & Brøndum, L. (2025). Bridging the Generational Divide: Soft Skills and Value Perceptions of Gen Z in the Workforce. *Journal of Innovation in Polytechnic Education*, 6(2). <https://doi.org/10.69520/jipe.v6i2.209>
- Kusnandar, J. H., & Listyani, R. H. (2023, November). *Kajian metode Project Based Learning sebagai strategi optimalisasi kinerja mahasiswa magang KPU Provinsi Jawa Timur*. In Prosiding Seminar Nasional Ilmu Ilmu Sosial (SNIIS) (Vol. 2, pp. 999–1012). Universitas Negeri Surabaya. <https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/sniis/article/view/877>
- Kusumah, N. W. A., Hamzah, R. E., & Lubis, A. Y. (2024). Komunikasi antarpribadi mentor dan mahasiswa dalam meningkatkan skill mahasiswa melalui program magang ANTV. *Petanda: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Humaniora Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)*, 4(1), 57-68. <https://mail.journal.moestopo.ac.id/index.php/Humaniora/article/download/3270/1411>
- Lasmita, L., & Muspawi, M. (2024). Literatur review: Operasionalisasi variabel dalam penelitian pendidikan: Teori dan aplikasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 42925–42931. <http://jptam.org/index.php/jptam/article/view/20605>
- Lee, S.-H., Kao, H.-T., & Kung, P.-C. (2022). Staying at Work? The Impact of Social Support on the Perception of the COVID-19 Epidemic and the Mediated Moderating Effect of Career Resilience in Tourism. *Sustainability*, 14(9), 5719. <https://doi.org/10.3390/su14095719>
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Enzovani, S. (2024). Pengaruh social support, perceived organizational support terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JMB/article/download/1520/1436>

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-11). PT Remaja Rosdakarya.
- Martias, L. D. (2021). Statistika deskriptif sebagai kumpulan informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 16(1), 40–59. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Marwita, L. R., & Prawitasari, D. (2023). Perspektif Kinerja dan Kepuasan Karyawan Ditinjau dari Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 7(1), 60–69. <https://doi.org/10.29408/jpek.v7i1.11023>
- Mathis Robert L, dan Jackson Jhon H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Missasi, V., & Izzati, I. D. C. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*. <https://seminar.uad.ac.id/index.php/snmpuad/article/view/3455>
- Monitaria, A. M., & Baskoro, E. (2021). Pengaruh harga, pelayanan dan promosi online terhadap keputusan pembelian pada Rumah Makan Gubuk Tiwul. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), 236–242. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i3.703>
- Mukhtar, A. (2019). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(4). <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Mulyono, A. A. T., Munir, M., & Ambarwati, D. (2025). Pengaruh resiliensi, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan pada CV Duta Jaya Tehnic. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 2(3), 215–227. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v2i3.840>
- Munandar, A. (2021). Kepuasan kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Tawadhu*, 5(1), 12–24. <https://doi.org/10.52802/twd.v5i1.118>
- Nashori, F., & Saputro, I. (2021). *Psikologi resiliensi*. Universitas Islam Indonesia. https://www.researchgate.net/profile/Fuad-Nashori-3/publication/351283333_Psikologi_Resiliensi/links/608fcfb8458515d315f126f8/Psikologi-Resiliensi.pdf
- Norkhalisah, A. B., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 276–280. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/478>

- Nugraheni, D., & Wijaya, L. S. (2024). Pelaksanaan program internship dalam upaya meningkatkan citra lembaga pendidikan (Studi kasus: Fakultas Teknologi Informasi – Universitas Kristen Satya Wacana). *Jurnal SCRIPTURA*, 7(2), 47-56. <https://doi.org/10.9744/scriptura.7.2.47-56>
- Abu Bakar, M. J., Harun, R. J., Ku Yusof, K. N. C., & Mohd Tahir, I. (2011). Business and accounting students' perceptions on industrial internship program. *Journal of Education and Vocational Research*, 1(3). <https://doi.org/10.22610/jevr.v1i3.12>
- Nurlaila, S., Hanurawan, F., Eva, N., & Chusniyah, T. (2024). Efektivitas pelatihan resiliensi untuk menurunkan stres akademik mahasiswa: Randomized PreTest, PostTest and Follow-Up. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.30996/persona.v13i1.10341>
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830–843. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>
- Octavia, A. N., Prihatini, P., & Saraswati, D. C. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Tri Setya Abadi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 1–???. <https://doi.org/10.34152/emba.v2i01.647>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pertiwi, D., Arifin, A. A. A., Utama, S., & Sembiring, M. A. (2021). Pengaruh implementasi aplikasi penentu program studi berbasis android untuk calon mahasiswa STMIK Royal. *Journal of Science and Social Research*, 4(3), 299–306. <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR>
- Prakoso, M. R. D. (2024). *Pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan magang dan intensi bergabung* [Skripsi, Universitas Gadjah Mada]. https://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian_downloadfiles/1305901
- Pramudya, A. (2023, September 15). *Kepuasan kerja karyawan: Pengertian, indikator, manfaat*. Mekari. <https://mekari.com/blog/kepuasan-kerja-karyawan/>
- Prasanthi, P. R., & Das, V. T. (2022). Resilience a booster of job satisfaction: an investigative study. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 10(5). <https://doi.org/10.36713/epra10410>
- Pratama, R. Y. A., Aryoko, Y. P., Widhiandono, H., & Rahmawati, I. Y. (2024). Pengaruh resiliensi, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan*

& *Bisnis Syariah*, 6(12), 8060–. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4654>

- Purwita, & Sari, C. P. M. (2023). Membangun kemakmuran: Analisis pengaruh sektor basis dan non basis terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Aplikasi Ilmu Ekonomi*, 2(2), 68–76.
- Putri, F. F., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh resiliensi, etos kerja dan self awareness terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Syariah*, 2(3), 11–18. <https://doi.org/10.55883/jiemas.v2i3.22>
- Putri, F., & Sulistiobudi, R. (2024). Shaping the future of work readiness of internship students: Role of Gen Z's resilience. *Jurnal Paedagogy*, 11(4), 672-683. <https://doi.org/10.33394/jp.v11i4.12360>
- Putri, R. H., Pratiwi, M., & Anggraini, D. (2021). Dukungan sosial terhadap resiliensi karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi Covid-19. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1), 38-53. <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/>
- Putri, R., Lestari, P. T., Anisa, D. S., Mustofa, R., & Maruti, E. S. (2023). Memahami Karakteristik Generasi Z dan Generasi Alpha: Kunci Efektif Pendidikan Karakter di Sekolah. *Prosiding Konferensi Ilmiah Dasar*, 5, 1-8. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/KID/article/view/5484>
- Putriana, D., Eriawati, D. M., & Nulipata, M. (2023). Hubungan dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.52436/1.jishi.56>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep dasar kepuasan kerja: Sebuah tinjauan teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 39–48. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v1i1.7>
- Rahmawati, S. W. (2013). Employee resiliencies and job satisfaction. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v2i1.3742>
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Ramadhana, M. R., & Ibrahim, M. (2024). Pengaruh dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 9(4), 797–814. <https://doi.org/10.24815/jimen.v9i4.29035>
- Ramadhani, I. M. (2017). Analisis kinerja mahasiswa magang Program Studi Ilmu Perpustakaan (Studi pada Fadel Muhammad Resource Center FIA-UB dan Perpustakaan Universitas Brawijaya) (Doctoral dissertation, Universitas

Brawijaya). Universitas Brawijaya Repository.
<http://repository.ub.ac.id/id/eprint/9556>

