ProBisnis : Jurnal Manajemen, 17 (5) (2026) pp. 3104-3114

Published by: Lembaga Riset, Publikasi, dan Konsultasi Jonhariono

ProBisnis : Jurnal Manajemen

Journal homepage: www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis

Pengaruh Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu

M. Faizan[1], Samsudin[2], Shoalihin[3]

[1,3]Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

[2]Prodi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

A R T I C L E I N F O

Article history:

Received Oct 7, 2026
Revised Oct 20, 2026
Accepted Nov 5, 2026

Keywords:

Mentoring
Employee Performance
Public Sector
Local Government
Intergenerational Mentoring

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of mentoring on employee performance at the Department of Agriculture and Plantation of Dompu Regency. A quantitative approach with simple linear regression was employed, involving 101 respondents selected through a survey method and analyzed using SPSS. Data validity and reliability were tested prior to hypothesis testing, and classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity) confirmed the regression model was appropriate. The results show that mentoring has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.741 greater than the t-table value of 1,984, leading to the rejection of H0. The regression coefficient of 0.284 indicates that better mentoring implementation improves employee performance, explaining 12.4% of its variance. This study offers novelty by examining intergenerational mentoring within a local government agriculture agency, contributing practical insight for structured human resource development policy in the public sector.

This is an open access article under the CC BY-NC license.

Corresponding Author:

M. Faizan,
Prodi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis,
Jl. Syech Muhammad Lingkar Utara Sawete Bali I Dompu, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.
Email: mfaizan2204@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja pada organisasi sektor publik menuntut adanya pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran organisasi. Instansi pemerintah tidak lagi hanya dituntut memberikan pelayanan administratif, tetapi juga harus mampu mengelola pengetahuan organisasi secara berkelanjutan agar kualitas pelayanan publik tetap terjaga. Dalam konteks sektor pertanian dan perkebunan, tantangan tersebut menjadi semakin kompleks karena organisasi harus menghadapi perkembangan teknologi pertanian, digitalisasi pelayanan, perubahan kebijakan pemerintah, serta kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan, peningkatan produktivitas pertanian, dan kesejahteraan petani. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dalam mengelola, mempertahankan, dan mentransfer pengetahuan kerja secara efektif.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Namun demikian, berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Mei 2026 di lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu, ditemukan indikasi bahwa kinerja sebagian pegawai belum

berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan teknis di lapangan, serta minimnya bimbingan kerja yang diterima oleh pegawai, khususnya pegawai baru maupun pegawai dengan pengalaman kerja yang masih terbatas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa proses pembinaan dan pendampingan kerja di lingkungan dinas belum berlangsung secara terstruktur.

Salah satu pendekatan yang dinilai efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah *mentoring*. Mentoring merupakan proses pembinaan dan pendampingan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang lebih berpengalaman (mentor) kepada pegawai lain (mentee) melalui pemberian arahan, bimbingan, umpan balik, dan dukungan psikososial guna meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, dan kemampuan kerja mentee. Mentoring tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer keterampilan teknis, tetapi juga membantu pegawai memahami budaya kerja organisasi, membangun motivasi kerja, serta mempercepat proses adaptasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Melalui hubungan mentoring yang baik, pegawai memperoleh arahan yang jelas mengenai standar kerja, cara penyelesaian masalah, serta dukungan emosional yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja (Putra, 2024).

Dalam konteks Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu, penerapan mentoring diyakini dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari sisi kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, maupun tingkat kemandirian dan komitmen kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Paryanti et al., 2025) yang menunjukkan bahwa mentoring berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan pada organisasi sektor jasa. Penelitian lain oleh (Wiranti, 2026) juga menemukan bahwa proses pendampingan kerja yang dilakukan secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Namun demikian, efektivitas mentoring dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kualitas hubungan mentor-mentee, kesediaan berbagi pengetahuan, serta dukungan institusi terhadap pelaksanaan program mentoring (Waight & Waight, 2025).

