



Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Keterlibatan Kerja Peserta Magang Pada Fase Awal

(Studi Kasus Di Start-Up Foodtech)

Ilham Juli Ardi Prasetyo¹, G. Oka Warmana²

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: 23012010092@student.upnjatim.ac.id¹, oka.warmana.mnj@upnjatim.ac.id²

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 06 Januari 2026

ABSTRACT

Internship programs are a strategic tool for companies in talent development and recruitment. The work engagement of interns is a key factor in a program's success, yet its dynamics during the initial period are often not well understood. This study aims to analyze the changing relationship between perceived developmental support and the level of work engagement among interns at Start-up Foodtech. Using a short longitudinal design (two waves), this research surveyed 14 interns during their first and third months in the program. Work engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9), and developmental support was measured through a perceived supervisor support questionnaire. The results from the first wave (1st month) showed a very high level of work engagement (mean 4.48), but no statistically significant relationship was found with developmental support ($r = 0.237$; $p > 0.4$). This finding indicates a "honeymoon effect," where initial engagement is driven more by enthusiasm and environmental adaptation. This study found that the relationship between the two variables emerged and strengthened significantly in the second wave (3rd month) as the honeymoon effect faded, the role of actual job resources became more prominent.

Keywords: Work Engagement, Developmental Support, Honeymoon Effect, Talent Management

ABSTRAK

Program magang merupakan sarana strategis bagi perusahaan untuk pengembangan talenta dan rekrutmen. Keterlibatan kerja (work engagement) peserta magang menjadi faktor kunci keberhasilan program, namun dinamikanya pada periode awal seringkali belum banyak dipahami. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan hubungan antara dukungan pengembangan yang dirasakan dengan tingkat keterlibatan kerja peserta magang di Start-up Foodtech. Menggunakan desain longitudinal singkat (dua gelombang), penelitian ini melakukan survei terhadap 14 peserta magang pada bulan pertama dan bulan ketiga program. Keterlibatan kerja diukur menggunakan Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9), dan dukungan pengembangan diukur melalui kuesioner persepsi dukungan atasan. Hasil pada gelombang pertama (bulan ke-1) menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang sangat tinggi (rerata 4.48), namun tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik dengan dukungan pengembangan ($r = 0.237$; $p > 0.4$). Temuan ini mengindikasikan adanya "efek bulan madu" (honeymoon effect), di mana keterlibatan awal lebih didorong oleh antusiasme dan adaptasi lingkungan. Penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara kedua variabel muncul dan menguat secara signifikan pada gelombang

kedua (bulan ke-3) seiring mudarnya honeymoon effect dan meningkatnya peran sumber daya kerja aktual.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Dukungan Pengembangan, Honeymoon Effect, Manajemen Talenta

PENDAHULUAN

Ditengah persaingan talenta yang semakin ketat, program magang telah berevolusi menjadi instrumen strategis bagi perusahaan untuk menjaring dan mengembangkan calon karyawan potensial. Keberhasilan program ini tidak hanya diukur dari kompetensi teknis, tetapi juga dari tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*), yang merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan niat peserta magang untuk bergabung secara penuh waktu. Keterlibatan kerja, yang didefinisikan sebagai kondisi pikiran positif terkait pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan, dipandang sebagai hasil dari adanya sumber daya kerja (*Job Resources*) yang memadai, sebagaimana dijelaskan dalam teori *Job Demands-Resources* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2017). Kerangka teori JD-R telah divalidasi secara ekstensif melalui berbagai studi, yang membuktikan bahwa sumber daya kerja secara konsisten dapat memprediksi peningkatan keterlibatan kerja dari waktu ke waktu. Hal ini sejalan dengan proses motivasional dalam teori JD-R, di mana sumber daya kerja mendorong motivasi intrinsik dan menumbuhkan keterlibatan kerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).