- Ratmawati, R., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. *JRIME: Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 197–210. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i4.751>
- Reformasianto, V. L., & Faizah, N. (2024). Tantangan kepemimpinan dalam mengelola Generasi Z: Perspektif budaya kerja Indonesia. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(4), 639-646. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v13i4>
- Rensi, R., & Sugiarti, L. R. (2011). Dukungan sosial, konsep diri, dan prestasi belajar siswa SMP Kristen YSKI Semarang. *Jurnal Psikologi*, 3(2). <https://core.ac.uk/download/pdf/231280525.pdf>
- Ridha, N. (2020). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62–70. <https://e-jurnal.staisumatera-medan.ac.id/index.php/hikmah/article/view/18>
- Riduwan. (2015). Dasar-dasar statistika. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku organisasi (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior (15th ed.). Pearson Education.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47. <https://doi.org/10.61787/taceee75>
- Rosyidah, R., Widiati, U., Sutrisno, A. A., Fauzi, A., Subagyo, K. P., & Nurhidayati, N. (2020). Job satisfaction and performance: A survey study on internship students of Universitas Negeri Malang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(1), 93–102. <https://doi.org/10.21831/jpv.v10i1.29874>
- Sakti, S. I. L., & Asy'ari, M. A. (2024). Sinergi universitas dan Kemenkeu melalui program magang dalam rangka peningkatan kompetensi mahasiswa. *Community Development Journal*, 5(1), 2085–2091.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis faktor-faktor penyebab keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 1–7. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). Wiley. <https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Health%20Psychology%20Biopsychosocial%20Interactions-%20Sarafino-%20E.P.%207ed.pdf>

- Sari, R. A., & Untarti, R. (2021). Kemampuan berpikir kreatif matematis dan resiliensi matematis. *Mandalika Mathematics and Education Journal*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.29303/jm.v3i1.2577>
- Septyarini, E. (2023). *Pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan work-life balance terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya]. UINSA Digital Library. http://digilib.uinsa.ac.id/60404/4/Eurika%20Septyarini_J91219099.pdf
- Shahrbabaki, P. M., Abolghaseminejad, P., Ahmadi Lari, L., Zeidabadinejad, S., & Dehghan, M. (2023). The relationship between nurses' psychological resilience and job satisfaction during the COVID-19 pandemic: A descriptive-analytical cross-sectional study in Iran. *BMC Nursing*, 22, 137. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01310-z>
- Shintia, W., & Maharani, W. (2021). Kemampuan resiliensi individu dalam menghadapi *psychological distress* siswa-siswi SMA Jakarta di masa pandemi Covid-19. *Prosiding Konferensi Nasional Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia*. Retrieved from <https://journal.unusia.ac.id/index.php/Conferenceunusia/article/view/191>
- Shtembari, E., & Elgün, R. F. (2024). Generation Z “Life Skills” Acquired and Enhanced through Internships before and during COVID-19 Pandemic. *Administrative Sciences*, 13(38). <https://doi.org/10.3390/admsci13020038>
- Sigursteinsdóttir, H., & Karlsdóttir, F. B. (2022). *Does social support matter in the workplace? Social support, job satisfaction, bullying, and harassment in the workplace during COVID-19*. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084724>
- Sinuhaji, E. (2014). *Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22. <https://core.ac.uk/download/pdf/228469608.pdf>
- Singh, K., & Yu, X. (2010). Psychometric evaluation of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC) in a sample of Indian students. *Journal of Psychology*, 23, 23–30.
- Siregar, A. P. A., Qoyyimah, N. D., Surayya, A., Nasution, S. Y. N. F., & Siregar, D. Y. (2023). Pengaruh magang pendidikan terhadap pengembangan kompetensi mahasiswa. *Guruku: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 2(1), 81–89. <https://doi.org/10.59061/guruku.v2i1.567>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>

- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM. Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, I., Ariwibowo, A., & Ayu, S. (2018). Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. In T. Erang (Ed.), Sumber daya manusia. ANDI.
- Suresh, P., & Nair, B. P. (2023). Psychological distress and resilience of medical students. *Indian Journal of Applied Research*, 13(12). [https://www.worldwidejournals.com/indian-journal-of-applied-research-\(IJAR\)/fileview/psychological-distress-and-resilience-of-medical-students_December_2023_7219702260_5008876.pdf](https://www.worldwidejournals.com/indian-journal-of-applied-research-(IJAR)/fileview/psychological-distress-and-resilience-of-medical-students_December_2023_7219702260_5008876.pdf)
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi: Tinjauan teoritis dan empiris. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Susanti, M. E., & Maryam, E. W. (2022). Overview of social support for students who work while studying at the University for Muhammadiyah Sidoarjo. *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 3, Article e1567. <https://doi.org/10.21070/jims.v3i0.1567>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Syahroni, M. I. (2022). *Prosedur penelitian kuantitatif*. EJurnal Al Musthafa, 2(3), 43–56. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/464453-metodologi-penelitian-kuantitatif-10d6b58a.pdf>
- Tahitu, A., Tutuhatunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53–72. <https://doi.org/10.38012/jb.v6i1.1215>
- Tao, T. (2024). Job Satisfaction and Psychological Resilience Among Selected Employees in High-Tech Enterprises in Shanghai Zhang Jiang. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 17(2), 477–490. <https://doi.org/10.54097/etn7jh69>
- Tao, T. (2024). Job satisfaction and psychological resilience among selected employees in high-tech enterprises in Shanghai Zhang Jiang. *Frontiers in*

- Business, Economics and Management*, 17(2), 477–489.
<https://doi.org/10.54097/etn7jh69>
- Tarigan, M., & Silaban, D. F. (2024). Statistika deskriptif. *Jintan: Jurnal Ilmu Keperawatan*, 4(2), 187–195. <https://doi.org/10.51771/jintan.v4i2.859>
- Tehreem, H., Parveen, F., & Shams, Q.-u.-A. (2023). A study on the work stress and performance of employees in organizations with interfering effect of social support. *Journal of Social Sciences Review*, 3(1).
<https://doi.org/10.54183/jssr.v3i1.190>
- Tjahjono, H. K., Basuki, A. T., & Palupi, M. (2021). Aplikasi SEM Dalam Studi Perilaku Organisasional. UPP STIM YKPN.
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 130–139. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (3), 320–333.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Ulfah, A., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Desain instrumen evaluasi yang valid dan reliabel dalam pendidikan Islam menggunakan skala Likert. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12).
<https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jsm/article/view/8039/9056>
- Undari, S., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Edu Research*, 5(3), 110–116.
<https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238>
- Wang, T., & Gao, D. (2022). How does psychological resilience influence subjective career success of Internet marketers in China? A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 921721.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921721>
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). The development and evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.
- Widaningsih, M., Mediawati, E., Mohd Ali, N. A., Ab Majid, R., & Abdullah, S. (2022). Problems and challenges of the internship program during the pandemic Covid-19: The perspective of accounting student in Indonesia. *Jurnal Akuntansi Riset: Aset*, 14(1).
<https://doi.org/10.17509/jaset.v14i1.44483>
- Widati, M. A., & Muafi. (2020). Analisis pengaruh makna kerja dan resiliensi terhadap intention to leave yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(2), 95–108.
<https://doi.org/10.18196/jbti.v11i2.9593>

- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *SOCIETY*, 14(2), 81-95.
<https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/download/1475/752>
- Winata, V. D. I., & Saraswati, K. D. H. (2023). *Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sudah menjalani magang. Jurnal Manajemen, Inovasi, dan Humaniora*, 6(3), 1-15.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i3.18678>
- Windika, N., Zulfikarijah, F., & Nurhasanah, S. (2022). Peran internship participant dalam meningkatkan perencanaan dan pengembangan karir mahasiswa. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(3), 123-133.
<https://doi.org/10.47747/jbme.v3i3.761>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.
- Wisamsur, C. A., Trang, I., & Ogi, I. (2024). Pengaruh kondisi kerja dan perubahan organisasi terhadap perilaku kerja di PT. Pos Indonesia KCU Manado. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1096–1105.
- Yoyo, T., Sutisna, N., & Sutantio. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan magang di BCA BSD (Studi kasus: Wisma BCA BSD). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 45–51. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2662>
- Yulianisa, N., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh kepuasan kerja karyawan pada PT. Toyo Dies Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1511–1522.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.623>
- Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). *Pengaruh resiliensi terhadap produktivitas kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services. Madani: Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 15(2), 1-12. Retrieved from <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/653/281>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). *The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

LAMPIRAN



Lampiran 1
KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan, saya Fakhri Akhmad Dienullah (21311457), Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh *Psychological Resilience* Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Mahasiswa Program Magang Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Psychological Resilience* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja mahasiswa magang, dengan Dukungan Sosial sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut.

