

**MANAJEMEN MENTORING DAN PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MAGANG PADA PROGRAM MAGANG
GENERASI BERTALENTA FHCI BUMN PT. PEGADAIAN KANTOR
WILAYAH X BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh

H. Rudiansyah

NIM. 2005536

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2024

**MANAJEMEN MENTORING DAN PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MAGANG PADA PROGRAM MAGANG
GENERASI BERTALENTA FHCI BUMN PT PEGADAIAN KANTOR
WILAYAH X BANDUNG**

Oleh

H. Rudiansyah

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan

©H. Rudiansyah

Universitas Pendidikan Indonesia

April 2024

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, Dengan cetak ulang,
difoto kopi, atau dengan cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

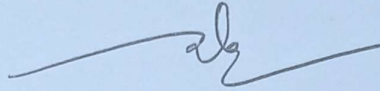
H. RUDIANSYAH

2005536

**MANAJEMEN MENTORING DAN PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MAGANG
PADA PROGRAM MAGANG GENERASI BERTALENTA FHCI BUMN PT
PEGADAIAN KANTOR WILAYAH X BANDUNG**

Disetujui dan disahkan oleh Pembimbing:

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Aan Komariah, M. Pd

NIP 19700524 199402 2 001

Pembimbing II,



Dr. Suryadi, M. Pd

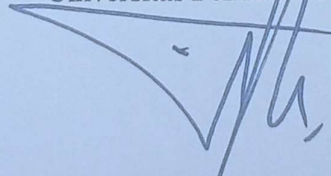
NIP 19680729 199802 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Pendidikan Indonesia



Dr. Sururi, M. Pd.

NIP 19701109 199802 1 001

ABSTRAK

MANAJEMEN MENTORING DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MAGANG PADA PROGRAM GENERASI EMAS BERTALENTA FHCI BUMN PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH X BANDUNG

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh gambaran umum terkait “Manajemen Mentoring dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Magang Pada Program Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) FHCI BUMN PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 pegawai magang. Dengan menggunakan sampel jenuh yakni total keseluruhan populasi sebanyak 69 Responden. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Pengolahan data pada penelitian ini bantuan program *SmartPLS Statistics Version 4.1.0.1*. Pada hasil penelitian ini diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.608 yang berarti bahwa manajemen mentoring memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai magang. Adapun perolehan koefisien determinasi dari hubungan manajemen mentoring dapat menjelaskan kinerja pegawai magang sebesar 37%, dan faktor lainnya sebesar 63% tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pada uji signifikansi atau probabilitas diperoleh nilai p values sebesar $0,00 < 0,05$, serta *t statistics* sebesar $9,672 > 1,985$. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah H_0 diterima yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Manajemen Mentoring terhadap Kinerja Pegawai Magang pada Program Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) FHCI PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung. Rekomendasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kualitas konseling dan meningkatkan keempatian dari seorang mentor kepada pemagang dengan mengidentifikasi tujuan khusus dalam *counseling* yang ingin dicapai dan mengarahkan mentor sebagai konselor untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan khususnya tujuan pelaksanaan magang.

Kata Kunci : Manajemen Mentoring, Kinerja Pegawai magang

ABSTRACT

THE MANAGEMENT OF MENTORING AND IT'S IMPACT ON THE PERFORMANCE OF INTERN EMPLOYEES IN THE MAGANG GENERASI BERTALENATA PROGRAM AT FHCI BUMN PT. PEGADAIAN REGIONAL OFFICE X BANDUNG