Salah satu *Job Resource* yang paling krusial adalah dukungan pengembangan dari atasan, yang mencakup perilaku seperti *mentoring*, pemberian tugas yang menantang, dan umpan balik yang konstruktif. menekankan pentingnya dukungan supervisor dan status mentor dalam mempengaruhi hasil magang peserta. Dukungan supervisor dan bimbingan mentor berperan kritis dalam meningkatkan pengalaman belajar dan pengembangan keterampilan peserta magang, yang kemudian berdampak positif pada keterlibatan kerja mereka. (Ali, Gardner, dan Edmondson 2022). Disebutkan juga bahwa dukungan supervisor yang efektif tidak hanya menciptakan makna kerja yang lebih dalam, namun juga meningkatkan keterlibatan kerja karyawan secara signifikan. Peran supervisor sebagai sumber daya kerja meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam konteks pekerjaan nyata (Tarek 2025).

Kompetensi karir juga merupakan komponen penting dalam model JD-R, yang berperan memediasi hubungan antara sumber daya kerja dan keterlibatan kerja. Pengembangan kompetensi karir secara signifikan mendukung motivasi intrinsik dan keterlibatan berkelanjutan pada pekerja (Akkermans et al. 2013). Selain itu umpan balik pengembangan, secara khusus, terbukti efektif dalam memengaruhi kinerja dan motivasi karyawan, dan perilaku mencari umpan balik merupakan salah satu mekanisme penting dalam proses adaptasi (Anseel, et al., 2015). Efektivitas sebuah program magang bahkan sangat bergantung pada kualitas desain tugas dan supervisi yang diberikan (Beenen & Pories, 2017).

Namun, fenomena menarik muncul pada fase awal kerja, di mana tingkat keterlibatan seringkali sangat tinggi namun tidak selalu berkorelasi dengan sumber daya kerja yang diterima. Fenomena psikologis ini dikenal sebagai "efek bulan

madu" (*honeymoon effect*), di mana antusiasme dan ekspektasi positif lebih dominan mendorong keterlibatan awal dibandingkan karakteristik pekerjaan aktual (Boswell, et al., 2005; Solinger, et al., 2016).

Fase ini merupakan bagian dari proses sosialisasi yang lebih luas, di mana karyawan baru membangun sumber daya psikologis untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Penelitian terkini menunjukkan bahwa dukungan atasan memegang peran moderasi yang krusial dalam mengubah hasil dari proses sosialisasi proaktif menjadi keterlibatan kerja yang berkelanjutan (Zhang, et al., 2020).

Meskipun hubungan antara dukungan atasan dan keterlibatan kerja telah mapan, terdapat celah penelitian mengenai bagaimana dinamika hubungan ini berubah dari fase *honeymoon effect* ke fase kerja yang lebih stabil, khususnya dalam konteks peserta magang. Penelitian ini dilakukan di Start-up Foodtech untuk menjawab pertanyaan kritis: Apakah keterlibatan yang tinggi di awal masa magang didorong oleh dukungan pengembangan, atau oleh faktor psikologis lain? Berdasarkan latar belakang ini, hipotesis berikut diajukan:

1. H1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan pengembangan dengan keterlibatan kerja pada bulan pertama program magang (disebabkan oleh *honeymoon effect*).
2. H2: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan pengembangan dengan keterlibatan kerja pada bulan ketiga program magang (setelah *honeymoon effect* mereda).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perubahan hubungan antara dukungan pengembangan dengan keterlibatan kerja seiring berjalannya waktu, sehingga memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang cara mengelola keterlibatan peserta magang secara efektif setelah antusiasme awal mereka menurun.