Hasil penelitian oleh (Pranatasari, 2022) juga menunjukkan bahwa mentoring berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, khususnya dalam hal peningkatan kualitas kerja dan kedisiplinan. Hal ini sejalan dengan temuan Indah et al. (2019) yang menyatakan bahwa kurangnya pembinaan dan pendampingan kerja dapat menghambat pencapaian kinerja optimal pegawai di lingkungan organisasi publik. Sementara itu, Niati (2023) serta Priadana dan Syairudin, (2026) menekankan bahwa mentoring yang dilakukan secara berkelanjutan dapat membangun kompetensi kerja jangka panjang serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Namun demikian, berdasarkan observasi awal, implementasi mentoring di lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu masih menghadapi berbagai kendala, seperti belum adanya sistem mentoring yang terstruktur, terbatasnya waktu pegawai senior untuk melakukan pendampingan, serta belum optimalnya dukungan organisasi terhadap pelaksanaan program mentoring. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana mentoring berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam membangun sistem mentoring yang efektif guna meningkatkan kinerja pegawai, serta memperkaya literatur akademik terkait mentoring dan kinerja pegawai di sektor publik.

Kebaruan (*state of the art*) dalam penelitian ini terletak pada fokus kajian mengenai pengaruh mentoring terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu sebagai instansi sektor publik daerah. Penelitian ini tidak hanya mengkaji hubungan antarvariabel, tetapi juga menempatkan konteks pembinaan kerja di lingkungan pemerintah daerah sebagai bagian penting dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja pegawai menjadi faktor strategis dalam menjaga keberlanjutan program kerja, kualitas pelayanan publik, serta pencapaian tujuan organisasi di lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam membangun sistem mentoring yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah mentoring berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu? dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh mentoring terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu.

2. KAJIAN PUSTAKA

Mentoring (X)

Mentoring lintas generasi (*intergenerational mentoring*) merupakan proses hubungan pembelajaran antara individu dari kelompok generasi yang berbeda, biasanya melibatkan pekerja senior dan pekerja junior dalam organisasi. Konsep ini menekankan pertukaran pengetahuan, pengalaman, nilai kerja, keterampilan, dan budaya organisasi secara timbal balik guna meningkatkan kompetensi individu maupun keberlangsungan pengetahuan organisasi (Harvey, 2012). Keberhasilan mentoring lintas generasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: a) Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi yang terbuka dan efektif menjadi faktor utama dalam membangun hubungan mentor dan karyawan lain. b) Kepercayaan (*Trust*), yaitu hubungan saling percaya akan meningkatkan keterbukaan dalam berbagi pengalaman dan pengetahuan. c) budaya Organisasi merupakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan kolaborasi akan memperkuat efektivitas mentoring. d) Teknologi dan Digitalisasi adalah Perkembangan teknologi mempermudah proses transfer pengetahuan lintas generasi melalui media digital. e) Motivasi Individu adalah keinginan mentor untuk berbagi pengalaman dan motivasi mentee untuk belajar sangat menentukan keberhasilan mentoring (Igoa-iraola & Díez, 2024). Adapun indikatornya, sebagai berikut (Harvey, 2012):

1) Intensitas komunikasi antar generasi

   Intensitas komunikasi antar generasi menunjukkan seberapa sering dan seberapa aktif interaksi komunikasi terjadi antara pegawai senior dan pegawai junior dalam organisasi. Komunikasi yang intens memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, pengalaman, dan pemahaman kerja secara berkelanjutan. Dalam mentoring lintas generasi, komunikasi tidak hanya bersifat formal, tetapi juga informal melalui diskusi harian, konsultasi pekerjaan, maupun penyelesaian masalah bersama. Semakin tinggi intensitas komunikasi, maka semakin besar peluang terjadinya transfer pengetahuan dan pembentukan hubungan kerja yang harmonis (Harvey, 2012).
2) Frekuensi berbagi pengalaman kerja

   Indikator ini menggambarkan seberapa sering mentor membagikan pengalaman, wawasan, dan praktik kerja kepada mentee. Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari *tacit knowledge* yang tidak mudah terdokumentasikan secara formal. Pegawai senior biasanya memiliki pengalaman dalam menghadapi permasalahan organisasi, pengambilan keputusan, dan strategi penyelesaian pekerjaan. Melalui mentoring lintas generasi, pengalaman tersebut ditransfer kepada generasi yang lebih muda agar dapat meningkatkan pemahaman dan kompetensi kerja (Harvey, 2012).
3) Transfer keterampilan dan pengetahuan

   Transfer keterampilan dan pengetahuan merupakan inti dari mentoring lintas generasi. Indikator ini menunjukkan sejauh mana proses perpindahan pengetahuan, kemampuan teknis, dan keterampilan kerja berlangsung antara mentor dan mentee (Harvey, 2012).
4) Hubungan kerja mentor mentee