Dengan ini, saya memohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini. Partisipasi Anda sangat berarti dan akan memberikan kontribusi penting bagi kelancaran penelitian ini. Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan akademis.

Atas perhatian dan kesediaan Saudara/i, saya sampaikan terima kasih. Semoga Allah Azza Wa Jalla membalas kebaikan Anda dengan keberkahan dan pahala yang berlipat ganda.

Apabila terdapat pertanyaan atau kendala, silakan menghubungi saya melalui:

Email : 21311457@students.uii.ac.id

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap:
2. Tahun Angkatan:
 - ☐ 2020
 - ☐ 2021
 - ☐ 2022
3. Program Studi:
 - ☐ Manajemen
 - ☐ Akuntansi
 - ☐ Ilmu Ekonomi
 - ☐ Bisnis Digital
 - ☐ Akuntansi Perpajakan
 - ☐ Analisis Keuangan
4. Tipe Magang:
 - ☐ Magang Mandiri
 - ☐ Magang Konversi
 - ☐ Magang Berdampak
5. Nama Perusahaan:
6. Durasi Magang:
 - ☐ 1 Bulan
 - ☐ 2 Bulan
 - ☐ Bulan
 - ☐ Bulan
 - ☐ Bulan
7. Apakah Anda Mendapatkan Kompensasi selama Magang?
 - ☐ Diberikan Gaji
 - ☐ Tidak Diberikan Gaji

KUESIONER

Petunjuk Pengisian:

Jawablah setiap pertanyaan dengan memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan pengalaman Saudara/Saudari, menggunakan skala berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

1. *Psychological Resilience*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan di tempat magang.					
2	Saya mampu bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan selama magang.					
3	Saya tetap dapat fokus dan berpikir jernih saat berada dalam tekanan kerja.					
4	Saya lebih suka mengambil peran utama dalam memecahkan masalah di tempat magang.					
5	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik walau apapun situasinya.					
6	Saya tidak mudah menyerah meskipun situasi kerja tampak tidak memungkinkan.					
7	Saya merasa mampu mengendalikan arah dan keputusan dalam hidup saya, termasuk saat magang.					
8	Saya percaya bahwa Allah Azza Wa Jalla membantu saya dalam menghadapi kesulitan selama magang.					

2. Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan saya agar selesai tepat waktu selama magang.					
2	Saya bekerja dengan berfokus pada hasil akhir yang ingin dicapai dari tugas magang saya.					
3	Saya mampu menyelesaikan tanggung jawab saya sesuai dengan tugas selama magang.					
4	Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul saat magang.					
5	Saya mampu mengatasi situasi sulit dan hambatan selama menjalani magang.					
6	Saya dengan mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi selama magang.					
7	Saya lebih fokus pada hal-hal negatif daripada sisi positif dari situasi kerja saat magang.					
8	Saya sengaja bekerja dengan lambat selama program magang.					

3. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa kompensasi yang saya terima, dalam bentuk finansial dan atau non finansial, selama magang sesuai dengan usaha yang saya lakukan.					
2	Saya merasa puas dengan kesempatan-kesempatan untuk peningkatan kompensasi selama magang, baik finansial dan atau non finansial.					
3	Saya merasa puas dengan peluang					

	pengembangan diri selama program magang.					
4	Mahasiswa magang yang menunjukkan kinerja baik memiliki peluang untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besar dan bentuk promosi lainnya.					
5	Atasan atau pembimbing saya selama magang menunjukkan kompetensi dalam membimbing tugas saya.					
6	Saya merasa nyaman bekerja di bawah bimbingan atasan atau pembimbing magang saya.					
7	Tunjangan dan fasilitas yang saya terima selama magang setara dengan yang ditawarkan dengan instansi lain.					
8	Saya merasa tunjangan dan fasilitas yang saya terima selama magang cukup adil					
9	Saya mendapat apresiasi atas hasil kerja saya selama magang.					
10	Saya merasa hasil kerja saya belum dihargai sebagaimana mestinya.					
11	Peraturan yang berlaku selama magang terkadang menyulitkan penyelesaian pekerjaan.					
12	Penjelasan tugas yang diberikan selama magang terkadang kurang jelas.					
13	Saya menyukai rekan-rekan yang bekerja bersama saya selama magang.					
14	Saya menikmati interaksi dengan sesama mahasiswa magang.					
15	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan selama magang.					
16	Saya merasa pekerjaan saya selama magang menyenangkan.					
17	Komunikasi antar mahasiswa magang dan pihak instansi berjalan dengan baik.					
18	Saya sering merasa kurang mendapatkan informasi yang terjadi di instansi.					

4. Dukungan Sosial

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Keluarga saya benar-benar berusaha membantu saya selama menjalani program magang.					
2	Saya mendapatkan dukungan emosional dan bantuan yang saya butuhkan dari keluarga selama magang.					
3	Saya dapat berbicara tentang masalah saya kepada keluarga saat menghadapi tantangan di tempat magang.					
4	Teman-teman saya benar-benar berusaha membantu saya menghadapi kesulitan selama magang.					
5	Saya dapat mengandalkan teman-teman saya ketika mengalami masalah di tempat magang.					
6	Saya dapat berbicara tentang masalah magang saya kepada teman-teman saya.					
7	Saya memiliki seseorang yang selalu ada saat saya membutuhkan dukungan selama magang.					
8	Saya memiliki seseorang yang dapat saya ajak berbagi suka dan duka selama magang.					

Lampiran 2
SKOR JAWABAN RESPONDEN

1. Psychological Resilience

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
1	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
2	4	5	3	5	4	4	4	5	4,25
3	3	4	4	5	5	4	3	4	4,00
4	5	4	5	3	3	4	5	5	4,25
5	5	5	3	2	5	5	5	5	4,38
6	5	5	3	3	4	5	5	5	4,38
7	5	5	5	5	4	5	5	4	4,75
8	5	4	4	3	5	4	5	5	4,38
9	5	4	4	4	5	5	5	5	4,63
10	5	4	4	4	5	4	5	5	4,50
11	3	3	4	4	3	3	3	5	3,50
12	5	5	5	3	5	5	5	5	4,75
13	4	5	3	2	5	4	4	5	4,00
14	5	4	3	3	4	4	5	5	4,13
15	5	5	3	4	5	4	5	5	4,50
16	4	4	5	5	5	5	4	5	4,63
17	5	4	5	4	5	4	5	5	4,63
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
20	5	5	4	2	5	3	5	5	4,25
21	3	4	3	3	4	4	3	4	3,50
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4,13
23	5	5	5	3	5	5	5	4	4,63
24	5	5	4	3	5	4	5	5	4,50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
26	5	4	4	4	5	5	5	5	4,63
27	4	3	4	5	4	4	4	3	3,88
28	5	4	5	5	4	5	5	4	4,63
29	4	4	4	5	5	5	4	4	4,38
30	5	4	5	4	5	4	5	4	4,50
31	5	4	4	3	5	4	5	4	4,25
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
33	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4,13
35	4	4	4	3	3	4	4	4	3,75
36	5	4	3	5	4	2	5	4	4,00
37	4	5	4	5	4	3	3	5	4,13
38	5	4	3	3	3	3	4	4	3,63
39	5	5	5	4	4	4	4	5	4,50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
41	5	4	3	3	4	4	5	4	4,00
42	4	5	4	4	5	5	5	5	4,63