METODE

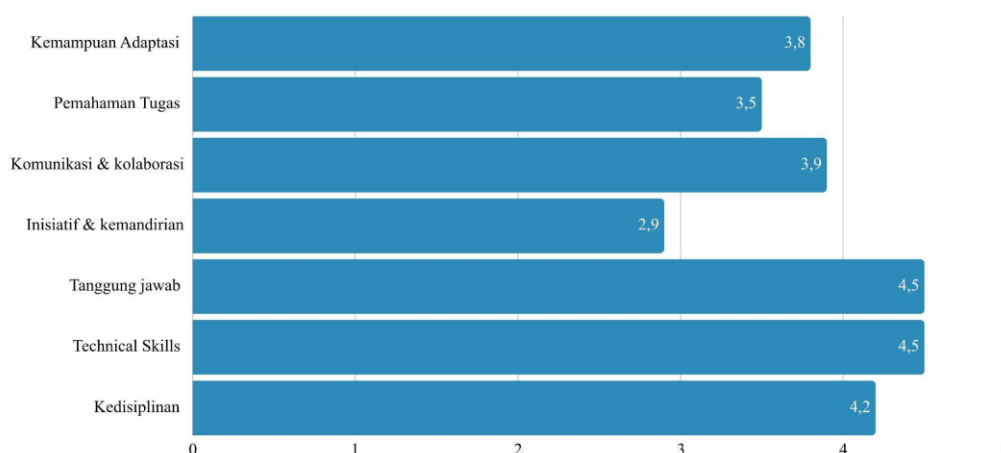
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain longitudinal dua gelombang untuk mengamati perubahan hubungan antar variabel dari waktu ke waktu. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yang terdiri dari 14 peserta magang di Start-up Foodtech yang mengikuti program selama tiga bulan. Instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) Keterlibatan Kerja: Diukur menggunakan adaptasi Bahasa Indonesia dari *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) (Schaufeli, et al., 2002) dengan skala Likert 1-5. Uji reliabilitas instrumen menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,88. (2) Dukungan Pengembangan: Diukur menggunakan kuesioner *Perceived Supervisor Developmental Support Scale* yang berfokus pada persepsi intern terhadap perilaku *mentoring*, umpan balik, dan pemberian tugas pengembangan dari atasan dengan skala Likert 1-5. Uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha sebesar 0,85.

Data dikumpulkan melalui survei online yang disebar kepada seluruh peserta pada dua waktu: akhir bulan pertama (Gelombang 1) dan minggu terakhir bulan ketiga program (Gelombang 2). Data kuantitatif yang dianalisis dalam penelitian ini

bersumber dari laporan survei internal perusahaan untuk periode Juli dan September (Start-up Foodtech, 2025). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan uji korelasi Pearson untuk masing-masing gelombang data guna membandingkan hasilnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan dinamika yang menarik mengenai keterlibatan kerja peserta magang, yang berubah secara signifikan dalam tiga bulan pertama. Temuan-temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang adaptasi karyawan baru dan menegaskan adanya dua fase psikologis yang berbeda.



Gambar 1. Diagram Rata-rata Skor Kompetensi Peserta Magang (Gelombang 1)

Diagram batang pada Gambar 1 menyajikan profil deskriptif rata-rata kompetensi awal dari 14 peserta magang pada Gelombang 1, diukur dengan skala Likert 1-5. Data menunjukkan peserta magang memiliki kekuatan signifikan dalam 'Tanggung Jawab' (4.5) dan 'Kedisiplinan' (4.2), mengindikasikan fondasi etos kerja profesional yang solid sejak awal program. Meskipun 'Inisiatif' (2.9) dan 'Keterampilan Teknis' (3.5) teridentifikasi sebagai area pengembangan, profil kompetensi ini lebih berfungsi sebagai gambaran karakteristik awal peserta dan konteks latar belakang bagi pemahaman dinamika keterlibatan kerja yang akan dianalisis lebih lanjut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Keterlibatan Kerja dan Dukungan Pengembangan (Gelombang 1)

Variabel	N	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi	Nilai Min.	Nilai Maks.
Keterlibatan Kerja	14	4.48	0.38	3.89	5.00

Dukungan Pengembangan	14	4.45	0.52	3.25	5.00
-----------------------	----	------	------	------	------

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Pearson (Gelombang 1)

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	P-value	Keterangan
Dukungan Pengembangan & Keterlibatan Kerja	0.237	0.413	Tidak Signifikan

Hasil analisis pada Gelombang 1 menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara dukungan pengembangan dan keterlibatan kerja ($p > 0.05$). Dengan demikian, **H1 diterima**.

