BAB IV
METODE PENELITIAN

a. Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kausalitas antara beberapa variabel yaitu variabel karakteristik individu, kompetensi, iklim organisasi terhadap konflik peran dan kinerja pegawai dengan mediasi mentoring pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Jenis penelitiannya adalah tergolong penelitian eksplanatori *(explanatory research)* karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Gay & Diehl, 1992).

Metode yang digunakan adalah metode survei karena informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner dan data nya diperoleh dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi (Hermawan & Amirullah, 2016). Sedangkan dari pendekatan penelitian menggunakan paradigma positivist, karena penelitian dilakukan secara kuantitatif pada pengukuran konstruk-konstruk yang membentuk model dan menganalisis pengaruh antara satu konstruk dengan konstruk lain.

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Jalan Pejanggik No 12 Mataram Nusa Tenggara Barat 83122.

c. Populasi dan Sampel Penelitian

4.3.1 Populasi

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya adalah populasi terbatas dan menurut sifatnya adalah populasi homogen. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai-pegawai Badan Pengelolan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi NTB. Dimana jumlah seluruh pegawai adalah sebanyak 155 orang.

4.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel peneliti adalah Sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lainnya adalah sensus. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi.

d. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

4.4.1 Variabel Penelitian

Variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas *(independent variabel*), variabel bebas terdiri dari Karakteristik individu (X1), Kompetensi (X2), dan Iklim Organisasi (X3).
2. Variabel intervening *(Intervening Variabel*) dalam penelitian ini variabel intervening yaitu konflik peran (Z)
3. Variabel moderasi (*Moderating Variabel*), Variabel Moderasi dalam penelitian ini yaitu mentoring (M)
4. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

4.4.2 Definisi Operasional variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut.

4.4.2.1 Karakteristik Individu (X1)

Karakteristik individu adalah ciri yang dimiliki setiap individu yang dibawa seseorang ke dalam lingkungan kerjanya. Indikator karakteristik individu yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkolaborasi dari Ling et al (2013); Robbins (2009); R.L mathis anda Jackson (2011) yaitu sebagai berikut:

1. Sikap, merupakan pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan atau tidak diinginkan mengenai obyek, orang atau peristiwa.
2. Kepribadian, merupakan seperangkat karakter yang mendasari pola perilaku yang relative stabil dalam merespon ide, obyek, atau seseoramng dalam lingkungannya.
3. Motif adalah perangsang atau keinginan yang mendorong seseorang berbuat, motivasi, daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang dan mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya.
4. Kepentingan/minat adalah sesuatu yang diinginkan oleh anggota atau karyawan untuk meraih tujuan-tujuan dalam organisasi.
5. Pengalaman masa lalu merupakan lamanya masa dinas seorang karyawan dengan perusahaan, divisi, departemen atau pekerjaannya.
6. Harapan merupakan sesuatu yang diinginkan bagi seseorang untuk memperolehnya.

4.4.2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2013:302). Variabel kompetensi diukur dengan 4 indikator :

1. Pengetahuan (Knowledge) Yaitu kesadaran dalam bidang konignitif , misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar.
2. Pemahaman (Understanding) Yaitu kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan (skill) Adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya
4. Nilai (Value) Adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

4.4.2.3 Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karenaadanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi". Secara operasional variabel iklim organisasi diukur dengan 6 indikator:

1. *Fleksibility Conformity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
2. *Responsibility* merupakan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
3. *Standars* merupakan persaaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik,
4. *Reward* merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
5. *Clarity* merupakan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
6. *Team Commitmen* merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat di butuhkan.

4.4.2.4 Konflik Peran

Konflik peran adalah konflik yang muncul Ketika seseorang diorganisasi mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Secara operasional variabel konflik peran diukur dengan 3 indikator :

1. *Time based conflict* adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya.
2. *Strain based conflict* adalah ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain.
3. *Behaviour based conflict* adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain.