43	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
44	5	5	5	4	5	4	5	5	4,75
45	5	4	4	3	5	4	4	4	4,13
46	5	4	4	4	5	3	3	4	4,00
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
48	5	4	4	4	5	5	4	4	4,38
49	5	4	5	5	5	5	4	4	4,63
50	5	4	4	4	5	5	5	4	4,50
51	5	4	4	3	4	2	3	4	3,63
52	5	5	5	3	5	3	5	5	4,50
53	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88
54	4	4	3	2	3	4	3	4	3,38
55	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
56	5	5	4	2	5	5	5	5	4,50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
58	4	4	3	2	4	4	3	4	3,50
59	4	4	3	2	5	5	3	4	3,75
60	3	3	4	3	5	5	5	3	3,88
61	4	4	4	5	4	3	4	4	4,00
62	4	4	4	2	4	5	4	4	3,88
63	4	4	4	3	5	4	5	4	4,13
64	4	4	4	3	4	4	5	4	4,00
65	5	4	4	3	4	3	4	4	3,88
66	4	4	4	3	4	3	4	4	3,75
67	5	4	3	4	5	5	4	4	4,25
68	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
69	2	2	3	3	2	3	5	2	2,75
70	5	4	4	4	5	4	4	4	4,25
71	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
72	4	4	4	3	4	4	5	4	4,00
73	4	4	4	5	5	5	4	4	4,38
74	3	4	4	3	4	4	3	4	3,63
75	4	4	4	3	4	3	4	4	3,75
76	4	5	4	4	5	5	5	5	4,63
77	5	5	5	3	5	5	5	5	4,75
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
79	5	4	4	3	5	5	5	4	4,38
80	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
81	4	4	4	4	5	5	4	4	4,25
82	5	4	4	3	4	5	5	4	4,25
83	5	4	4	3	4	4	4	4	4,00
84	5	5	4	3	4	4	4	3	4,00
85	5	5	4	3	4	4	4	3	4,00
86	5	4	5	4	5	5	4	4	4,50
87	4	4	3	3	3	3	4	3	3,38
88	5	5	5	4	5	5	4	4	4,63
89	5	5	5	3	5	4	4	3	4,25
90	5	3	3	5	3	3	4	5	3,88

91	4	4	4	4	5	5	4	4	4,25
92	5	5	5	4	5	5	4	4	4,63
93	4	4	3	2	4	3	3	2	3,13
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
95	4	5	4	4	5	5	5	4	4,50
96	5	5	4	3	4	4	4	3	4,00
97	5	4	5	5	5	4	5	5	4,75
98	5	5	4	3	5	4	5	3	4,25
99	4	4	3	2	5	4	4	2	3,50
100	4	4	4	3	4	5	5	3	4,00
101	5	5	4	4	3	3	4	4	4,00
102	4	4	4	4	4	5	5	4	4,25
103	5	4	4	4	4	5	5	4	4,38
104	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
105	5	5	4	4	5	5	5	4	4,63
106	3	4	3	2	3	3	4	2	3,00
107	4	4	4	3	4	4	3	3	3,63
108	5	4	4	3	5	4	4	3	4,00
109	4	5	1	1	5	5	4	1	3,25
110	4	4	4	3	4	4	4	3	3,75
111	5	4	4	3	4	4	4	3	3,88
112	5	5	4	3	4	4	5	3	4,13
113	5	5	4	4	5	5	3	4	4,38
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
115	5	5	4	4	5	4	5	4	4,50
116	5	4	3	4	4	4	4	4	4,00
117	4	4	4	4	5	4	4	4	4,13
118	5	5	4	3	5	5	5	3	4,38
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
120	5	5	5	4	5	5	5	4	4,75

2. Kinerja

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1
1	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
2	4	5	3	5	4	4	4	5	4,25
3	3	4	4	5	5	4	3	4	4,00
4	5	4	5	3	3	4	5	5	4,25
5	5	5	3	2	5	5	5	5	4,38
6	5	5	3	3	4	5	5	5	4,38
7	5	5	5	5	4	5	5	4	4,75
8	5	4	4	3	5	4	5	5	4,38
9	5	4	4	4	5	5	5	5	4,63
10	5	4	4	4	5	4	5	5	4,50
11	3	3	4	4	3	3	3	5	3,50
12	5	5	5	3	5	5	5	5	4,75
13	4	5	3	2	5	4	4	5	4,00
14	5	4	3	3	4	4	5	5	4,13

15	5	5	3	4	5	4	5	5	4,50
16	4	4	5	5	5	5	4	5	4,63
17	5	4	5	4	5	4	5	5	4,63
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
20	5	5	4	2	5	3	5	5	4,25
21	3	4	3	3	4	4	3	4	3,50
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4,13
23	5	5	5	3	5	5	5	4	4,63
24	5	5	4	3	5	4	5	5	4,50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
26	5	4	4	4	5	5	5	5	4,63
27	4	3	4	5	4	4	4	3	3,88
28	5	4	5	5	4	5	5	4	4,63
29	4	4	4	5	5	5	4	4	4,38
30	5	4	5	4	5	4	5	4	4,50
31	5	4	4	3	5	4	5	4	4,25
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
33	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4,13
35	4	4	4	3	3	4	4	4	3,75
36	5	4	3	5	4	2	5	4	4,00
37	4	5	4	5	4	3	3	5	4,13
38	5	4	3	3	3	3	4	4	3,63
39	5	5	5	4	4	4	4	5	4,50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
41	5	4	3	3	4	4	5	4	4,00
42	4	5	4	4	5	5	5	5	4,63
43	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
44	5	5	5	4	5	4	5	5	4,75
45	5	4	4	3	5	4	4	4	4,13
46	5	4	4	4	5	3	3	4	4,00
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
48	5	4	4	4	5	5	4	4	4,38
49	5	4	5	5	5	5	4	4	4,63
50	5	4	4	4	5	5	5	4	4,50
51	5	4	4	3	4	2	3	4	3,63
52	5	5	5	3	5	3	5	5	4,50
53	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88
54	4	4	3	2	3	4	3	4	3,38
55	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
56	5	5	4	2	5	5	5	5	4,50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
58	4	4	3	2	4	4	3	4	3,50
59	4	4	3	2	5	5	3	4	3,75
60	3	3	4	3	5	5	5	3	3,88
61	4	4	4	5	4	3	4	4	4,00
62	4	4	4	2	4	5	4	4	3,88

