

DISERTASI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KONFLIK PERAN DAN
KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH MENTORING
PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

*THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS,
COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE
CONFLICT OF THE ROLE AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES
MODERATED BY MENTORING IN THE REGIONAL FINANCIAL
AND ASSETS MANAGEMENT AGENCY OF NUSA TENGGARA
BARAT PROVINCE*



Oleh :

HENNI COMALA HIKMI

NIM : 127 150 0 599

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

DISERTASI

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KONFLIK PERAN DAN KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH MENTORING PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE CONFLICT OF THE ROLE AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES MODERATED BY MENTORING IN THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSETS MANAGEMENT AGENCY OF NUSA TENGGARA BARAT PROVINCE



Oleh :

HENNI COMALA HIKMI

NIM : 127 150 0 599

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2022

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KONFLIK PERAN DAN KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH MENTORING PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE CONFLICT OF THE ROLE AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES MODERATED BY MENTORING IN THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSETS MANAGEMENT AGENCY OF NUSA TENGGARA BARAT PROVINCE

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Oleh :

HENNI COMALA HIKMI
NIM : 127 150 0 599

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2022

Disertasi

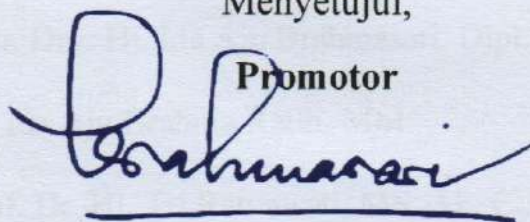
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KONFLIK PERAN DAN KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH MENTORING PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI NTB

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE CONFLICT OF THE ROLE AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES MODERATED BY MENTORING IN THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSETS MANAGEMENT AGENCY OF NUSA TENGGARA BARAT PROVINCE

Diajukan Oleh :
Henni Comala Hikmi
NIM 127 150 0 599

Menyetujui,

Promotor



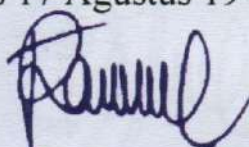
Prof. Dr. Hj. Ida Aju Brahmasari, drg, Dipl.DHE, MPA

Co Promotor



Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS, Ak, C.A, CPA

Disertasi

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KONFLIK PERAN DAN KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH MENTORING PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI NTB

Diajukan Oleh

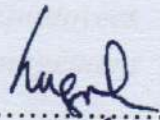

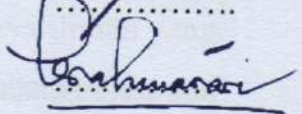
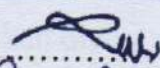

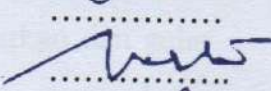




Henni Comala Hikmi

NIM 127 150 0 599

Disertasi ini telah diuji dan dinilai dihadapan tim penguji pada Ujian Terbuka Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Pada Tanggal 05 Juli 2022

TIM PENGUJI UJIAN DISERTASI TERBUKA

- Ketua : Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA,
Sekretaris : Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA
Promotor : Prof. Dr. Drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA
Co Promotor : Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM
Anggota : 1. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS, Ak, C.A., CPA
2. Prof. Dr. Sukezi, MM
3. Dr. Ir. Muslimin A Rachim, MSIE
4. Dr. Ayun Maduwinarti, MP
5. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM
6. Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA


.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Mengetahui

Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS, Ak, C.A, CPA

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Henni Comala Hikmi

NIM : 127 150 0 599

Program : Doktor Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Menyatakan bahwa disertasi yang saya buat dengan judul :

“Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Mentoring Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Provinsi Nusa Tenggara Barat”

“The Influence Of Individual Characteristics, Competence And Organizational Climate On The Conflict Of The Role And Performance Of Employees Moderated By Mentoring In The Regional Financial And Assets Management Agency Of Nusa Tenggara Barat Province”

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya yang lain. Sepengetahuan saya didalam makalah disertasi ini, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam makalah dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata didalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi bersedia disertasi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan serta diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Surabaya, 05 Juli 2022

Yang membuat Pernyataan



Henni Comala Hikmi



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Henni Comala Hikmi
NBI/ NPM : 127 150 0 599
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Program Doktor Ilmu Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/Praktek*

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

"Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Mentoring Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat"

"The Influence Of Individual Characteristics, Competence And Organizational Climate On The Conflict Of The Role And Performance Of Employees Moderated By Mentoring In The Regional Financial And Assets Management Agency Of Nusa Tenggara Barat Province"