4.4.2.5 Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Robbins (2006: 203), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang dosen. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara operasional variabel kinerja diukur dengan 5 indikator yaitu :

1. Kualitas yaitu Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya dalam organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya manusia.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang dosen yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

4.4.2.6 *Mentoring*

Mentoring secara konvensional diartikan sebagai hubungan kerja interpersonal dimana senior yang lebih berpengalaman dalam organisasi mendukung pegawai yang lebih muda dan kurang pengalaman dalam rangka pengembangan karirnya (Kram, 1985 dalamThomas & Lankau, 2009). Secara operasional variabel mentoring diukur dengan 3 indikator yaitu :

1. *Psychosocial support* menekankan pada fungsi mentoring sebagai pendukung meningkatkan motivasi, identitas, dan efektifitas mentee terhadap perannya .
2. *Career support* diartikan sebagai keterlibatan serius seorang mentor terhadap mentee untuk mencapai posisi karir tertentu serta membantu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. *Role modeling* diartikan sebagai mentor mendemonstrasikan perilaku yang sesuai di lingkungan kerja dan pengetahuan yang luas sehingga mentee menjadi hormat dan kagum padanya.
4. *Counseling* menyatakan bahwa keberhasilan mentoring melalui peran *counseling* dapat dilihat melalui indikatornya, yaitu adanya kepercayaan profesional dan pengembangan identitas, mentee mendapatkan dukungan emosional.
5. *Acceptance and confirmation* merupakan keberhasilan *mentoring* dilihat melalui adanya *acceptance and confirmation* bagi mentee-mentee dengan indikatornya, yaitu pengembangan keterampilan profesional.

e. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan istrumen penelitian kuesioner yaitu berupa seperangkat pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk pendapatkan informasi secara tertulis yang berhubungan dengan variabel penelitian.

f. Teknik Pengukuran

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aras pengukuran ordinal dengan skala likert rentang lima. Aras ordinal adalah skala yang memiliki karakteristik skala nominal dan indikasi keurutan (Shajahan, 2014). Sementara itu, penggunaan skala likert ditujukan untuk memberikan ruang pada responden dalam menyampaikan perasaan dengan lebih jujur dan lebih objektif terhadap masalah yang dihadapi dalam keseharian yang terwakili oleh penelitian tertentu melalui daftar kuesioner. Alternatif jawaban dan skor jawaban dalam kuesioner ini meliputi:

a. Sangat Setuju (SS) diberi skor: 5
b. Setuju (S) diberi skor: 4
c. Netral (N) diberi skor: 3
d. Tidak Setuju (TS) diberi skor: 2
e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor: 1

g. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tengara Barat yang berlokasi di Jl. Pejanggik No 12 Mataram. Waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan data dilakukan dalam rentang wktu 3 (tiga) bulan, dengan melakukan observasi dan wawancara, serta pengumpulkan data untuk mengetahui jawaban responden terhadap kuisioner.

h. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan pengamatan langsung, quisioner, dan interview guide (wawancara) maka desain yang dibuat seefisien mungkin dengan alat dan teknik serta karakteristik dari responden (Nazir,

2005). Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer sebagai adalah berikut:

1. Studi Kepustakaan

   Studi kepustakaan dilakukan untuk mencari bahan-bahan masukan teori maupun praktis sebagai acuan penelitian.

2. Studi (Survey) pendahuluan

   Studi lapangan dikembangkan dari interview guide (wawancara). Penelitian ini mencoba menjajaki arah-arah yang memberi harapan, dari hasil ini baru dapat membangun hipotesis-hipotesis. Hasil interview guide (wawancara) diatas dianalisis. Hasil interview guide (wawancara) ini merupakan dasar logis dalam membuat daftar pertanyaan (Nazir, 2005).