63	4	4	4	3	5	4	5	4	4,13
64	4	4	4	3	4	4	5	4	4,00
65	5	4	4	3	4	3	4	4	3,88
66	4	4	4	3	4	3	4	4	3,75
67	5	4	3	4	5	5	4	4	4,25
68	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
69	2	2	3	3	2	3	5	2	2,75
70	5	4	4	4	5	4	4	4	4,25
71	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
72	4	4	4	3	4	4	5	4	4,00
73	4	4	4	5	5	5	4	4	4,38
74	3	4	4	3	4	4	3	4	3,63
75	4	4	4	3	4	3	4	4	3,75
76	4	5	4	4	5	5	5	5	4,63
77	5	5	5	5	5	5	5	5	4,75
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
79	5	4	4	3	5	5	5	4	4,38
80	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
81	4	4	4	4	5	5	4	4	4,25
82	5	4	4	3	4	5	5	4	4,25
83	5	4	4	3	4	4	4	4	4,00
84	5	5	4	3	4	4	4	3	4,00
85	5	5	4	3	4	4	4	3	4,00
86	5	4	5	4	5	5	4	4	4,50
87	4	4	3	3	3	3	4	3	3,38
88	5	5	5	4	5	5	4	4	4,63
89	5	5	5	3	5	4	4	3	4,25
90	5	3	3	5	3	3	4	5	3,88
91	4	4	4	4	5	5	4	4	4,25
92	5	5	5	4	5	5	4	4	4,63
93	4	4	3	2	4	3	3	2	3,13
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
95	4	5	4	4	5	5	5	4	4,50
96	5	5	4	3	4	4	4	3	4,00
97	5	4	5	5	5	4	5	5	4,75
98	5	5	4	3	5	4	5	3	4,25
99	4	4	3	2	5	4	4	2	3,50
100	4	4	4	3	4	5	5	3	4,00
101	5	5	4	4	3	3	4	4	4,00
102	4	4	4	4	4	5	5	4	4,25
103	5	4	4	4	4	5	5	4	4,38
104	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
105	5	5	4	4	5	5	5	4	4,63
106	3	4	3	2	3	3	4	2	3,00
107	4	4	4	3	4	4	3	3	3,63
108	5	4	4	3	5	4	4	3	4,00
109	4	5	1	1	5	5	4	1	3,25
110	4	4	4	3	4	4	4	3	3,75

111	5	4	4	3	4	4	4	3	3,88
112	5	5	4	3	4	4	5	3	4,13
113	5	5	4	4	5	5	3	4	4,38
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
115	5	5	4	4	5	4	5	4	4,50
116	5	4	3	4	4	4	4	4	4,00
117	4	4	4	4	5	4	4	4	4,13
118	5	5	4	3	5	5	5	3	4,38
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
120	5	5	5	4	5	5	5	4	4,75

3. Kepuasan Kerja

No.	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	Y2.13	Y2.14	Y2.15	Y2.16	Y2.17	Y2.18	Y2
1	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4,50
2	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	2	2	4	4	3,83
3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	1	4,39
4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,50
5	2	5	5	5	5	4	4	5	1	3	5	5	1	3	2	2	4	4	3,61
6	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4,22
7	5	4	5	5	4	2	2	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4,28
8	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4,44
9	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,83
10	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	5	3	4,39
11	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	5	3,94
12	3	5	5	5	5	4	5	3	2	3	5	4	4	4	2	2	4	3	3,78
13	2	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4,11
14	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	2	4	3	3,89
15	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	1	4,11
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4,39
17	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,17
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,89
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3,94
20	2	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	5	4,11
21	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,44
22	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4,39
23	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,61
24	3	5	4	4	3	3	5	3	2	2	5	5	4	4	5	2	5	3	3,72
25	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4,61
26	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4,22
27	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	1	1	2	3	3,67
28	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	4,50
29	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	1	4,28
30	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4,17
31	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4,39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4,50
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4,67
34	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4,33

35	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	1	3,11
36	5	4	2	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4,39
37	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	3	2	3,72
38	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	5	5	5	1	1	4	4	3,22
39	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,89
40	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,56
41	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4,28
42	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	2	3	5	5	4,33
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3,94
44	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4,28
45	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,67
46	4	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	1	3,89
47	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3,94
48	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,94
49	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4,61
50	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1	4,44
51	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3,72
52	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4,33
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4,06
54	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3,22
55	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4,78
56	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4,33
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4,78
58	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3,17
59	2	5	5	3	5	5	3	5	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3,89
60	3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4,00
61	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3,61
62	2	4	5	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3,94
63	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4,28
64	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4,33
65	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4,00
66	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3,44
67	4	5	5	4	4	4	4	4	1	1	5	4	4	4	1	1	5	1	3,39
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,89
69	3	2	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,39
70	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
71	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4,56
72	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	3	4	4	3,83
73	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4,56
74	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3,28
75	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,50
76	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4,39
77	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,72
78	5	5	5	5	5	3	3	5	1	1	5	1	2	5	2	2	3	2	3,33
79	3	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,56
80	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3,78
81	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,61
82	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4,22

83	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4,17
84	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3,94
85	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,56
86	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	2	4,22
87	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,28
88	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4,17
89	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4,44
90	5	3	3	4	5	4	1	4	1	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3,61
91	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,17
92	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,67
93	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3,72
94	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,89
95	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3,83
96	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,56
97	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4,44
98	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,72
99	2	5	4	4	2	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3,44
100	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,22
101	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3,56
102	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,67
103	4	4	5	5	4	5	4	4	1	2	3	1	3	4	1	1	3	1	3,06
104	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,56
105	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,72
106	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3,56
107	3	4	4	3	3	3	2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3,89
108	3	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4,11
109	1	5	5	4	1	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	3,78
110	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,89
111	3	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	2	3	4	3,78
112	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4,39
113	4	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4,11
114	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3,83
115	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4,56
116	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4,39
117	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	5	4,28
118	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,67
119	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,89
120	4	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3,56

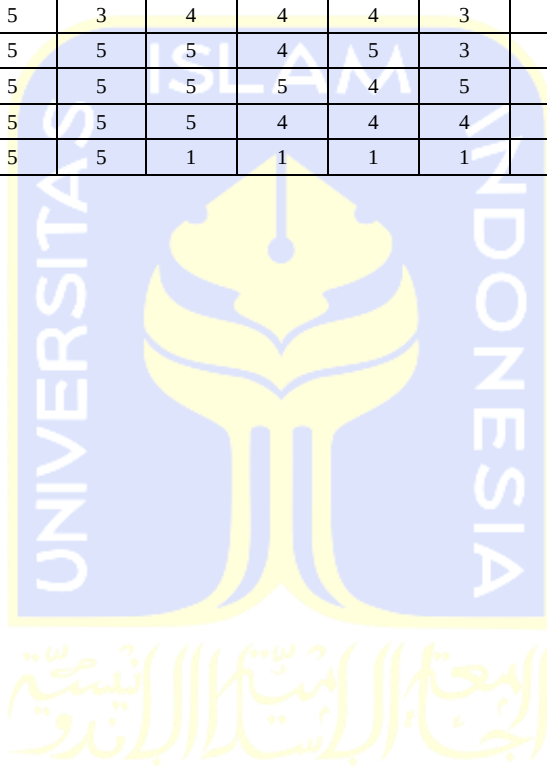
4. Dukungan Sosial

No.	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4,75
2	4	5	4	4	5	4	2	2	3,75
3	5	4	4	5	5	4	1	1	3,63
4	4	5	3	4	5	5	5	4	4,38
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,75
6	5	5	5	5	5	4	2	2	4,13