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada tanggal : 05 Juli 2022

Yang Menyatakan,



(Henni Comala Hikmi)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang telah diberikan sehingga penyusunan dan penulisan disertasi dapat terselesaikan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Doktor Ilmu Ekonomi pada Program Pascasarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Desertasi dengan judul “Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Pegawai Dimoderasi Oleh Mentoring Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat”, dapat terselesaikan berkat bantuan, dorongan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA, selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan studi di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, sekaligus selaku tim penguji yang telah banyak memberikan saran, perbaikan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.
3. Prof. Dr. drg. Hj Ida Aju Brahmasari, Dipl. DHE, MPA selaku Promotor penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta saran dan bimbingan kepada penulis dari awal proposal sampai selesainya disertasi ini.
4. Dr. Hj Ida Aju Brahma Ratih, MM selaku Co-Promotor penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta saran dan bimbingan kepada penulis dari awal proposal sampai selesainya disertasi ini.
5. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS, Ak, C.A, CPA selaku Ketua Program studi Doktor Ilmu Ekonomi dan selaku tim penguji yang telah banyak memberikan saran, perbaikan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini
6. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM selaku tim penguji yang telah banyak memberikan saran, perbaikan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.
7. Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA, PhD selaku tim penguji yang telah banyak memberikan saran, perbaikan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.

8. Pimpinan dan Seluruh Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang telah bersedia dan meluangkan waktunya sebagai responden dalam penelitian disertasi ini hingga selesai.
9. Para dosen pengajar di Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberi transfer ilmu, pengetahuan dan karakter sebagai bekal yang sangat berharga dan tak ternilai bagi penulis selama menempuh studi. Tak luput kepada para tenaga kependidikan yang telah membantu dan memfasilitasi selama penulis mengikuti studi.
10. Kedua orang tua Bapak H. Zulhaidi dan ibu Alm. Hj. Muhni Elyani serta mertua Bapak Abdul Hasanah dan ibu Kartini serta seluruh keluarga atas doa, dorongan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini.
11. Suami tercinta Syafruddin Bahari, anak-anakku Arya Putra Bahari, Arvin Wilardi Bahari atas doa, kesabaran dan dorongan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini.
12. Bapak H. Lalu Darmawan Bakti, MSc., M.Kom dan Rekan -Rekan kerja di Universitas Teknologi Mataram atas doa, dorongan serta motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini.
13. Saudara-saudara saya Dinni Rohayati, Zulfaranni Azizi dan Zamdi Yogasara dan saudara-saudara ipar atas doa, dorongan serta motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini.
14. Hendri, Nasir, Zum, Zulfan, Tasya, Wenti dan Asna yang telah membantu menyelesaikan penulisan disertasi ini.
15. Rekan-rekan satu angkatan di Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya angkatan DIE 33 atas doa, motivasi dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini.

Demikian ucapan terima kasih ini penulis sampaikan, tentunya penulisan disertasi ini masih belum sempurna. Penulis menyadari sepenuhnya sehingga saran dan masukan untuk menyempurnakan disertasi ini sangat diharapkan. Semoga Allah SWT senantiasa membimbing dan menyertai langkah kita dalam mengembangkan keilmuan, aamiin.

Surabaya, Juli 2022
Henni Comala Hikmi

DAFTAR ISI

Judul.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
RINGKASAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Karakteristik Individu.....	10
2.1.2 Kompetensi.....	12
2.1.3 Iklim organisasi.....	17
2.1.4 Konflik peran.....	19
2.1.5 Kinerja.....	21
2.1.6 Mentoring.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32
BAB III KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	41
3.1 Kerangka Proses Berpikir.....	41
3.2 Kerangka Konseptual.....	41