This study aims to obtain an overview of “The Management of Mentoring and It's Impact on The Performance of Intern Employees in The Magang Generasi Bertalenta Program at FHCI BUMN PT Pegadaian Regional Officie X Bandung”. The method used in this research is a quantitative descriptive method with Structural Equation Modeling (SEM) approach. The population in this study consisted of 69 internship employees. Using a saturated sample, the total population of 69 respondents was included. Data collection technique in this research used a questionnaire. Data processing technique in this research used, Partial Least Square (PLS). Data processing in this research utilized SmartPLS Statistics Version 4.1.0.1 software. The research results obtained a correlation coefficient of 0.608, indicating that mentoring management has a positive influence on the performance of internship employees. The coefficient of determination from the relationship of mentoring management can explain internship employee performance by 37%, while the remaining 63% of other factors were not explained in this study. In the significance test, the p-value obtained was $0.00 < 0.05$, and the t-statistic was $9.672 > 1.985$. It can be concluded that the alternative hypothesis is accepted, indicating a positive and significant influence between Mentoring Management and Internship Employee Performance in the Talented Generation Internship Program (MAGENTA) FHCI PT. Pegadaian Regional Office X Bandung. The recommendation from this research is to enhance counseling quality and increase emphaty from mentors towards interns by identifying specific counseling goals, and directing mentors to actively engage as counselors in achieving these goals, particulatly in the implementation of internships.

Keywords : Management Mentoring, Internship Employee Performance

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| UCAPAN TERIMA KASIH | v |
| ABSTRAK..... | vii |
| <i>ABSTRACT</i> | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Batasan dan Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| 1.4.1. Manfaat Teoritis | 6 |
| 1.4.2. Manfaat praktis..... | 6 |
| 1.5. Struktur Organisasi Skripsi..... | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1. Kajian Teori | 8 |
| 2.1.1. Konsep Administrasi dan Manajemen | 8 |
| 2.1.1.1. Definisi Administrasi dan Manajemen..... | 8 |
| 2.1.1.2. Fungsi Administrasi dan Manajemen..... | 9 |
| 2.1.1.3. Ruang Lingkup Administrasi dan Manajemen..... | 10 |
| 2.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |

| | | |
|--------------------------------|--|----|
| 2.1.2.1 | Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 12 |
| 2.1.2.2 | Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.1.2.3 | Tujuan MSDM..... | 14 |
| 2.1.2.4 | Pengembangan Sumber Daya Manusia | 15 |
| 2.1.2.5 | Tujuan Pengembangan SDM | 16 |
| 2.1.2.6 | Strategi Pengembangan SDM..... | 16 |
| 2.1.3. | Konsep Manajemen Mentoring..... | 17 |
| 2.1.4.1. | Definisi Manajemen Mentoring..... | 17 |
| 2.1.4.2. | Manfaat Mentoring | 19 |
| 2.1.4.3. | Peran Mentoring | 20 |
| 2.1.4.4. | Proses Mentoring..... | 22 |
| 2.1.4.5. | Indikator Mentoring..... | 24 |
| 2.1.4. | Konsep Kinerja Pegawai | 25 |
| 2.1.4.1. | Definisi Kinerja Pegawai | 25 |
| 2.1.4.2. | Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 25 |
| 2.1.4.3. | Dimensi Kinerja Pegawai | 26 |
| 2.1.4.4. | Indikator Kinerja..... | 27 |
| 2.1.4.5. | Penilaian kinerja | 29 |
| 2.2. | Penelitian Terdahulu | 30 |
| 2.3. | Kerangka Penelitian | 33 |
| 2.4. | Hipotesis Penelitian..... | 34 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 35 |
| 3.1 | Desain Penelitian | 35 |
| 3.2 | Partisipan dan Tempat Penelitian | 36 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 36 |
| 3.4 | Instrumen Penelitian..... | 37 |

| | | |
|---|--|----|
| 3.4.1. | Definisi Operasional..... | 37 |
| 3.4.2. | Teknik pengumpulan data | 38 |
| 3.4.3. | Teknik Pengukuran Variabel | 38 |
| 3.4.4. | Kisi Kisi Penelitian | 39 |
| 3.4.5. | Instrumen Penelitian..... | 41 |
| 3.4.6. | Proses Pengembangan Instrumen..... | 42 |
| 3.4.7. | Uji Validitas..... | 42 |
| 3.4.8. | Uji reliabilitas..... | 44 |
| 3.5 | Prosedur Penelitian..... | 44 |
| 3.6 | Analisis data | 46 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 50 |
| 4. 1 | Hasil Penelitian..... | 50 |
| 4. 2 | Deskripsi data | 50 |
| 4.2.3.1 | Variabel Kinerja Pegawai Magang (Y)..... | 53 |
| 4.2.3.2 | Variabel Manajemen Mentoring (X)..... | 56 |
| 4. 3 | Analisis Data | 60 |
| 4.3.1 | Analisis Model Pengukuran/Masurement Model Analysis (<i>Outer Model</i>) | 60 |
| 4.3.2 | Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (InnerModel).. | 65 |
| 4.3.3 | Pengujian Hipotesis..... | 66 |
| 4. 4 | Pembahasan Hasil Penelitian..... | 68 |
| 4.4.1 | Gambaran Kinerja Pegawai Magang | 68 |
| 4.4.2 | Gambaran Manajemen Mentoring | 69 |
| 4.4.3 | Gambaran Pengaruh Manajemen Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai Magang..... | 72 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI | | 74 |