7	5	4	2	2	5	2	2	4	3,25
8	4	5	5	4	5	5	3	1	4,00
9	4	5	4	5	5	5	3	4	4,38
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4,63
11	4	5	4	4	4	4	4	3	4,00
12	5	5	4	5	3	4	3	3	4,00
13	4	5	4	5	4	5	3	1	3,88
14	4	5	4	5	4	5	4	1	4,00
15	5	5	5	5	5	4	2	3	4,25
16	4	5	5	5	5	5	1	1	3,88
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4,25
18	5	5	4	4	5	4	2	4	4,13
19	4	4	4	4	4	4	2	2	3,50
20	4	5	3	3	5	3	4	3	3,75
21	4	4	4	4	3	3	4	5	3,88
22	5	4	4	3	4	2	5	4	3,88
23	5	4	4	5	4	4	4	4	4,25
24	4	5	3	5	3	4	2	3	3,63
25	5	5	5	5	5	4	4	3	4,50
26	5	5	5	4	5	4	2	2	4,00
27	5	5	5	5	5	4	5	5	4,88
28	5	4	4	5	5	5	1	1	3,75
29	4	5	5	4	4	4	2	1	3,63
30	5	4	4	4	4	4	2	2	3,63
31	4	4	5	5	4	5	2	2	3,88
32	5	5	5	5	5	5	5	2	4,63
33	5	5	5	5	5	5	1	3	4,25
34	4	5	4	4	5	4	3	3	4,00
35	3	4	3	3	4	3	3	2	3,13
36	3	5	5	3	4	3	2	1	3,25
37	3	5	4	3	3	3	5	4	3,75
38	4	5	4	4	3	4	3	4	3,88
39	3	5	4	3	3	3	2	2	3,13
40	5	3	5	5	1	5	5	5	4,25
41	5	5	5	5	4	5	3	2	4,25
42	4	5	4	4	5	4	4	4	4,25
43	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
44	5	4	4	5	5	4	3	4	4,25
45	4	5	5	4	5	5	4	2	4,25
46	5	4	5	5	5	5	2	2	4,13
47	5	5	4	5	3	4	5	5	4,50
48	4	5	4	4	4	4	2	2	3,63
49	5	5	5	5	5	5	4	5	4,88
50	4	4	5	4	5	5	5	4	4,50
51	3	5	3	3	4	3	4	3	3,50
52	3	5	5	3	5	5	5	5	4,50
53	4	5	4	4	4	4	5	4	4,25
54	4	5	4	4	3	4	5	3	4,00

55	5	5	5	5	5	5	1	1	4,00
56	5	5	5	5	3	5	3	3	4,25
57	5	5	5	5	5	5	1	1	4,00
58	2	3	3	2	2	3	3	2	2,50
59	3	2	5	3	1	5	2	1	2,75
60	4	5	4	4	5	4	5	5	4,50
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
62	4	5	4	4	5	4	5	5	4,50
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
64	5	5	5	5	3	5	5	3	4,50
65	4	1	4	4	2	4	1	2	2,75
66	4	4	3	4	4	3	4	4	3,75
67	4	3	4	4	4	4	3	4	3,75
68	5	5	5	5	3	5	5	3	4,50
69	5	1	5	5	1	5	1	1	3,00
70	3	2	4	3	2	4	2	2	2,75
71	5	1	5	5	3	5	1	3	3,50
72	4	5	4	4	4	4	5	4	4,25
73	4	1	4	4	1	4	1	1	2,50
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
75	3	3	4	3	2	4	3	2	3,00
76	5	2	5	5	2	5	2	2	3,50
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
79	5	3	5	5	1	5	3	1	3,50
80	4	4	4	4	2	4	4	2	3,50
81	4	2	5	4	1	5	2	1	3,00
82	4	4	5	4	5	5	4	5	4,50
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
84	4	4	4	4	2	3	4	2	3,38
85	5	3	4	5	4	5	3	4	4,13
86	4	5	3	4	4	4	3	2	3,63
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
88	5	5	5	5	4	5	2	2	4,13
89	4	5	5	5	4	5	5	5	4,75
90	4	5	2	1	4	1	2	3	2,75
91	4	5	3	4	4	3	3	3	3,63
92	4	5	5	3	4	5	5	5	4,50
93	3	5	3	4	3	3	3	3	3,38
94	5	5	5	5	5	3	5	3	4,50
95	5	5	2	4	5	2	2	2	3,38
96	4	5	4	5	4	5	4	5	4,50
97	5	4	2	4	5	2	2	2	3,25
98	5	5	5	5	5	4	5	4	4,75
99	4	5	4	4	4	3	4	3	3,88
100	5	5	4	4	5	4	4	4	4,38
101	4	5	4	4	4	3	4	3	3,88
102	5	4	3	5	5	3	3	3	3,88

103	5	5	2	4	5	2	2	2	3,38
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
105	5	5	3	4	5	3	3	3	3,88
106	4	4	4	4	4	2	4	2	3,50
107	3	5	4	2	3	4	4	4	3,63
108	4	5	3	5	4	3	3	3	3,75
109	4	5	5	5	4	1	5	1	3,75
110	4	5	3	4	4	4	3	4	3,88
111	4	5	1	5	4	1	1	1	2,75
112	5	5	2	5	5	5	2	1	3,75
113	3	5	4	4	3	3	4	2	3,50
114	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
115	5	5	4	5	5	3	4	5	4,50
116	4	5	3	4	4	4	3	3	3,75
117	4	5	5	5	4	5	3	3	4,25
118	5	5	5	5	5	4	5	4	4,75
119	5	5	5	5	4	4	4	5	4,63
120	5	5	5	1	1	1	1	5	3,00



Lampiran 3
HASIL OUTPUT SPSS

A. Karakteristik Responden

Tahun Angkatan

No.	Tahun Angkatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	2020	2	2
2.	2021	44	37
3.	2022	74	61
	Total	120	100

Program Studi

No.	Program Studi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Manajemen	119	99
2.	Akuntansi	1	1
	Total	120	100

Tipe Magang

No.	Tipe Magang	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Magang Konversi	82	68
2.	Magang Mandiri	37	31
3.	Magang Berdampak	1	1
	Total	120	100

Durasi Magang

No.	Durasi Magang	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	1 bulan	5	4
2.	2 bulan	1	1
3.	3 bulan	7	6

4.	4 bulan	94	78
5.	5 bulan	13	11
	Total	120	100

Kompensasi Magang

No.	Kompensasi Magang	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Diberikan Gaji	28	23
2.	Tidak Diberikan Gaji	92	77
	Total	120	100



B. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X
X1.1	Pearson	1	.493*	.353*	.143	.368*	.197*	.408*	.343*	.606*
	Correlation		*	*		*		*	*	*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.119	.000	.031	.000	.000	.000
X1.2	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
	Pearson	.493*	1	.332*	.082	.459*	.356*	.314*	.328*	.609*
	Correlation	*		*		*	*	*	*	*
X1.3	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.371	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
	Pearson	.353*	.332*	1	.513*	.368*	.349*	.353*	.454*	.733*
X1.4	Correlation	*	*		*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson	.143	.082	.513*	1	.209*	.212*	.171	.447*	.595*
	Correlation			*		*	*		*	*
	Sig. (2-tailed)	.119	.371	.000		.022	.020	.062	.000	.000
X1.6	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
	Pearson	.368*	.459*	.368*	.209*	1	.550*	.311*	.299*	.673*
	Correlation	*	*	*			*	*	*	*
X1.7	Sig. (2-tailed)									
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
	Pearson	.197*	.314*	.353*	.349*	.353*	1	.550*	.311*	.673*
X1.8	Correlation	*	*	*	*	*	*	1	.550*	.311*
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1	.550*
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.9	Pearson	.408*	.328*	.454*	.595*	.673*	.550*	.311*	1	.550*
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.10	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
	Pearson	.343*	.328*	.454*	.595*	.673*	.550*	.311*	.299*	1
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*
X1.11	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
	Pearson	.606*	.609*	.733*	.595*	.673*	.550*	.311*	.299*	.550*
X1.12	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.022		.000	.001	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.6	Pearson Correlation	.197*	.356*	.349*	.212*	.550*	1	.392*	.219*	.630*
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000	.020	.000		.000	.016	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.7	Pearson Correlation	.408*	.314*	.353*	.171	.311*	.392*	1	.339*	.620*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.062	.001	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.8	Pearson Correlation	.343*	.328*	.454*	.447*	.299*	.219*	.339*	1	.687*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.016	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X	Pearson Correlation	.606*	.609*	.733*	.595*	.673*	.630*	.620*	.687*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1
Y1.1 Pearson Correlation	1	.209*	.212*	.300**	.527**	.096	.021	.105	.560**
Sig. (2-tailed)		.022	.020	.001	.000	.296	.819	.252	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.2 Pearson Correlation	.209*	1	.550**	.292**	.289**	.336**	.245**	.150	.620**
Sig. (2-tailed)	.022		.000	.001	.001	.000	.007	.103	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.3 Pearson Correlation	.212*	.550**	1	.409**	.180*	.286**	.294**	.147	.622**
Sig. (2-tailed)	.020	.000		.000	.050	.002	.001	.110	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.4 Pearson Correlation	.300**	.292**	.409**	1	.222*	.345**	.331**	.162	.612**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.015	.000	.000	.077	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.5 Pearson Correlation	.527**	.289**	.180*	.222*	1	.059	.040	.400**	.625**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.050	.015		.519	.661	.000	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.6 Pearson Correlation	.096	.336**	.286**	.345**	.059	1	.543**	.181*	.571**