   Hubungan kerja mentor–mentee menggambarkan kualitas hubungan interpersonal antara mentor dan mentee dalam proses mentoring. Hubungan yang baik akan menciptakan suasana belajar yang nyaman, saling mendukung, dan produktif (Harvey, 2012).
5) Kolaborasi dan pembelajaran bersama

   Mentoring lintas generasi tidak hanya menekankan transfer pengetahuan satu arah, tetapi juga pembelajaran bersama (*mutual learning*). Pegawai senior dapat berbagi pengalaman, sementara pegawai junior dapat memberikan wawasan baru terkait teknologi, inovasi, dan metode kerja modern. Kolaborasi ini menciptakan proses pembelajaran yang saling menguntungkan dan meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Harvey, 2012).
6) Dukungan organisasi terhadap mentoring

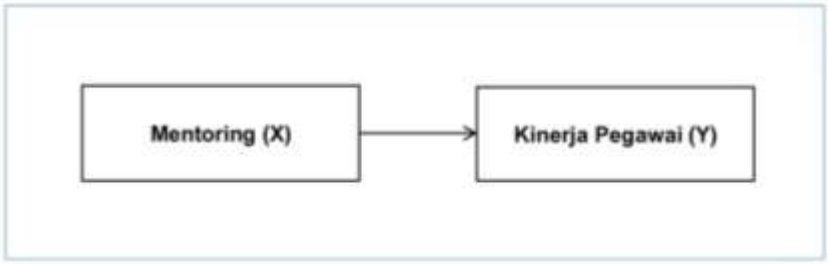
Keberhasilan mentoring lintas generasi sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Organisasi perlu menyediakan kebijakan, fasilitas, dan budaya kerja yang mendukung pelaksanaan mentoring secara berkelanjutan (Harvey, 2012).

7) Adaptasi teknologi dan inovasi kerja
   Perbedaan generasi sering kali berkaitan dengan perbedaan kemampuan dalam penggunaan teknologi. Mentoring lintas generasi membantu pegawai senior beradaptasi dengan perkembangan teknologi, sementara pegawai junior memperoleh pengalaman kerja dan pemahaman organisasi dari generasi senior (Harvey, 2012).
8) Kepercayaan dan keterbukaan dalam hubungan kerja
   Kepercayaan (*trust*) merupakan fondasi utama dalam mentoring lintas generasi. Tanpa adanya kepercayaan, proses berbagi pengalaman dan pengetahuan tidak akan berjalan optimal (Harvey, 2012).

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan tugas, ketepatan waktu, serta sikap kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam organisasi, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Tofanao, 2023). Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja
   Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kualitas kerja mencerminkan tingkat pemahaman pegawai terhadap tugas serta kemampuannya dalam menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan. Semakin tinggi kualitas kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Tofanao, 2023).
2) Kuantitas kerja
   Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan atau target kerja yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator ini mencerminkan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Tofanao, 2023).
3) Ketepatan waktu
   Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu penting untuk menjaga kelancaran pelaksanaan program kerja organisasi (Almaida, 2023).
4) Efektivitas kerja
   Efektivitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Pegawai yang bekerja secara efektif mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai target tanpa pemborosan sumber daya (Almaida, 2023).
5) Kemandirian kerja
   Kemandirian kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengambil keputusan kerja tanpa harus selalu bergantung pada arahan pihak lain. Kemandirian kerja mencerminkan tingkat kepercayaan diri dan kompetensi pegawai yang telah terbentuk, salah satunya melalui proses mentoring (Almaida, 2023).
6) Komitmen kerja
   Komitmen kerja menunjukkan sejauh mana pegawai memiliki rasa tanggung jawab, loyalitas, dan keterikatan terhadap tugas serta organisasi tempatnya bekerja. Komitmen kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik secara berkelanjutan (Almaida, 2023).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H0: *Diduga Mentoring tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu*.