Fase honeymoon effect: Keterlibatan Awal yang Didorong Antusiasme

Pada bulan pertama, penelitian ini menemukan tingkat keterlibatan kerja yang sangat tinggi (rerata 4.48), namun tidak menemukan adanya hubungan yang signifikan dengan dukungan pengembangan dari atasan ($r = 0.237$; $p > 0.4$). Temuan ini secara kuat mendukung Hipotesis 1 (H1) dan mengonfirmasi keberadaan "honeymoon effect". Fenomena ini, seperti yang dijelaskan oleh Solinger, et al. (2016), terjadi ketika keterlibatan awal lebih didorong oleh faktor-faktor internal seperti antusiasme, ekspektasi positif, dan proses adaptasi terhadap lingkungan baru, bukan oleh sumber daya kerja aktual yang diterima. Pada fase ini, peserta magang berada dalam proses sosialisasi organisasi, di mana mereka secara aktif membangun sumber daya psikologis untuk beradaptasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan dari Saks & Gruman (2018) serta Gruman & Saks (2021) yang menyatakan bahwa pada tahap awal, fokus utama pendatang baru adalah memahami norma dan membangun hubungan. Keterlibatan yang tinggi di awal lebih merupakan cerminan dari euforia memasuki dunia profesional daripada respons terhadap perilaku manajerial spesifik.

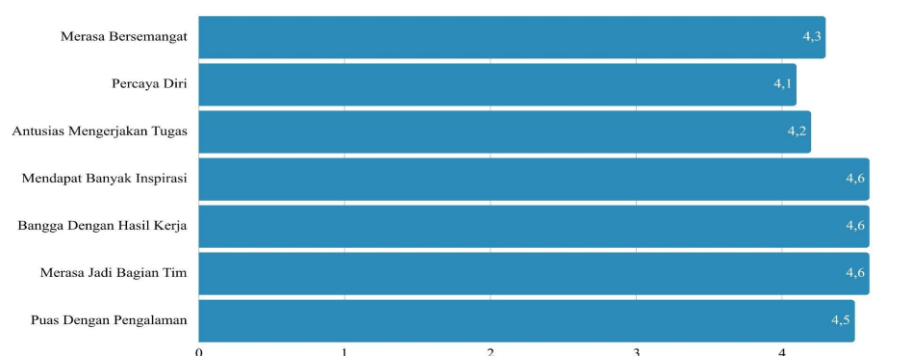
**Gambar 2. Diagram Rata-rata Skor Keterlibatan Kerja (Gelombang 2)**

Diagram batang pada Gambar 2 menampilkan diagram batang deskriptif yang mengilustrasikan tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) dari 14 peserta magang pada Gelombang 2, diukur dengan skala Likert 1-5. Hasil analisis menunjukkan tingkat keterlibatan yang bervariasi namun masih tergolong positif, dengan rerata keseluruhan sebesar 4.09. Rerata ini mengindikasikan bahwa euforia awal (*honeymoon effect*) yang dominan pada fase pertama program mulai memudar di bulan ketiga, dibandingkan dengan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi di awal. Penurunan ini menandai pergeseran krusial di mana keterlibatan tidak lagi semata-mata didorong oleh antusiasme internal, melainkan mulai dipengaruhi secara signifikan oleh sumber daya eksternal, seperti dukungan pengembangan dari atasan, yang akan dijelaskan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Keterlibatan Kerja dan Dukungan Pengembangan (Gelombang 2)

Variabel	N	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi	Nilai Min.	Nilai Maks.
Keterlibatan Kerja	14	4.09	0.58	3.11	4.89
Dukungan Pengembangan	14	4.18	0.68	2.75	5.00

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Pearson (Gelombang 2)

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	P-value	Keterangan
Dukungan Pengembangan & Keterlibatan Kerja	0.694	0.006	Signifikan

Hasil analisis pada Gelombang 2 menunjukkan *adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan secara statistik antara dukungan pengembangan dan keterlibatan kerja ($r = 0.694$; $p = 0.006$)*.