| | | |
|--------|--------------------------------|----|
| 5.1 | Kesimpulan..... | 74 |
| 5.2 | Implikasi..... | 75 |
| 5.3 | Rekomendasi | 76 |
| 5.3.1. | Bagi lembaga..... | 76 |
| 5.3.2. | Bagi peneliti selanjutnya..... | 77 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 78 |
| | LAMPIRAN..... | 82 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 30 |
| Tabel 3.1 Kisi Kisi Penelitian..... | 39 |
| Tabel 3.2 Instrumen Penelitian..... | 41 |
| Tabel 3.3 Uji Validitas..... | 43 |
| Tabel 3.4 Uji Reliabilitas..... | 44 |
| Tabel 4.1 Skala Likert | 50 |
| Tabel 4.2 Rekapitulasi Penyebaran Angket..... | 51 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Cabang Penempatan | 52 |
| Tabel 4.5 Rekapitulasi Variabel Y Berdasarkan Rata Rata Dimensi..... | 53 |
| Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Kualitas | 54 |
| Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Kuantitas | 54 |
| Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Ketepatan Waktu.. | 54 |
| Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Efektifitas..... | 55 |
| Tabel 4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Kemandirian | 55 |
| Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Komitmen Kerja. | 56 |
| Tabel 4.12 Rekapitulasi Variabel Y Berdasarkan Rata Rata Dimensi..... | 57 |
| Tabel 4.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Role Modeling</i> | 57 |
| Tabel 4.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Acceptance dan Confirmation</i> | 58 |
| Tabel 4.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Counseling</i> | 58 |
| Tabel 4.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Friendship</i> | 59 |
| Tabel 4.17 <i>Loading Factor</i> Pada Tahap 1 | 60 |
| Tabel 4.18 <i>Loading Factor</i> Pada Tahap 2 | 63 |
| Tabel 4.19 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i> | 64 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.20 Uji <i>Composite Reliability</i> | 64 |
| Tabel 4.21 Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>) | 65 |
| Tabel 4.22 Model Fit (<i>Normed Fit Index</i>) | 65 |
| Tabel 4.23 <i>R-Square</i> | 66 |
| Tabel 4.24 Uji Hipotesis Berdasarkan Total Effects..... | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian | 33 |
| Gambar 4.1 Hasil Pengolahan Data Tahap 1..... | 61 |
| Gambar 4.2 Hasil Pengolahan Data Tahap 2..... | 62 |
| Gambar 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis | 67 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I

- a Surat Pengangkatan pembimbing Skripsi
- b Surat Permohonan Izin Penelitian PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung

Lampiran II

- a Catatan Bimbingan Skripsi

Lampiran III

- a Kisi-kisi penelitian
- b Instrumen Penelitian
- c Uji Validitas
- d Uji Reliabilitas