Ha: *Diduga Mentoring berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu.*

3. METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Dompu**.** yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang senior dan junior yang berumur 25-67 tahun, dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari kantor induk Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu ditemukan populasi sebanyak 101 yang terdiri dari PNS dan PPPK. Sampel penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode sampel jenuh, yaitu bahwa semua populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif ini dilakukan untuk memberi gambaran mengenai objek penelitian dan deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian. Adapun variabel yang digunakan adalah Mentoring (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

Uji Analisis Deskriptif dengan ukuran yang ditentukan adalah mean, median, standar deviasi, minimal dan maksimal (Subagio *et al.*, 2008). Uji Keabsahan data melalui uji validitas dan reliabilitas (Manalu *et al.*, 2024). Uji Hipotesis Pengujian hipotesis terdiri dari tiga tahapan, yaitu a)uji koefisien determinasi (R2) yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, b)Uji t, yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Veronica *et al.*, 2022). Penelitian ini menggunakan analisis korelasi, dimana data yang diperoleh dari lapangan akan diolah serta ditabulasikan kemudian dipindahkan ke dalam bentuk tabel yang sesuai dengan keperluan (Balaka, 2022). Analisis pengujian menggunakan *SPSS*, sehingga mampu menggambarkan dan memberikan informasi yang jelas mengenai Pengaruh Mentoring Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Dompu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu, sebuah instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan, peningkatan produktivitas pertanian, serta kesejahteraan petani. Dalam menghadapi kompleksitas tantangan operasional seperti perkembangan teknologi pertanian dan digitalisasi pelayanan, instansi ini ditopang oleh 101 pegawai yang seluruhnya dilibatkan sebagai responden penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden: Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	1.0	1.0	1.0
	27	1	1.0	1.0	2.0
	28	2	2.0	2.0	4.0
	29	2	2.0	2.0	5.9
	30	5	5.0	5.0	10.9
	31	3	3.0	3.0	13.9
	32	2	2.0	2.0	15.8
	33	3	3.0	3.0	18.8
	36	3	3.0	3.0	21.8
	37	3	3.0	3.0	24.8
	38	6	5.9	5.9	30.7
	39	3	3.0	3.0	33.7
	40	2	2.0	2.0	35.6
	41	5	5.0	5.0	40.6
	42	4	4.0	4.0	44.6
	43	2	2.0	2.0	46.5
	44	9	8.9	8.9	55.4
	45	4	4.0	4.0	59.4
	46	4	4.0	4.0	63.4
	47	6	5.9	5.9	69.3
	48	3	3.0	3.0	72.3
	49	3	3.0	3.0	75.2
	50	7	6.9	6.9	82.2
	51	4	4.0	4.0	86.1
	52	2	2.0	2.0	88.1
	53	3	3.0	3.0	91.1
	54	2	2.0	2.0	93.1
	55	3	3.0	3.0	96.0
	56	1	1.0	1.0	97.0
	57	2	2.0	2.0	99.0
	67	1	1.0	1.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan usia, responden berada pada rentang usia 25–67 tahun. Kelompok usia 40–49 tahun menjadi proporsi terbesar dengan 42 orang (41,6%), disusul kelompok 25–39 tahun sebanyak 34 orang (33,7%), dan kelompok usia di atas 50 tahun sebanyak 25 orang (24,8%). Distribusi ini mengindikasikan bahwa Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu didominasi oleh pegawai berusia matang dan berpengalaman, yang berpotensi menjadi mentor bagi pegawai junior.

Tabel 2. Karakteristik Responden: Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	52	51.5	51.5	51.5
	Perempuan	49	48.5	48.5	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden relatif seimbang antara laki-laki 52 orang atau 51,5% dan perempuan 49 orang atau 48,5%.

Tabel 3. Karakteristik Responden: Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	48	47.5	47.5	47.5
	PPPK	53	52.5	52.5	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan status kepegawaian, responden didominasi oleh PPPK 53 orang atau 52,5%, sedangkan PNS berjumlah 48 orang 47,5%.