Fase Realitas: Peran Krusial Dukungan Pengembangan sebagai Job Resource

Gambaran berubah secara drastis pada bulan ketiga. Seiring dengan sedikit menurunnya rata-rata keterlibatan kerja (rerata 4.09) yang mengindikasikan memudarnya euforia awal, muncul hubungan positif yang kuat dan signifikan secara statistik antara dukungan pengembangan dan keterlibatan kerja ($r = 0.694$; $p = 0.006$). Temuan ini secara definitif mendukung Hipotesis 2 (H2) dan menandai pergeseran fundamental: dari keterlibatan yang didasari oleh antusiasme menjadi keterlibatan yang didasari oleh sumber daya pekerjaan yang konkret.

Pada titik ini, teori JD-R (Bakker & Demerouti, 2017). menjadi kerangka penjelasan yang dominan. Dukungan pengembangan dari atasan berfungsi sebagai *Job Resource* krusial yang memotivasi dan mempertahankan keterlibatan setelah antusiasme internal mereda. Hal ini konsisten dengan berbagai studi yang membuktikan bahwa sumber daya kerja merupakan prediktor kuat bagi keterlibatan dari waktu ke waktu. Temuan ini juga didukung oleh Hu, et al. (2020) yang

menghubungkan gaya kepemimpinan suportif dengan keterlibatan, serta Guenter, et al. (2020) yang menyoroti pentingnya umpan balik pengembangan. Lebih lanjut, umpan balik sehari-hari dari atasan terbukti secara langsung berkontribusi pada sumber daya kerja, yang pada gilirannya memupuk keterlibatan kerja yang lebih tinggi (Soucek & Rupprecht, 2020).

Pergeseran ini dapat dipahami melalui temuan Zhang, et al. (2020), yang menunjukkan bahwa dukungan atasan berperan sebagai moderator yang mengubah proses sosialisasi awal menjadi keterlibatan dan perilaku inovatif yang nyata. Artinya, setelah masa *honeymoon effect* selesai, dukungan manajerial yang terstruktur menjadi faktor penentu apakah semangat awal peserta magang akan luntur atau bertransformasi menjadi keterlibatan yang produktif dan berkelanjutan.

Implikasi Praktis dan Keterbatasan Penelitian

Temuan ini memberikan implikasi manajerial yang jelas. Perusahaan disarankan untuk mengadopsi pendekatan dua fase dalam mengelola program magang. Pada bulan pertama, fokus utama sebaiknya pada proses sosialisasi, membangun komunitas, dan memperkuat hubungan interpersonal untuk memanfaatkan momentum *honeymoon effect*. Memasuki bulan kedua dan ketiga, intervensi manajerial harus ditingkatkan secara signifikan. Ini adalah waktu krusial untuk menyediakan dukungan pengembangan yang terstruktur, seperti mentoring intensif, umpan balik kinerja yang jelas, dan penugasan proyek yang menantang. Praktik ini sejalan dengan penelitian tentang pentingnya kualitas supervisi untuk kesuksesan program magang (Stauffer, et al., 2023).