Lampiran IV

- a Rekapitulasi Kuesioner Penelitian
- b Uji Outer Model
- c Uji Inner Model

Lampiran V

- a Tabel distribusi t
- b Tabel nilai r *product moment*

Lampiran VI

- c Riwayat Penulis

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*.
- Akbar, M. R., & Nurhayati. (2022). Pengaruh mahasiswa magang terhadap keberlangsungan kinerja kantor walikota Medan. 2(1), 404–408.
- Azis, R. (2016). *Pengantar Administrasi Pendidikan*.
- Baranik, L. E., Roling, E. A., & Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work ? The role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 366–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.07.004>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*.
- Castro, S. L., Scandura, T. A., & Williams, E. A. (2004). *Validity of Scandura and Ragins' (1993) Multidimensional Mentoring Measure: An Evaluation and Refinement Stephanie*. 33431(1993), 1–39.
- Gulo, W. (2002). *Metode Penelitian* (Issue september 2016).
- Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi Pendidikan*.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manejemen dengan AMIS, LISREL dan SmartPLS*.
- Haryono, S., & Wardoyo, P. (2016). *STRUCTURAL EQUATION MODELING Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00*.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hindarto, M. B. (2021). Pengaruh penilaian dan mentoring terhadap peningkatan kinerja karyawan rumah sakit islam nasrul ummah. 9, 1623–1632.
- Irfan, A. (2023). *Journal of career development*. 1(1), 1–12.
- Kamaratri, N. S., & Adhikara, M. F. A. (2019). *Apakah Fungsi Mentoring* ,

Motivasi dan Pengembangan Karir Mempengaruhi Kinerja Perawat? 2(1), 199–215.

Lalitaratri, T., & Surabaya, U. N. (2023). *Pengaruh Coaching , Mentoring , dan Coworker Support Terhadap Job Performance Pada Pegawai PT . Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. 2(1), 111–126.*

Lipscomb, R., & An, S. (2010). Mentoring 101: Building a Mentoring Relationship. *YJADA, 110(7), 1002,1004,1005,1008.*
<https://doi.org/10.1016/j.jada.2010.05.017>

Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama (Issue 39).*

Martoredjo, N. T. (2015). *Peran Dimensi Mentoring Sumber daya Manusia. 6(4), 444–452.*

Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan SmartPLS. *Universitas Negeri Yogyakarta, 1–34.*

Narimawati, U., Sarwono, J., & Sarwono, J. (2022). Kajian Tentang Indeks Kecocokan Model Dalam Pemodelan Persamaan Struktural Berbasis Kovarian D Alam Lisrel Dan Amos Serta Berbasis Partial Least Square Dalam Pls Sem. *Majalah Ilmiah UNIKOM, 20(2), 85–94.*
<https://doi.org/10.34010/miu.v20i2.9497>

Nugroho, A. Y., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supriatna, H. (2021). *Mempertahankan Kinerja Karyawan UMKM: Analisis Pengaruh. 16(2), 364–378.*

Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif.*

Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Purwanto, N. A. (2020). *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktik di Lembaga Pendidikan.*

Putri, M. N. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap*

- Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Jambi Dr. Sutomo. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang*, 4(1), 125–134.
- Riantini, Budiharjo, A., & Nur, L. Z. (2024). *Pengaruh Program Coaching, Mentoring, dan Counseling Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan*. 5, 213–225.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Stephen p. robbins timothy a. judge*.
- Sintiawati, N., Hendrawijay, Ariefianto, L., & Kusumawardani, E. (2022). Modul PSDM: Coaching, Mentoring, Counselling. <https://Repository.Unej.Ac.Id>.
<https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/114080>
- Sohiron, Syukri, A., & Us, K. A. (2019). *Sifat Empati Pemimpin Terhadap bawahan Sebagai Kunci keberhasilan Kepemimpinan Dalam Sistem Manajemen Pendidikan*. 2(1), 43.
- Sudja, I. N., & Gama, A. W. S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sujoko. (2015). *Program Mentoring Dalam Kasus Penempatan Tenaga Kerja*. 111–118.
- Suryana. (2012). *Metodologi Penelitian : Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Universitas Pendidikan Indonesia, 1–243. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*.
- Syahril, & Sulastri. (2023). Tingkat Komitmen Kerja Pegawai dalam Pelaksanakan Tugasnya Syahril, Sulastri. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 6(1), 35–42.
<http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Wulansari, F., Fauzi, A., Ekonomi, F., Terbuka, U., Ekonomi, F., & Terbuka, U.

(2023). *Pengaruh coaching dan mentoring terhadap kinerja pegawai*. 3(1), 121–126.

Zeng, H., Zhao, L., & Ruan, S. (2020). *How Does Mentoring Affect Protégés' Adaptive Performance in the Workplace: Roles of Thriving at Work and Promotion Focus*. 11(September), 1–13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.546152>