Tabel 4. Karakteristik Responden: Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahu	62	61.4	61.4	61.4
	> 10 tah	24	23.8	23.8	85.1
	5-10 tah	15	14.9	14.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden 62 orang atau 61,4% memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, diikuti pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun 24 orang atau 23,8%, dan pegawai dengan masa kerja 5–10 tahun 15 orang atau 14,9%. Tingginya proporsi pegawai dengan masa kerja yang relatif singkat memperkuat urgensi penerapan mentoring yang terstruktur, karena pegawai baru pada umumnya membutuhkan bimbingan dari pegawai senior agar mampu beradaptasi dengan budaya kerja organisasi secara lebih cepat.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Mentoring (X)	X1	0,464	0,195	Valid
	X2	0,586	0,195	Valid
	X3	0,587	0,195	Valid
	X4	0,524	0,195	Valid
	X5	0,389	0,195	Valid
	X6	0,440	0,195	Valid
	X7	0,469	0,195	Valid
	X8	0,324	0,195	Valid
	X9	0,526	0,195	Valid
	X10	0,437	0,195	Valid
	X11	0,473	0,195	Valid
	X12	0,470	0,195	Valid
	X13	0,396	0,195	Valid
	X14	0,603	0,195	Valid
	X15	0,382	0,195	Valid
	X16	0,361	0,195	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,348	0,195	Valid
	Y2	0,452	0,195	Valid
	Y3	0,496	0,195	Valid
	Y4	0,602	0,195	Valid
	Y5	0,566	0,195	Valid
	Y6	0,526	0,195	Valid
	Y7	0,609	0,195	Valid
	Y8	0,644	0,195	Valid
	Y9	0,673	0,195	Valid
	Y10	0,660	0,195	Valid
	Y11	0,486	0,195	Valid
	Y12	0,489	0,195	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji validitas terhadap 16 item pernyataan variabel Mentoring (X) menunjukkan nilai r hitung berkisar antara 0,324 sampai dengan 0,603. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r tabel sebesar 0,195 (n = 101, taraf signifikansi 5% uji dua arah), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Demikian pula, uji validitas terhadap 12 item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai r hitung antara 0,348 sampai dengan 0,673, yang seluruhnya juga melampaui r tabel. Dengan demikian, seluruh item pada kedua variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Keterangan
Mentoring	0,758	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,777	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Mentoring sebesar 0,758 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,777. Kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,60 yang ditetapkan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten apabila digunakan secara berulang untuk mengukur variabel penelitian yang sama.

Tabel 7. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]	0.110

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil Uji Asumsi Klasik menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,110, yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual model regresi berdistribusi normal, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Mentoring	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Data diolah, 2026

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000 pada variabel Mentoring. Nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model, sebagaimana lazim terjadi pada model regresi linier sederhana yang hanya melibatkan satu variabel bebas.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Mentoring	0.591

Sumber: Data diolah, 2026

Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,591 (> 0,05) pada variabel Mentoring, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga variance residual bersifat homogen atau homoskedastisitas pada seluruh rentang nilai variabel bebas Dengan terpenuhinya seluruh uji asumsi klasik tersebut normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, model regresi linier sederhana pada penelitian ini dinyatakan layak digunakan untuk menguji pengaruh mentoring terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	32.322	5.114
Mentoring	.284	.076

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan adalah Y = 32,322 + 0,284X. Nilai konstanta sebesar 32,322 menunjukkan bahwa apabila variabel mentoring bernilai nol,maka tidak ada pelaksanaan mentoring, sehingga kinerja pegawai diprediksi berada pada nilai 32,322. Koefisien regresi variabel mentoring sebesar 0,284 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pelaksanaan mentoring akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,284 satuan, dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (cateris paribus). Arah koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan mentoring di lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352[a]	.124	.115	3.188

a. Predictors: (Constant), Mentoring
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,352, R Square sebesar 0,124, dan Adjusted R Square sebesar 0,115. Nilai R Square sebesar 0,124 menunjukkan bahwa variabel mentoring mampu menjelaskan 12,4% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 87,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, budaya rganisasi, dan lingkungan kerja.

Tabel 12. Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.321	0.798
	Mentoring	3.741	0.591

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung untuk variabel mentoring sebesar 3,741. Dengan jumlah sampel (n) = 101, derajat kebebasan (df) = n - 2 = 99, diperoleh nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (uji dua sisi) sebesar 0,195. Karena nilai t hitung 3,741 lebih besar dari t table 0,195, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa mentoring berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu.

Pembahasan

Pembahasan Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa mentoring berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu, dengan kontribusi sebesar 12,4% terhadap variasi kinerja pegawai. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis penelitian (Ha) yang menyatakan bahwa mentoring berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan menolak hipotesis nol (H0).