	Sig. (2-tailed)	.296	.000	.002	.000	.519		.000	.048	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.7	Pearson Correlation	.021	.245**	.294**	.331**	.040	.543**	1	.238**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.819	.007	.001	.000	.661	.000		.009	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.8	Pearson Correlation	.105	.150	.147	.162	.400**	.181*	.238**	1	.534**
	Sig. (2-tailed)	.252	.103	.110	.077	.000	.048	.009		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1	Pearson Correlation	.560**	.620**	.622**	.612**	.625**	.571**	.564**	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المجلة الإلكترونية
للإستشارات النفسية

Correlations

	Y2 .1	Y2 .2	Y2 .3	Y2 .4	Y2 .5	Y2 .6	Y2 .7	Y2 .8	Y2 .9	Y2 .10	Y2 .11	Y2 .12	Y2 .13	Y2 .14	Y2 .15	Y2 .16	Y2 .17	Y2 .18	Y2 Y2
Y2 Pearson .1 n Correl ation	1	.68 8**	.22 8*	.47 4**	.28 1**	.14 1	.41 8**	.60 8**	.36 7**	.22 7*	.16 3	.21 1*	.09 4	.12 4	.08 9	.09 6	.25 5**	.13 8	.56 6**
Sig. (2- tailed)		.00 0	.01 2	.00 0	.00 2	.12 6	.00 0	.00 0	.00 0	.01 3	.07 6	.02 1	.30 9	.17 5	.33 4	.29 7	.00 5	.13 2	.00 0
N	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0
Y2 Pearson .2 n Correl ation	.68 8**	1	.47 0**	.51 4**	.31 3**	.26 8**	.45 4**	.61 1**	.42 5**	.36 5**	.31 5**	.30 8**	.18 3*	.15 5	.20 7*	.24 8**	.30 6**	.19 1*	.69 2**
Sig. (2- tailed)	.00 0		.00 0	.00 0	.00 1	.00 3	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.04 5	.09 2	.02 3	.00 6	.00 1	.03 7	.00 0
N	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0
Y2 Pearson .3 n Correl ation	.22 8*	.47 0**	1	.37 5**	.23 7**	.37 7**	.17 7	.20 3*	.39 4**	.17 8	.29 9**	.25 8**	.32 8**	.20 5*	.46 3**	.37 5**	.28 3**	.14 1	.54 4**
Sig. (2- tailed)	.01 2	.00 0		.00 0	.00 9	.00 0	.05 3	.02 6	.00 0	.05 2	.00 1	.00 4	.00 0	.02 5	.00 0	.00 0	.00 2	.12 6	.00 0
N	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0
Y2 Pearson .4 n Correl ation	.47 4**	.51 4**	.37 5**	1	.26 9**	.22 7*	.23 4*	.27 3**	.35 0**	.16 8	.14 9	.23 1*	.14 2	.22 4*	.21 7*	.18 5*	.19 1*	.13 6	.51 3**

Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0		.00 3	.01 3	.01 0	.00 3	.00 0	.06 7	.10 3	.01 1	.12 1	.01 4	.01 7	.04 3	.03 7	.13 8	.00 0
N	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0
Y2 Pearson .5 n Correl ation	.28 1**	.31 3**	.23 7**	.26 9**	1	.50 5**	.40 5**	.30 9**	.36 6**	.30 3**	.28 6**	.18 2*	.20 5*	.30 8**	.22 3*	.17 1	.23 6**	.18 0*	.53 9**
Sig. (2- tailed)	.00 2	.00 1	.00 9	.00 3		.00 0	.00 0	.00 1	.00 0	.00 1	.00 2	.04 6	.02 5	.00 1	.01 4	.06 2	.00 9	.04 9	.00 0
N	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0
Y2 Pearson .6 n Correl ation	.14 1	.26 8**	.37 7**	.22 7*	.50 5**	1	.33 5**	.31 9**	.42 9**	.21 1*	.25 8**	.12 5	.38 6**	.40 2**	.37 9**	.36 4**	.40 3**	.21 3*	.56 5**
Sig. (2- tailed)	.12 6	.00 3	.00 0	.01 3	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.02 1	.00 4	.17 3	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.02 0	.00 0
N	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0
Y2 Pearson .7 n Correl ation	.41 8**	.45 4**	.17 7	.23 4*	.40 5**	.33 5**	1	.60 6**	.43 7**	.24 1**	.22 7*	.21 2*	.23 4*	.43 0**	.23 1*	.33 3**	.25 8**	.23 6**	.63 2**
Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.05 3	.01 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 8	.01 3	.02 0	.01 0	.00 0	.01 1	.00 0	.00 4	.01 0	.00 0
N	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0	12 0

Y2 Pearson .8 n	.608**	.611**	.203*	.273**	.309**	.319**	.606**	1	.548**	.358**	.288**	.276**	.280**	.221*	.251**	.319**	.332**	.173	.688**
Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026	.003	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.002	.002	.015	.006	.000	.000	.059	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2 Pearson .9 n	.367**	.425**	.394**	.350**	.366**	.429**	.437**	.548**	1	.307**	.247**	.225*	.410**	.257**	.422**	.376**	.415**	.179	.661**
Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.006	.013	.000	.005	.000	.000	.000	.051	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2 Pearson .10 n	.227*	.365**	.178	.168	.303**	.211*	.241**	.358**	.307**	1	.535**	.561**	.123	.118	.093	.199*	.175	.440**	.591**
Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.013	.000	.052	.067	.001	.021	.008	.000	.001		.000	.000	.180	.201	.312	.029	.056	.000	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2 Pearson .11 n	.163	.315**	.299**	.149	.286**	.258**	.227*	.288**	.247**	.535**	1	.482**	.108	.376**	.213*	.148	.244**	.490**	.593**
Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.076	.000	.001	.103	.002	.004	.013	.001	.006	.000		.000	.240	.000	.019	.107	.007	.000	.000

N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2 Pearson .12 n	.211*	.308**	.258**	.231*	.182*	.125	.212*	.276**	.225*	.561**	.482**	1	.162	.121	.103	.232*	.135	.446**	.559**
Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.021	.001	.004	.011	.046	.173	.020	.002	.013	.000	.000		.077	.187	.263	.011	.141	.000	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2 Pearson .13 n	.094	.183*	.328**	.142	.205*	.386**	.234*	.280**	.410**	.123	.108	.162	1	.432**	.630**	.626**	.504**	.189*	.528**
Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.309	.045	.000	.121	.025	.000	.010	.002	.000	.180	.240	.077		.000	.000	.000	.000	.039	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2 Pearson .14 n	.124	.155	.205*	.224*	.308**	.402**	.430**	.221*	.257**	.118	.376**	.121	.432**	1	.434**	.315**	.492**	.150	.526**
Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.175	.092	.025	.014	.001	.000	.000	.015	.005	.201	.000	.187	.000		.000	.000	.000	.102	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2 Pearson .15 n	.089	.207*	.463**	.217*	.223*	.379**	.231*	.251**	.422**	.093	.213*	.103	.630**	.434**	1	.605**	.450**	.175	.535**
Correlation																			