3. Kuisioner

   Penyebar kuesioner / angket (jawaban tertulis dari informasi atas daftar kuesioner dari peneliti). Disebarkan kepada responden yang telah dipilih sesuai kriteria peneliti.

i. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu penelitian, karena dengan analisis data diperoleh suatu makna yang berarti bagi pemecahan masalah penelitian dan memberikan jawaban atas tujuan penelitian, serta untuk menguji terhadap kebenaran hipotesis yang diajukan. Menurut Blunch (2012) dalam aplikasi SEM besarnya sampel minimun absolute adalah 50 responden sedangkan Ferdinand (2014) berpendapat bahwa sampel untuk penelitian multivariat agar dapat dianalisis jumlah sampel yang dijadikan responden minimal 100 orang responden. Dalam penelitian ini, dianalisis data dilakukan melalui tahapan.

Analisis ini digunakan untuk mengintresprestasikan atau mendeskripsikan karakteristik responden, yang diukur dari sejumlah indikator yang ditanyakan (Kuesioner) dari masing masing variabel. Data yang telah dikumpulkan ditabulasi, data menggunakan *statistics descriptive*. Dalam analisis data ini, mendeskripsikan/menggambarkan Mean dan presentase sebagaiamana adanya, tanpa menarik suatu kesimpulan atas tanggapan responden terhadap indicator-indikator pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian (Shajahan, 2014).

4.9.1 Analisis Inferensial

Dalam analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan kausal, merupakan hubungan antar variabel penelitian dari tiga variabel eksogen terhadap beberapa variabel endogen. Bentuk hubungan sebab akibat dalam penelitian ini yaitu variabel eksogen adalah karakteristik individu, kompetensi, dan iklim organisasi. Variabel endogen adalah konflik peran, mentoring dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut di atas, sehingga alasan peneliti memakai SEM karena:

1. Terdapat tiga variabel eksogen yang dihubungkan dua variabel endogen secara simultan.
2. Sampel dalam penelitian ini di atas 155 orang karyawan.
3. Variabel bersifat reflektif.

Permodelan dalam analisis penelitian ini adalah menggunakan SEM (Structural Equation Modelling). Menurut Singgih Santoso (2011) SEM merupakan "teknik statistik multivariat yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, atau hubungan antar konstruk".

Dalam penelitian ini, pemrosesan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan AMOS versi 20, dengan tahapan sebagai berikut (Singgih Santoso, 2011):

1. Membuat sebuah Model SEM (*Model Specification*)

   Pada tahap ini, sebuah model –dengan berdasar teori tertentu dibuat, baik dalam bentuk equation (persamaan-persamaan matematis) maupun dalam bentuk diagram. Diagram tersebut akan memasukkan measurement model dan *structural model*.

   a. *Measurement model* merupakan bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator indikatornya. Pengujian measurement model dilakukan dengan menggunakan alat analisis confirmatory factor analysis (CFA) yang ditujukan untuk menguji validitas indikator, yaitu apakah indikator yang ada memang benar-benar menjelaskan sebuah konstruk.
   b. *Structural model* merupakan menggambarkan hubungan antar variable laten atau antar-variabel eksogen dengan variabel endogen. Pengujian *structural model* dilakukan dengan menggunakan alat analisis *multiple regression analysis* yang ditujukan untuk menguji apakah ada hubungan yang signifikan di antara variabel-variabel eksogen (independen) dengan endogen (dependen). Jika memang ada hubungan, akan diketahui atau kuatnya hubungan yang ada.

   Di dalam model SEM terdapat variabel-variabel sebagai berikut (Singgih Santoso, 2011):

   a. Variabel laten, disebut pula dengan istilah *unobserved variable*, konstruk atau konstruk laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung,

kecuali diukur dengan satu atau lebih variabel manifes. Dalam program AMOS, variabel laten dilambangkan dengan simbol lingkaran.

b. Variabel manifes, disebut pula dengan istilah *observed variable*, *measured variable* atau indikator, yaitu variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur variabel laten. Dalam program AMOS, variabel manifest dilambangkan dengan simbol kotak.