Adapun batasan dari penelitian ini antara lain ukuran sampel yang kecil (N=14) dan konteks studi kasus di satu perusahaan membatasi generalisasi hasil. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dianjurkan untuk mereplikasi studi ini dengan sampel yang lebih besar di berbagai industri. Selain itu, penelitian di masa depan dapat memasukkan variabel sumber daya lainnya, seperti dukungan rekan kerja (*peer support*), untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika keterlibatan peserta magang.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pada fase awal program magang, keterlibatan kerja peserta sangat tinggi dan didominasi oleh *honeymoon effect*, sehingga tidak berhubungan signifikan dengan dukungan pengembangan yang diberikan atasan. Seiring berjalannya waktu dan mudahnya antusiasme awal, dukungan pengembangan dari atasan berubah menjadi faktor prediktor yang signifikan untuk mempertahankan keterlibatan kerja peserta magang. Berdasarkan temuan ini, disarankan bagi perusahaan untuk memanfaatkan momentum *honeymoon effect* di bulan pertama dengan fokus pada sosialisasi dan pembangunan komunitas. Memasuki bulan kedua dan seterusnya, perusahaan harus meningkatkan intensitas *mentoring* dan umpan balik yang terstruktur untuk mengubah antusiasme awal menjadi keterlibatan yang berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mereplikasi penelitian ini dengan sampel yang lebih

besar di berbagai industri dan mempertimbangkan variabel lain seperti dukungan rekan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak yang telah memberikan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Terakhir, penulis menyampaikan apresiasi kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan untuk mempublikasikan hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anseel, F., Beatty, A. S., Shen, W., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2015). How are we doing after 30 years? A meta-analytic review of the antecedents and outcomes of feedback-seeking behavior. *Journal of Management*, 41(1), 318-348. <https://doi.org/10.1177/0149206313484411>
- Ali, A. A., Gardner, P., & Edmondson, B. (2022). Examining the joint role of supervisor support and mentor status on intern outcomes. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 23(3), 335-346. <https://doi.org/10.18848/2327-0020/CGP/v23i03/335-346>
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Blonk, R., & Korvorst, V. (2013). The role of career competencies in the Job Demands-Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.009>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Beenen, G., & Pories, B. A. (2017). The message is in the model: How the theory of job design informs internship effectiveness. *Academy of Management Learning & Education*, 16(4), 575-596. <https://doi.org/10.5465/amle.2016.0028>
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 882-892. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.882>
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2021). Performance management for newcomers: A psychological resources perspective. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100779. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100779>
- Guenther, H., Van de Walle, D., & van Dierendonck, D. (2020). The impact of feedback on performance and the role of task difficulty: A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(3), 332-349. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1837833>
- Hu, Y., He, H., & Zhou, J. (2020). Servant leadership and work engagement: a multilevel study of mediating and moderating factors. *Journal of Psychology in Africa*, 30(2), 99-105. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1735540>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). Socialization resources and new employee engagement: A conservation of resources perspective. *Human Resource Management*, 57(3), 735-749. <https://doi.org/10.1002/hrm.21853>

-
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Solinger, O. N., van Olffen, W., & Hofmans, J. (2016). The honeymoon-hangover effect in job satisfaction: A new look at the underlying mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 30(3-4), 310-327. <https://doi.org/10.1177/2397002216664568>
- Soucek, R., & Rupprecht, A. (2020). Supervisor feedback as a source of work engagement? The contribution of day-to-day feedback to job resources and work engagement. *EWOP in Practice*, 14(1), 70-89. <https://doi.org/10.21825/ewopinpractice.87134>
- Stauffer, M. D., O'Connor, M. D., Holt, A., Keating, J., McKay, J., & Clare, J. (2023). Quality of internship supervision and its effect on professional development and satisfaction. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 24(1), 17-31. <https://doi.org/10.22329/ijwil.24.1.17>
- Tarek, B. S. N. (2025). Supervisor support, meaningful work, and work engagement: A study in the furniture industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 15(1), 30-45. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v15i1.45385>
- Zhang, Y., Liang, J., Zhang, J., & Liu, J. (2020). Newcomers' proactive socialization, work engagement, and innovative behavior: The moderating role of supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103433. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103433>
- Start-up Foodtech (2025). *Data Survei dan Umpan Balik Internal Program Magang Juli*. [Dokumen Internal].
- Start-up Foodtech (2025). *Data Survei dan Umpan Balik Internal Program Magang September*. [Dokumen Internal].