Temuan ini konsisten dengan teori mentoring lintas generasi (intergenerational mentoring) yang dikemukakan oleh (Harvey, 2012), yang menyatakan bahwa proses pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja antara pegawai senior dan junior dapat meningkatkan kompetensi individu maupun keberlangsungan pengetahuan organisasi. Kondisi ini relevan dengan karakteristik responden penelitian, dimana mayoritas pegawai 61,4% memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, sementara proporsi cukup besar pegawai berada pada kelompok usia matang 40-49 tahun 41,6%. Kesenjangan pengalaman kerja tersebut menciptakan kondisi yang tepat bagi berlangsungnya proses mentoring antargenerasi, di mana pegawai senior yang berpengalaman

dapat berperan sebagai mentor bagi pegawai yang relatif baru bekerja, sehingga transfer pengetahuan dan keterampilan kerja dapat berlangsung secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Paryanti, Sangapan dan Manurung, 2025) yang menemukan bahwa mentorship berperan penting dalam membentuk kompetensi dan karakter kerja, meskipun penelitian tersebut dilakukan pada konteks sektor jasa dan wirausaha generasi Z. Demikian pula, temuan ini memperkuat hasil penelitian (Wiranti, 2026) yang menunjukkan bahwa proses pendampingan kerja yang dilakukan secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Kesamaan arah temuan pada konteks organisasi yang berbeda ini memperkuat bukti bahwa mentoring merupakan pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang relevan lintas jenis organisasi. Selanjutnya, temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Pranatasari, 2022) yang menunjukkan bahwa mentoring berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, khususnya dalam hal peningkatan kualitas kerja dan kedisiplinan. Kesesuaian arah temuan ini mengindikasikan bahwa pola pengaruh mentoring terhadap kinerja pegawai relatif konsisten pada lingkup organisasi sektor publik, dan tidak terbatas pada satu jenis instansi pemerintahan saja. Hasil penelitian ini turut mendukung pandangan (Waight & Waight, 2025) yang menegaskan bahwa efektivitas intergenerational mentoring sangat bergantung pada kualitas hubungan mentor-mentee serta kesediaan berbagi pengetahuan antarpegawai. Nilai koefisien determinasi yang tergolong moderat dalam penelitian ini (12,4%) mengindikasikan bahwa meskipun mentoring terbukti berpengaruh, masih terdapat faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Indah et al. (2019) yang menyatakan bahwa kurangnya pembinaan dan pendampingan kerja dapat menghambat pencapaian kinerja optimal pegawai, dan bahwa keberhasilan pembinaan tersebut juga dipengaruhi oleh faktor pendukung lain seperti knowledge sharing dan transfer of training. Temuan ini juga memperkuat pandangan Niati (2023) serta Priadana dan Syairudin (2026) yang menekankan bahwa mentoring yang dilakukan secara berkelanjutan dapat membangun kompetensi kerja jangka panjang serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dalam konteks Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu, hasil observasi awal menunjukkan bahwa implementasi mentoring belum berlangsung secara terstruktur, ditandai dengan terbatasnya waktu pegawai senior untuk melakukan pendampingan serta belum optimalnya dukungan organisasi terhadap pelaksanaan program mentoring. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Igoa-iraola dan Díez (2024) bahwa keberhasilan transfer pengetahuan organisasi dipengaruhi oleh faktor komunikasi interpersonal, kepercayaan, budaya organisasi, teknologi, dan motivasi individu. Sekalipun hasil penelitian ini membuktikan pengaruh yang signifikan, kontribusi mentoring yang masih tergolong moderat 12,4% menunjukkan adanya ruang yang besar bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu untuk memperkuat sistem mentoring, misalnya melalui penjadwalan mentoring formal, penguatan budaya berbagi pengetahuan, dan dukungan kebijakan organisasi, agar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai dapat lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori dan bukti empiris terdahulu yang menyatakan bahwa mentoring merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik pada organisasi sektor jasa maupun sektor publik pemerintahan. Temuan ini sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia berbasis mentoring yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa mentoring berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Dompu, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,741 (lebih besar dari t tabel 1,984) sehingga Ha diterima. Berdasarkan temuan tersebut, instansi disarankan untuk membangun sistem mentoring yang lebih terstruktur dan formal melalui penjadwalan rutin, penunjukan mentor resmi, serta penyusunan SOP agar pendampingan berjalan konsisten dan tidak sekadar insidental. Langkah ini perlu didukung oleh kebijakan organisasi yang kuat, seperti alokasi waktu khusus dan pemberian insentif bagi pegawai senior agar mereka lebih termotivasi membimbing rekan yang lebih muda. Selain itu, organisasi juga perlu menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) secara intensif melalui forum diskusi, pelatihan internal, hingga pemanfaatan teknologi digital untuk mempermudah transfer ilmu antar pegawai.