Sig. (2-tailed)	.334	.023	.000	.017	.014	.000	.011	.006	.000	.002	.319	.013	.260	.000	.000	.000	.000	.056	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2 Pearson .16 n Correlation	.096	.248**	.375**	.185*	.171	.364**	.333**	.319**	.376**	.199*	.148	.232*	.626**	.315**	.605**	1	.511**	.136	.556**
Sig. (2-tailed)	.297	.006	.000	.043	.062	.000	.000	.000	.000	.029	.107	.011	.000	.000	.000		.000	.138	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2 Pearson .17 n Correlation	.255**	.306**	.283**	.191*	.236**	.403**	.258**	.332**	.415**	.175	.244**	.135	.504**	.492**	.450**	.511**	1	.321**	.586**
Sig. (2-tailed)	.005	.001	.002	.037	.009	.000	.004	.000	.000	.056	.007	.141	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2 Pearson .18 n Correlation	.138	.191*	.141	.136	.180*	.213*	.236**	.173	.179	.440**	.490**	.446**	.189*	.150	.175	.136	.321**	1	.509**
Sig. (2-tailed)	.132	.037	.126	.138	.049	.020	.010	.059	.051	.000	.000	.000	.039	.102	.056	.138	.000		.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

Y2 Pearson	.56	.69	.54	.51	.53	.56	.63	.68	.66	.59	.59	.55	.52	.52	.53	.55	.58	.50	1
n	6**	2**	4**	3**	9**	5**	2**	8**	1**	1**	3**	9**	8**	6**	5**	6**	6**	9**	
Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

	M1.1	M1.2	M1.3	M1.4	M1.5	M1.6	M1.7	M1.8	M
M1.1 Pearson Correlation	1	.147	.274**	.600**	.339**	.216*	-.057	.115	.504**
Sig. (2-tailed)		.110	.002	.000	.000	.018	.535	.210	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
M1.2 Pearson Correlation	.147	1	-.015	.122	.622**	-.074	.358**	.255**	.570**
Sig. (2-tailed)	.110		.874	.186	.000	.422	.000	.005	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
M1.3 Pearson Correlation	.274**	-.015	1	.372**	-.043	.600**	.169	.072	.494**
Sig. (2-tailed)	.002	.874		.000	.640	.000	.065	.436	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
M1.4 Pearson Correlation	.600**	.122	.372**	1	.272**	.507**	.047	-.068	.557**
Sig. (2-tailed)	.000	.186	.000		.003	.000	.609	.461	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
M1.5 Pearson Correlation	.339**	.622**	-.043	.272**	1	.054	.161	.205*	.594**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.640	.003		.557	.079	.025	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
M1.6 Pearson Correlation	.216*	-.074	.600**	.507**	.054	1	.076	.038	.498**

	Sig. (2-tailed)	.018	.422	.000	.000	.557		.411	.677	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
M1.7	Pearson Correlation	-.057	.358**	.169	.047	.161	.076	1	.628**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.535	.000	.065	.609	.079	.411		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
M1.8	Pearson Correlation	.115	.255**	.072	-.068	.205*	.038	.628**	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.210	.005	.436	.461	.025	.677	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
M	Pearson Correlation	.504**	.570**	.494**	.557**	.594**	.498**	.621**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المجلة الإلكترونية
للإستشارات النفسية

C. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	18

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	8

D. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

X	120	22	40	33.83	3.745
Y1	120	24	40	33.42	3.779
Y2	120	36	90	73.94	9.700
M	120	20	40	31.10	4.615
Valid N (listwise)	120				

E. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.079	120	.260	.971	120	.061
Y1	.087	120	.225	.975	120	.087
Y2	.074	120	.258	.964	120	.063
M	.077	120	.279	.975	120	.064

a. Lilliefors Significance Correction

F. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

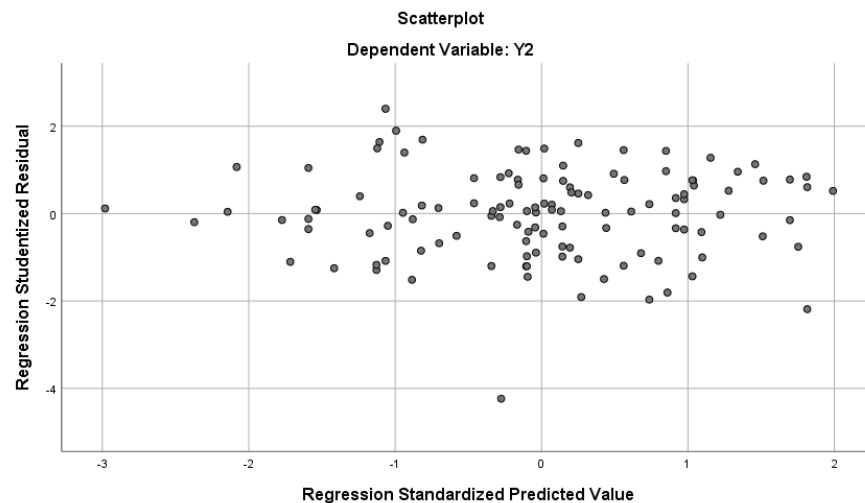
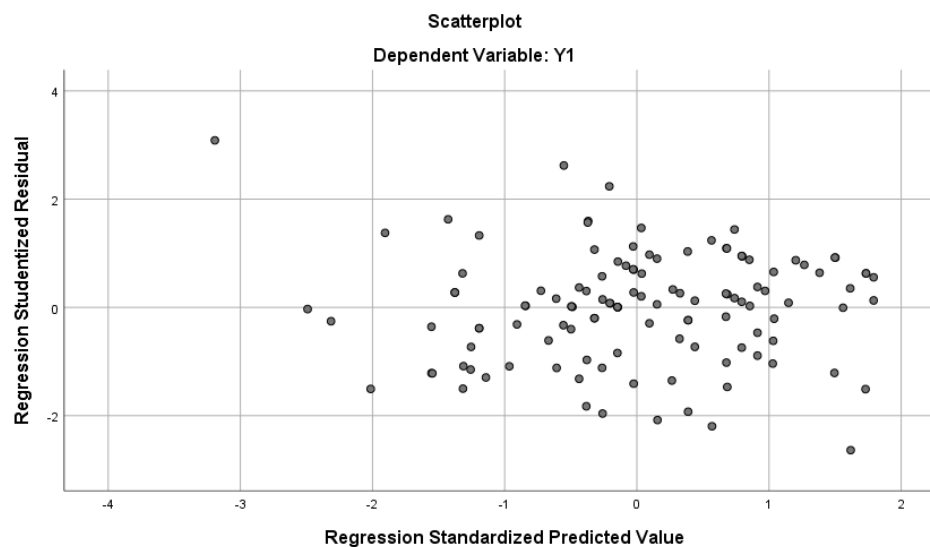
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.652	2.170		2.143	.034		
	X	.693	.062	.687	11.232	.000	.894	1.119
	M	.171	.050	.209	3.410	.001	.894	1.119

a. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.472	7.972		3.948	.000		
	X	.783	.227	.302	3.452	.001	.894	1.119
	M	.514	.184	.245	2.796	.006	.894	1.119

G. Uji Heterokedastisitas



H. Analisis Regresi Linear

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.640	2.073		3.685	.000		
	X	.762	.061	.755	12.508	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.470	7.501		5.395	.000		
	X	.989	.220	.382	4.489	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data diolah, 2025

I. Moderated Regression Analysis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.658	2	517.329	91.086	.000 ^b
	Residual	664.509	117	5.680		
	Total	1699.167	119			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), M, X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2232.280	2	1116.140	14.568	.000 ^b
	Residual	8964.312	117	76.618		
	Total	11196.592	119			

a. Dependent Variable: Y2

