

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi program mentoring yang telah diterapkan Universitas "X" yang terukur melalui persepsi mentee dan mentor terhadap proses mentoring serta dampaknya pada performance yang diraih oleh mentee. Sampel penelitian ini adalah seluruh pejabat struktural di Universitas "X" yang terdiri dari level 2, 3, dan 4. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner untuk mengukur persepsi mentee dan mentor yang mengikuti mentoring dari Noe (1988). Kuesioner mentoring terdiri dari 30 item. Validitas item berkisar antara 0.372-0.833 untuk kuesioner yang diberikan pada mentee dan 0.467-0.789 untuk kuesioner yang diberikan pada mentor, hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat dipakai. Reliabilitas alat ukur yang diberikan pada mentee sebesar 0.930 dan 0.970 untuk yang diberikan pada mentor. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Pengukuran performance dilakukan melalui kuesioner yang terdiri dari 64 item. Materi mentoring disusun berdasarkan mentorship function, yaitu career dan psychosocial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mentoring berpengaruh secara tidak signifikan terhadap performance yang diraih oleh mentee. Jumlah pertemuan mentoring berpengaruh secara tidak signifikan terhadap performance. Saran teoritis dari penelitian ini adalah mengontrol level jabatan dan jumlah responden serta pengembangan modul mentoring yang lebih konkrit. Organisasi dapat membuat manual mentoring yang lebih konkrit serta melakukan identifikasi mentee.



ABSTRACT

The aims of this research is to evaluate the mentoring program “X” University has done which measured by perception between mentee and mentor to mentoring’s process and the effect to mentee’s performance. The sample of this research is structural functionary at level 2, 3, 4 in “X” University. The perception measured by questionnaire from Noe (1988). It has 30 items. The validity is 0.372-0.833 for the mentee’s perception and 0.467-0.789 for the mentor’s perception. The reliability is 0.930 for the mentee’s perception and 0.970 for the mentor’s perception. The performance measured by a questionnaire with 64 items. The mentoring’s content structured by mentorship function, career and psychosocial. The result of this research is mentoring influent not significantly to the performance. The amount of the mentoring influent not significantly to the performance. Theoretically for the next research, it has to control the job level and number of respondents and the module has to develop. The organization can make a mentoring manual concrete and identify the mentee.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1. Maksud Penelitian.....	9
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	10
1.3.3. Kegunaan Penelitian.....	10
1.3.3.1. Kegunaan Ilmiah	10
1.3.3.2. Kegunaan Praktis.....	10
1.4 Metodologi Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Tinjauan Teoritik.....	12
2.1.1 <i>Performance</i>	12
2.1.1.1 Definisi <i>Performance</i>	12
2.1.1.2 Indikator <i>Performance</i>	13
2.1.2. <i>Performance Appraisal</i>	14
2.1.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja	14
2.1.2.2 Metode <i>Performance Appraisal</i>	14
2.1.2.3 Penyimpangan Dalam Penilaian Kinerja	15
2.1.2.4 Syarat Penilaian Kinerja Yang Efektif	15
2.1.2.5 Proses <i>Performance Appraisal</i>	18
2.1.2.6 Membuat Standar / Kriteria Kinerja.....	19
2.1.2.7 360 Degree.....	20
2.1.3 Mentoring	21
2.1.3.1 Definisi <i>Mentoring</i> dan Efektivitas <i>Mentoring</i>	21
2.1.3.2 Formal Versus Informal.....	22
2.1.3.3 Fungsi Mentoring	23
2.1.3.4 Mentor	25
2.1.3.4.1 Orang Yang Dapat Menjadi Mentor	25
2.1.3.4.2 Fungsi Mentor	25
2.1.3.4.3 Karakteristik Mentor.....	27
2.1.3.4.4 Keuntungan Menjadi Mentor	27
2.1.3.5 Mentee	28
2.1.3.5.1 Karakteristik Mentee	28

2.1.3.5.2 Keuntungan Menjadi Mentee	29
2.1.3.6 Memahami Peran Terhadap Konteks	29
2.1.3.7 Tujuan Mentoring Kepemimpinan	32
2.1.3.8 Faktor Yang Mempengaruhi Mentoring	32
2.1.3.9 <i>Noe's Mentoring Function Scale</i>	35
2.1.4 Universitas Dan Pejabat Struktural	35
2.2 Kerangka Pemikiran	35
2.3 Asumsi Penelitian	43
2.4 Hipotesa Penelitian	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
3.1. Metodologi Penelitian	44
3.2. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional	45
3.2.1. Variabel Penelitian	45
3.2.2. Definisi Konseptual.....	45
3.2.2.1 <i>Performance</i>	45
3.2.2.2 Mentoring.....	46
3.2.3. Definisi Operasional.....	46
3.2.3.1 <i>Performance</i>	46
3.2.3.2 Mentoring.....	46
3.3. Alat Ukur	47
3.3.1. Alat Ukur <i>Performance</i>	48
3.3.1.1 Prosedur Pengisian	48
3.3.2. Alat Ukur Mentoring	48

3.3.2.1. Prosedur Pengisian	50
3.3.2.2 Validitas dan Reliabilitas	51
3.3.2.2.1 Validitas Alat Ukur.....	51
3.3.2.2.2 Reliabilitas Alat Ukur.....	51
3.3.3 Populasi Sasaran dan Teknik Penarikan Sampel	51
3.3.3.1 Populasi Sasaran	51
3.3.3.2 Teknik Penarikan Sampel	51
3.3.4 Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Gambaran Responden.....	53
4.2 Hasil Penelitian.....	55
4.2.1 Hasil <i>Performance</i> dan Persepsi <i>Mentee</i>	55
4.2.2 Hasil Berdasarkan Fungsi Mentoring	56
4.3 Data Penunjang.....	59
4.4 Pembahasan Hasil	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Simpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
5.2.1 Saran Teoritis	65
5.2.2 Saran Praktis	66
DAFTAR PUTAKA	67
DAFTAR RUJUKAN	69

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1	Metodologi Penelitian	11
Bagan 2.1	Kerangka Pemikiran	42
Bagan 3.1	Metodologi Penelitian	45



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Sistem Penilaian <i>Performance</i>	48
Tabel 3.2	<i>Mentoring Function Scale</i>	49
Tabel 3.1	Sistem Penilaian <i>Mentoring</i>	50
Tabel 4.1	Lama Kerja Mentor dan <i>Mentee</i>	53
Tabel 4.2	Mentor dan <i>Mentee</i> Pada Unit Yang Sama.....	54
Tabel 4.3	Level Jabatan <i>Mentee</i>	54
Tabel 4.4	Hasil Uji Beda <i>t-test performance</i>	55
Tabel 4.5	Persepsi <i>Mentee</i> dan <i>performance</i>	55
Tabel 4.6	Perbedaan persepsi <i>mentee</i> dan <i>mentor</i>	56
Tabel 4.7	Persepsi <i>Mentee</i> dan <i>Mentor</i> Terhadap Fungsi <i>Mentoring</i>	56
Tabel 4.8	Kendala Melakukan <i>Mentoring</i>	59
Tabel 4.9	Hal yang dibicarakan dalam <i>mentoring</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Alat Ukur Mentoring Untuk Mentee
- Lampiran 2 Alat Ukur Mentoring Untuk Mentor
- Lampiran 3 Surat Pernyataan
- Lampiran 4 Reliabilitas dan Validitas