2. Menyiapkan desain penelitian dan pengumpulan data

Setelah model dibuat, sebelum model diuji, akan dilakukan pengujian asumsi asumsi yang seharusnya dipenuhi dalam SEM, perlakuan terhadap missing data (jika ada dan cukup banyak), dan mengumpulkan data.

3. Identifikasi model (*model identification*)

Setelah sebuah model dibuat dan desain sudah ditentukan, pada model dilakukan uji identifikasi, apakah model dapat dianalisis lebih lanjut. Penghitungan besar *degree of freedom* menjadi bagian penting pada tahap ini. Pada tahap ini juga dilakukan pengujian evaluasi kriteria *goodness of fit* (uji kesesuaian indeks). Pengujian model fit atau *goodness of fit* (GOF) yang diterapkan adalah sebagai berikut (Singgih Santoso, 2011):

1. X2–Chi Square Statistic

Alat uji paling fundamental untuk mengukur *over all fit* adalah *likely hood ratiochi-square statistic*. Chi-square ini bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan. Karena itu bila jumlah sampel adalah cukup besar yaitu lebih dari 200 sampel, maka statistik chi-square ini harus didampingi oleh alat uji lainnya. Model yang diuji akan dipandang baik atau memuaskan bila nilai chi-squarenya rendah. Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu. Dalam pengujian ini nilai X^2 yang rendah yang menghasilkan sebuah tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 akan mengindikasikan tak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians data dan matriks kovarians yang diestimasi.

2. RMSEA – *The Root Mean Square Error of Approximation*

RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi chi-square statistic dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness–of–fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degree of freedom.*

3. GFI – *Goodness of Fit Index*

Indeks kesesuaian (fit index) ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks

kovarians populasi yang terestimasikan. GFI adalah sebuah ukuran non statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (poor fit) sampai dengan 1,0 (perfect fit). Nilai GFI yang lebih dari atau sama dengan 0,90 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model. Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *"better fit".*

4. AGFI – *Adjusted Goodness of Fit Index*

   AGFI adalah analog dari R^2 dalam regresi berganda. Fit index ini dapat diadjust terhadap *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90. Perlu diketahui bahwa baik GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah matriks kovarians sampel.

5. CMIN/DF – *The minimum sample discrepancy function*

   (CMIN) dibagi dengan *degree of freedom*-nya akan menghasilkan indeks CMIN/DF, yang umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat fit-nya sebuah model. Dalam hal ini CMIN/DF tidak lain adalah statistik Chi Square, X^2 dibagi DF-nya sehingga disebut X^2–relatif. Nilai X^2–relatif kurang dari atau sama dengan 2,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

6. TLI – *Tucker Lewis Index*

   TLI adalah sebuah alternatif incremental fit index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan $\geq$ 0,95 dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan a verygood fit.

7. CFI – *Comparative Fit Index*

   Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0-1, dimana semakin mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi – a very good fit. Nilai yang direkomendasikan adalah CFI $\geq$ 0,95. Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa indeks ini besarannya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model.

4. Menguji model (model testing dan model estimation)

   Setelah model dibuat dan dapat diidentifikasi, tahapan dilanjutkan dengan menguji measurement model kemudian menguji *structural model*. Dari pengujian mesurement model, akan didapat keeratan hubungan antara indikator dengan konstruknya. Jika measurement model dapat dianggap valid, pengujian

pada *structural model* untuk memperoleh sejumlah korelasi yang menunjukkan hubungan antar konstruk. Termasuk dalam kegiatan ini adalah kemungkinan dilakukannya model respesification pada sebuah model SEM.

4.9.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisa dan menarik kesimpulan terhadap permasalahan yang diteliti. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan kausalitas yang sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini.

