

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bab ini peneliti akan menyimpulkan dari hasil temuan penelitian berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dan dikaji pada bab sebelumnya mengenai manajemen mentoring dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kanwil X Bandung, dengan kesimpulan implikasi dan rekomendasi sebagai berikut:

#### 5.1 Kesimpulan

1. Gambaran kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kanwil X Bandung dalam kategori baik. Hal tersebut didukung dengan analisis terhadap data kuesioner pada variabel Y (Kinerja pegawai magang) yang memiliki rata rata kategori sangat baik dengan memiliki 6 dimensi yakni Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian, dan Komitmen kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kanwil X Bandung sudah terlaksana dengan baik.
2. Gambaran manajemen mentoring pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kanwil X Bandung dalam kategori yang baik. Hal tersebut didukung dengan analisis data terhadap kuesioner variabel X (Manajemen Mentoring) dengan rata rata dalam kategori sangat baik. Dengan 4 dimensi diantaranya yaitu *role modeling*, *acceptance dan confirmation*, *counseling*, dan *friendship*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa proses manajemen mentoring pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kanwil X Bandung sudah terlaksana dengan baik.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel manajemen mentoring terhadap kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kanwil X Bandung. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dengan menggunakan software SmartPLS 4.0, nilai P Values yang diperoleh sebesar 0,000, dengan hasil uji koefisien jalur atau Path coefficient menunjukkan nilai 0.608. Hal tersebut dapat diartikan bahwa

variabel X (Manajemen Mentoring) dan variabel Y (Kinerja Pegawai Magang) terdapat hubungan yang positif atau searah, dan signifikan. Adapun nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hubungan manajemen mentoring dan kinerja pegawai magang adalah 37%, faktor lainnya yakni sebesar 63% tidak dibahas pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa, hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima, dan terdapat pengaruh pada manajemen mentoring yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kanwil X Bandung.

## 5.2 Implikasi

Pada variabel kinerja pegawai magang, komitmen yang dimiliki oleh para peserta magang dalam kategori yang tinggi, namun ditemukan bahwa kuantitas kerja berada dalam kategori terendah dan masih perlu dimaksimalkan, karena dalam dunia bisnis khususnya dalam penelitian ini kuantitas kerja berimplikasi kepada pencapaian target berupa omzet yang tentunya menjadi faktor utama dalam ketercapaian tujuan perusahaan. Selain dari pihak mentor yang perlu meningkatkan kualitas mentoring, peserta magang juga perlu memaksimalkan kinerjanya, menggali ilmu sedalam dalamnya di lingkungan kerja, serta secara mandiri memecahkan permasalahan yang menghambat ketercapaian tujuan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, telah terkonfirmasi bahwa manajemen mentoring menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi suatu peningkatan kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kanwil X Bandung. Maka dari itu proses mentoring perlu ditingkatkan lebih baik lagi. Khususnya pada dimensi *counseling* yang sebenarnya merupakan sebuah esensi dari program mentoring. Seorang mentor diharapkan dapat memberikan dukungan emosional kepada pemagang, memberikan saran dan solusi yang tepat, serta mendorong motivasi dari peserta magang agar dapat memaksimalkan seluruh potensi yang dimilikinya untuk ketercapaian target dan tujuan. Selain daripada itu peserta magang pun perlu memiliki *self leadership* yang tinggi untuk dapat mengelola stres kerja, tekanan tekanan, dan kemampuan

beradaptasi agar tidak terlalu bergantung pada seorang mentor serta dapat menyelesaikan permasalahan serta pengambilan keputusan secara mandiri.

Dengan diketahuinya manajemen mentoring sebagai salah satu pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai magang, maka dari itu perlunya usaha dari pihak lembaga untuk dapat mencapai kinerja pegawai magang yang lebih maksimal, salah satunya dengan memaksimalkan pelaksanaan manajemen mentoring, pimpinan sebagai *leader* yang memiliki kewenangan diharapkan lebih memberikan perhatian lebih pada proses mentoring mulai dari perencanaan mentoring yang matang, pelaksanaan yang terstruktur sesuai dengan rencana, hingga pada fungsi monitoring dan evaluasi sebagai salah satu fungsi pengawasan dan perbaikan dalam manajemen mentoring. Hal ini perlu dilaksanakan agar manajemen mentoring serta kinerja pegawai magang dapat terpantau dan diharapkan stabil bahkan mengalami peningkatan setiap waktunya.

### 5.3 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Peneliti terkait “Manajemen Mentoring dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kanwil X Bandung”, dengan ini peneliti akan menyampaikan beberapa rekomendasi dengan harapan dapat membantu pihak-pihak terkait kedepannya.

#### 5.3.1. Bagi lembaga

Mengenai kinerja pegawai magang sudah berada pada kategori baik maka dari itu hal tersebut perlu untuk terus dipertahankan dan ditingkatkan, dengan selalu melaksanakan monitoring dan evaluasi secara rutin agar kinerja pegawai dapat terpantau dengan baik, dan diharapkan stabil bahkan terus mengalami peningkatan yang lebih baik.

Pelaksanaan manajemen mentoring pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kanwil X Bandung telah terlaksana dengan baik. Namun terkait beberapa hal khususnya pada dimensi *counseling* dapat ditingkatkan dengan meningkatkan perilaku *oriented counseling* pada seorang mentor, dengan pengertian bahwa teknik ini adalah mengidentifikasi tujuan khusus

dalam *counseling* dan mengarahkan mentor sebagai konselor untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan.

Pimpinan sebagai pemangku kepentingan yang memiliki kewenangan terhadap manajemen dalam perusahaan diharapkan lebih memberikan perhatian lebih terhadap proses mentoring mulai dari perencanaan mentoring yang matang, pelaksanaan yang terstruktur sesuai dengan rencana, hingga pada fungsi monitoring dan evaluasi sebagai salah satu fungsi pengawasan dan perbaikan dalam manajemen mentoring. Hal ini perlu dilaksanakan agar manajemen mentoring serta kinerja pegawai magang dapat terpantau dan diharapkan stabil bahkan mengalami peningkatan setiap waktunya.

### **5.3.2. Bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini merupakan gambaran umum mengenai manajemen mentoring terhadap kinerja pegawai magang. Untuk penelitian selanjutnya Peneliti merekomendasikan untuk mengkaji permasalahan yang ada dilapangan dengan lebih mendalam. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian menggunakan metode lain yang dapat mengeksplorasi lebih dalam terkait variabel yang diteliti. Selain itu juga dapat dilakukan dengan memperluas wilayah penelitian, ataupun menggunakan variabel variabel lain yang masih belum digambarkan pada penelitian ini.