3.3 Hipotesis Penelitian	44
BAB IV METODE PENELITIAN.....	51
4.1 Rancangan Penelitian.....	51
4.2 Obyek Penelitian.....	51
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian	51
4.3.1 Populasi	51
4.3.2 Sampel	51
4.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	52
4.4.1 Variabel Penelitian.....	52
4.4.2 Definisi Operasional variabel.....	52
4.5 Instrumen Penelitian.....	55
4.6 Teknik Pengukuran.....	55
4.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	55
4.8 Teknik Pengumpulan Data.....	55
4.9 Teknik Analisi Data.....	56
4.9.1 Analisis Inferensial.....	56
4.9.2 Pengujian Hipotesis.....	60
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN	62
5.1 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.....	62
5.2 Hasil Uji Validitas instrument dan Uji Reliabilitas Kuesioner	64
5.2.1. Hasil Uji Validitas.....	64
5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	68
5.3 Analisis Hasil Penelitian.....	69
5.3.1 Deskripsi Karakteristi Responden	69
5.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
5.3.3 Analisis Model Pengukuran (Measurement Model Analysis)	79
5.3.4 Analisis Structural Equation Modeling (SEM).....	86
BAB VI PEMBAHASAN.....	98

6.1 Pembahasan Hasil Penelitian	98
6.1.1 Pengaruh karakteristik individu terhadap konflik peran	98
6.1.2 Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai	99
6.1.3 Pengaruh kompetensi terhadap konflik peran.....	101
6.1.4 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.....	102
6.1.5 Pengaruh iklim organisasi terhadap konflik peran	103
6.1.6 Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai	104
6.1.7 Pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai.....	105
6.1.8 Pengaruh mentoring memoderasi konflik peran terhadap kinerja pegawai	106
6.2 Temuan Hasil Penelitian.....	106
6.2.1 Temuan Teoritis	106
6.2.2 Temuan Praktis	107
6.3 Implikasi Penelitian.....	107
6.3.1 Implikasi Teoritis	107
6.3.2 Implikasi Empirik	108
6.4 Kontribusi Pengembangan Ilmu Ekonomi	108
6.5 Keterbatasan Penelitian.....	108
BAB VII PENUTUP.....	109
7.1 Simpulan.....	109
7.2 Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111
Lampiran-Lampiran	117
Curriculum Vitae	224

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Uji Validitas Item pada Variabel Karakteristik Individu	64
Tabel 5. 2 Uji Validitas Item pada Variabel Kompetensi	64
Tabel 5. 3 Uji Validitas Item pada Variabel Iklim Organisasi	66
Tabel 5. 4 Uji Validitas Item pada Variabel Konflik peran	66
Tabel 5. 5 Uji Validitas Item pada Variabel Kinerja Pegawai	67
Tabel 5. 6 Uji Validitas Item pada Variabel <i>Mentoring</i>	68
Tabel 5. 7 Uji Realibilitas Variabel Penelitian	68
Tabel 5. 8 Deskripsi Karakteristik Responden	69
Tabel 5. 9 Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu	71
Tabel 5. 10 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi	72
Tabel 5. 11 Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi	73
Tabel 5. 12 Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran	75
Tabel 5. 13 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	76
Tabel 5. 14 Statistik Deskriptif Variabel <i>Mentoring</i>	78
Tabel 5. 15 Kesimpulan Nilai Mean Statistik Deskriptif Variabel	79
Tabel 5. 16 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Karakteristik Individu	80
Tabel 5. 17 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kompetensi	81
Tabel 5. 18 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Iklim Organisasi	82
Tabel 5. 19 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Konflik Peran	83
Tabel 5. 20 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kinerja Pegawai	85
Tabel 5. 21 Validitas dan Reliabilitas Konstruk <i>Mentoring</i>	86
Tabel 5. 22 Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i>	87
Tabel 5. 23 Hasil Uji <i>Univariate Outlier</i>	87
Tabel 5. 24 Hasil Uji <i>Multivariate Outlier</i>	88
Tabel 5. 25 Uji <i>Goodness of Fit</i> Pada Model Pengukuran	90
Tabel 5. 26 <i>Construct Validity</i>	91
Tabel 5. 27 <i>Construct Reliability</i>	92
Tabel 5. 28 Pengujian Signifikan Jalur Langsung	93
Tabel 5. 29 Pengujian Signifikan Jalur Moderasi	96
Tabel 5. 30 Pengujian Hipotesis Melalui Uji <i>Regression Weight</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Skema 2. 1 Fase Hubungan Mentor-Mentee	31
Gambar 3. 1 Kerangka Proses Berpikir	41
Gambar 3. 2 Kerangka Konseptual Penelitian	44
Gambar 5. 1 Hasil CFA Pada Konstruk Karakteristik Individu	80
Gambar 5. 2 Hasil CFA Pada Komstruk Kompetensi	81
Gambar 5. 3 Hasil CFA Pada Konstruk Iklim organisasi	82
Gambar 5. 4 Hasil CFA Pada Konstruk Konflik Peran	83
Gambar 5. 5 Hasil CFA Pada Konstruk Kinerja Pegawai.....	84
Gambar 5. 6 Hasil CFA Pada Konstruk <i>Mentoring</i>	85
Gambar 5. 7 <i>Full Structural Model</i>	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Mapping Penelitian Terdahulu	117
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	128
Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian	135
Lampiran 4. Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner	164
Lampiran 5. Sttistik Deskriptif	172
Lampiran 6. Confirmatory Factor Analysis (CFA).....	193
Lampiran 7. Full Model Structural Equation Modeling.....	204
Lampiran 8. Uji Univariate Outlier Dengan Z-Score	222
Lampiran 9. Hasil Sobel Test	223