Adapun langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi:

1. Memperbandingkan nilai critical ratio (CR) dengan t tabel, di mana:
   a. Jika nilai critical ratio (CR) > t tabel maka hipotesis diterima; dan
   b. Jika nilai critical ratio (CR) < t tabel maka hipotesis ditolak.
2. Menentukan significant value (p-value) di mana:
   a. Jika significant value (p-value) < α (5%) maka hipotesis diterima; dan
   b. Jika significant value (p-value) > α (5%) maka hipotesis ditolak.

Untuk menguji peran mediasi yang diberikan oleh variabel *work life balance* dan motivasi maka pengujian signifikansi variable moderasi dalam model dapat diperiksa dari hasil uji pengaruh tidak langsung.

Dari pengujian ini dapat diteliti tingkat intervensi dari variabel modrasi apakah memoderasi penuh *(full mederation)* atau memoderasi sebagian *(partial moderation)* atau bukan moderasi. Metode pengujian variabel moderasi yang digunakan adalah sebagai berikut (Hair Jr, Black, Babin, & Anderson Rolph, 2010):

1) Memeriksa pengaruh langsung variabel independen terhadap variable dependen pada model dengan melibatkan variabel moderasi.
2) Memeriksa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada model tanpa melibatkan variabel moderasi.
3) Memeriksa pengaruh variabel independen terhadap variabel moderasi.
4) Memeriksa pengaruh variabel moderasi terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil investigasi keempat pengaruh tersebut (1, 2, 3, dan 4), maka selanjutnya dapat ditentukan tingkat intervensi dari variabel moderasi dengan tahap-tahap analisis sebagai berikut:

1. Jika pengaruh variabel independen terhadap variabel moderasi (3) adalah signifikan, pengaruh variabel moderasi terhadap variabel dependen (4) adalah signifikan, pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen pada model dengan melibatkan variabel mediasi (1) non signifikan, pengaruh langsung variabel independen terhadap variable dependen tanpa melibatkan

variabel moderasi (2) adalah signifikan, maka dikatakan sebagai variabel moderasi sempurna *(complete/full moderation)*.

2. Jika pengaruh variabel independen terhadap variabel moderasi (3) adalah signifikan, pengaruh variabel moderasi terhadap variabel dependen (4) adalah signifikan, pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen pada model dengan melibatkan variabel moderasi (1) adalah signifikan, dan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melibatkan variabel moderasi (2) adalah signifikan, maka dikatakan sebagai variabel moderasi sebagian *(partial moderation)*.
3. Jika pada (3), (4) signifikan dan pada (1) signifikan, di mana koefisien dari (1) hampir sama dengan (2) maka dikatakan bukan sebagai variable moderasi.
4. Jika salah satu (3) atau (4) non signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel moderasi

Pengujian variabel moderasi ini digunakan untuk menunjukkan peran dari variable moderasi dalam penelitian ini. Pengujian variabel mederasi dilakukan untuk menentukan sifat dari variabel moderasi, yaitu apakah memperkuat sebuah jalur.

Pengujian variabel moderasi dilakukan melalui analisis model struktural, yang dalam penelitian ini dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

Tahap 1: Analisis data tanpa variabel moderasi.

Pada tahap ini analisis model dilakuakan tanpa melibatkan variabel moderasi. Tujuan dari analisis tahap pertama ini adalah untuk mengetahui kondisi awal dari pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai, yang digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan apakah mentoring memperkuat pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai.

Tahap 2: Analisis dengan melibatkan variabel moderasi.

Mentoring sebagai variabel moderasi pada pengaruh Konflik peran terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari analisis tahap 2 ini adalah untuk mengetahui apakah mentoring memperkuat pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai.

Mentoring dalam penelitian ini dinyatakan mampu memperkuat pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan, menurut Robbins (2008) apabila:

1. Hasil analisis tahap 2 terjadi peningkatan nilai p-value dan koefisien jalur pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan hasil analisis tahap 1.
2. Analisis tahap 2 dengan kepemimpinan sebagai variabel mediasi, secara signifikan dengan ketentuan koefisien jalur > 0.05 dan p-value < 0.05.