Sementara itu, mengingat kontribusi mentoring terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini tergolong moderat (sebesar 12,4%), terdapat ruang pengembangan bagi penelitian selanjutnya. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk memperkaya model penelitian dengan memasukkan variabel-variabel lain yang diduga kuat turut memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, perluasan cakupan sampel ke berbagai instansi pemerintah daerah lainnya sangat dianjurkan agar hasil studi dapat digeneralisasi secara lebih luas. Pendekatan kualitatif juga patut dipertimbangkan di masa depan guna menggali secara lebih mendalam berbagai faktor yang berpotensi menjadi penghambat pelaksanaan mentoring di lingkungan sektor publik.

REFERENSI

Almaida, A. (2023). *Investigasi empiris efektivitas transfer pengetahuan dalam kolaborasi universitas dan industri: Peran penyelarasan strategis dan antesedennya* [Doctoral thesis, Universitas Hasanuddin]. Repository Universitas Hasanuddin. http://repository.unhas.ac.id/443/id/eprint/36938

Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif, 1*, 130. https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/464453-metodologi-penelitian-kuantitatif-10d6b58a.pdf

Harvey, J.-F. (2012). Managing organizational memory with intergenerational knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, *16*(3), 400–417. https://doi.org/10.1108/13673271211238733

Igoa-Iraola, E., & Díez, F. (2024). Procedures for transferring organizational knowledge during generational change: A systematic review. *Heliyon*, *10*(3), Article e27092. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27092

Manalu, H., Ramly, F., Djodding, I. M., Kusuma, P. P., (2024). *Metode penelitian ekonomi konsep, metode, dan implementasi*. PT. Mifandi Mandiri Digital.

Niati, A. (2023). *Muthma'innah adaptive capability: Sebuah konsep perilaku pengembangan angkatan kerja millennial dalam merespon perubahan* [Doctoral thesis, Universitas Islam Sultan Agung] UNISSULA Repository. https://repository.unissula.ac.id/id/eprint/31270

Paryanti, A. B., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran mentorship dalam membentuk karakter wirausaha generasi Z. *Jurnal Kewirausahan dan Multi Talenta*, *3*(2). https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2.360

Pranatasari, F. D. (2022). Keberhasilan transfer pengetahuan dalam suksesi kepemimpinan melalui pembelajaran intergenerasional. *Business Management Journal*, *18*(1), 1–15. https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.2525

Priadana, A. W., & Syairudin, B. (2026). Transformasi pengetahuan program magang MAGENTA: Analisis faktor yang mempengaruhi efektivitas knowledge transfer. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, *5*(1), 339–349. https://doi.org/10.55826/jtmit.v5i1.1553

Putra, A. S. B. (2024). Membangun sinergi lintas generasi: Strategi kolaboratif untuk meningkatkan kinerja organisasi di era digital. *PaKMas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, *4*(2), 429–436. https://doi.org/10.54259/pakmas.v4i2.3129

S., I. H., Hakim, A. A. A., & Ardiansyah, V. (2019). Pengaruh knowledge sharing dan transfer of trainining terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Provinsi Sulawesi Tenggara. *Mega Aktiva Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *8*(2), 128. https://doi.org/10.32833/majem.v8i2.96

Subagio, O., et al. (2008). *Metodologi penelitian kuantitatif*. https://www.academia.edu/download/49225766/Metodologi-Penelitian-Kuantitatif.pdf

Tafonao, Y. (2023). Hubungan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *6*(1). https://doi.org/10.57094/jim.v6i1.640

Veronica, A., et al. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. PT Global Eksekutif Teknologi. https://repository.umi.ac.id/1989/2/Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf

Waight, J., & Waight, C. (2025). Intergenerational mentoring and intergenerational learning: A scoping review. *International Journal of Human Resource Development Practice Policy & Research*, *9*(1), 19–30. https://doi.org/10.2478/ijhrd-2025-0003

Wiranti, W., & Widowati, W. (2026). Analisis kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja di era digital pada pegawai Biro Organisasi dan SDM Kementrian Perdagangan RI Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, *4*(2). https://doi.org/10.61722/jiem.v4i2.9019