ABSTRACT

The purpose of this study is to prove and analyze the effect of individual characteristics on role conflict. The influence of individual characteristics on employee performance. The influence of competence on role conflict. The influence of competence on employee performance. The influence of organizational climate on role conflict. The influence of organizational climate on employee performance. The effect of role conflict on employee performance. The effect of role conflict on employee performance is moderated by mentoring. This type of research is quantitative research. The population in this study were 155 employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of West Nusa Tenggara Province. The data source used is primary data in the form of questionnaire answers. In this study, data processing and analysis were carried out using AMOS version 20. The results of this study indicate that: 1. Individual characteristics have no significant effect on the role conflict of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of West Nusa Tenggara Province. 2. Individual characteristics have a significant effect on the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of West Nusa Tenggara Province. 3. Competence has no significant effect on the role conflict of the Regional Financial and Asset Management Agency of West Nusa Tenggara Province. 4. Competence has a significant effect on the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of West Nusa Tenggara Province. 5. Organizational climate has a significant effect on the role conflict of the Regional Financial and Asset Management Agency of West Nusa Tenggara Province. 6. Organizational climate has a significant effect on the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of West Nusa Tenggara Province. 7. Role conflict has a significant effect on the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of West Nusa Tenggara Province. 8. Mentoring strengthens the influence of role conflict on employee performance.

Keywords: Individual characteristics, competencies and organizational climate on role conflict and mentoring employee performance

RINGKASAN

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat atau yang lebih dikenal dengan Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. merupakan gabungan dari eks Bagian Perlengkapan pada Biro Umum Setda Provinsi Nusa Tenggara Barat dan eks Biro Keuangan Setda Provinsi Nusa Tenggara Barat. Diharapkan dengan penggabungan tersebut dapat lebih memudahkan dalam menyelesaikan permasalahan aset maupun keuangan yang sangat kompleks. Terlebih beberapa urusan di Kabupaten/Kota akan diserahkan urusannya kepada Pemerintah Provinsi dalam pengelolaan keuangan dan aset.

Tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh karakteristik individu terhadap konflik peran. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompetensi terhadap konflik peran. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh iklim organisasi terhadap konflik peran. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh mentoring.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 155 orang pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuisioner. Dalam penelitian ini, pemerosesan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan AMOS versi 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap konflik peran. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 0,637, (lebih kecil dari 1,96) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,524 (lebih besar dari 5%) Koefisien pengaruh yang dihasilkan hanya sebesar 0,049, artinya semakin tinggi karakteristik individu tidak memberikan dampak yang nyata pada peningkatan konflik peran. 2. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 2,346, (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,019 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,202 (positif), artinya semakin tinggi karakteristik individu maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. 3. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap konflik peran. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 0,134 (lebih kecil dari 1,96) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,893 (lebih besar dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan hanya sebesar 0,010, artinya semakin tinggi kompetensi juga tidak memberikan dampak yang nyata pada peningkatan konflik peran. 4. Kompetensi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 4,637 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,417 (positif), artinya semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. 5. iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap konflik peran juga. Hal ini dapat dilihat dari CR sebesar 2,306 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,021 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,202 (positif), artinya semakin tinggi iklim organisasi maka konflik peran juga semakin tinggi. 6. Iklim organisasi berpengaruh signifikan. Hal ini dilihat dari CR sebesar 2,417 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,016 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,242 (positif), artinya semakin positif iklim organisasi maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. 7. konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 4,698, (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,524 (lebih besar dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,330 (positif), artinya semakin tinggi konflik peran maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. 8. mentoring memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 5,012 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan hanya sebesar 0,365, artinya mentoring secara signifikan juga memperkuat pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai kinerja pegawai.