BAB V
ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat

Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset 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.

Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah baru yang dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 22 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Nomor 22 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat, bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dimana Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. merupakan bagian dari pada Lembaga Teknis Daerah.

Pada awal tahun 2017 BPKAD dikukuhkan kembali dengan nomen kelatur yang baru berdasarkan PP 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Perda Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat sehingga Gubernur Nusa Tenggara Barat mengeluarkan Pergub Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang didalamnya terdapat Susunan Organisasi Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. .

Sebagai Lembaga Teknis Daerah, BPKAD mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan kebijakan daerah di Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset.Dalam melaksanakan tugas dimaksud BPKAD menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan dan aset,
2. Penyusunan laporan neraca pengelolaan keuangan dan aset daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan,
3. Pengkoordinasian dan pembinaan pelaskanaan tuas di bidang pengelolaan keuangan dan aset,

4. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset,
5. Penyelesaian sengketa aset,
6. Pengendalian dan evaluasi pelaskanaaan tugas di bidang pengelolaan keuangan dan aset,
7. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan keuangan dan aset,
8. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten/kota sesuai peraturan perunang-undangan, dan
9. Pelaksanaan tuas lain yang diberikan oleh atasan.

Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. dalam ketentuan yang baru juga membawahi dua buah UPTB dengan dikeluarkannya Pergub Nomor 53 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja UPTD pada Dinas-Dinas Daerah dan UPTB pada Badan-Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Berdasarkan pasal 5 Pergub Nomor 51 Tahun 2016 dikatakan bahwa dalam melaksanakan fungsinya, Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. memiliki susuan organisasi terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
3. Bidang Anggaran
4. Bidang Perbendaharaan
5. Bidang Akuntansi dan
6. Pelaporan dan Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB).

Selanjutnya Sekeretariat dan Bidang-Bidang tersebut membawahi masing-masing 3 jabatan struktural setara eselon IV dengan perncian sebagai berikut :

a. Sekretariat terdiri atas : Sub Bagian Program, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Umum.
b. Bidang Anggaran terdiri atas : Sub Bidang Anggaran I, Sub Bidang Anggaran II dan Sub Bidang Bina evaluasi Anggaran Kabupaten/Kota.
c. Bidang Perbendaharaan terdiri atas : Sub Bidang Pengelolaan Kas, Sub Bidang Perbendaharaan I dan Sub Bidang Perbendaharaan II.
d. Bidang Akuntansi dan Pelaporan terdidri atas : Sub Bidang Akuntansi I, Sub Bidang Akuntansi II dan Sub Bidang Pelaporan dan Evaluasi Keuangan Daerah.
e. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah terdiri atas : Sub Bidang Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan BMD, Sub Bidang Pemeliharaan dan Penghapusan BMD, dan Sub Bidang Penatausahaan dan Pembinaan BMD.

f. UPTB Pemanfaatan dan Pengamanan Aset Daerah terdiri atas : Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pemanfaatan Aset dan Seksi Pengamanan Aset.
g. Unit Pengelola Islamic Centre terdiri atas : Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana, dan Seksi Pemanfaatan dan Pengembangan Usaha dan Bisnis.

5.2 Hasil Uji Validitas instrument dan Uji Reliabilitas Kuesioner

5.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dapat mengukur setiap variabel yang diteliti. Penelitian ini diawali dengan melakukan pengujian alat, karena baik tidaknya data yang diambil dari sumber data menggunakan sebuah alat, maka alat tersebut haruslah diuji dulu untuk memastikan ketepatan pengukurannya. Pada alat yang sifat pengukurannya non fisik (laten) dengan kuesioner, maka pengujian alat menggunakan teknik validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner sekurang-kurangnya menggunakan data sebanyak 30 responden (Solimun *et al*., 2017:38). Pada penelitian ini, kuesioner diuji coba kepada 155 pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.Untuk mengukur validitas kuesioner digunakan *correlation product moment pearson* terkoreksi. Jika nilai korelasi *product moment pearson* pada masing-masing item pernyataan menghasilkan nilai lebih besar dari r tabel, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai korelasinya lebih kecil dari r tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel untuk n=30 dan *alpha* 5% adalah sebesar 0,361. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24.

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi *product momment pearson* terkoreksi pada setiap item pernyataan pada variabel karakteristik individu dapat dilihat pada Tabel 5.1:

Tabel 5. 1
Uji Validitas Item pada Variabel Karakteristik Individu

Indikator	Item	*Corrected Correlation*	r tabel	Keterangan
Sikap (X1.1)	P1	0,458	0,361	Valid
	P2	0,547	0,361	Valid
Kepribadian (X1.2)	P3	0,406	0,361	Valid
	P4	0,677	0,361	Valid
Motif (X1.3)	P5	0,596	0,361	Valid
	P6	0,468	0,361	Valid

	P7	0,572	0,361	Valid
	P8	0,487	0,361	Valid
Kepentingan (X1.4)	P9	0,678	0,361	Valid
	P10	0,776	0,361	Valid
	P11	0,602	0,361	Valid
	P12	0,816	0,361	Valid
Pengalaman masa lalu (X1.5)	P13	0,660	0,361	Valid
	P14	0,762	0,361	Valid
	P15	0,492	0,361	Valid
Harapan (X2.6)	P16	0,572	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Tabel 5.1 menunjukkan korelasi *product momment pearson* yang terkoreksi (*corrected correlation*) untuk setiap item pernyataan pada setiap indikator variabel karakteristik individu memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap indikator pada variabel karakteristik individu adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi *product momment pearson* terkoreksi pada setiap item pernyataan pada variabel Kompetensi dapat dilihat pada Tabel 5.2:

Tabel 5. 2
Uji Validitas Item pada Variabel Kompetensi

Indikator	Item	*Corrected Correlation*	r tabel	Keterangan
Pengetahuan (X2.1)	P17	0,693	0,361	Valid
	P18	0,518	0,361	Valid
Pemahaman (X2.2)	P19	0,563	0,361	Valid
	P20	0,718	0,361	Valid
Kemampuan (X2.3)	P21	0,664	0,361	Valid
	P22	0,564	0,361	Valid
Nilai (X2.4)	P23	0,553	0,361	Valid
	P24	0,457	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Tabel 5.2 menunjukkan korelasi *product momment pearson* yang terkoreksi (*corrected correlation*) untuk setiap item pernyataan pada setiap indikator variabel *kompetensi* memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap

indikator pada variabel kompetensi adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi *product momment pearson* terkoreksi pada setiap item pernyataan pada variabel iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 5.3:

Tabel 5. 3
Uji Validitas Item pada Variabel Iklim Organisasi

Indikator	Item	*Corrected Correlation*	r tabel	Keterangan
Flexibility Conformity (X3.1)	P25	0,598	0,361	Valid
	P26	0,631	0,361	Valid
Responsibility (X3.2)	P27	0,798	0,361	Valid
	P28	0,719	0,361	Valid
Standar (X3.3)	P29	0,856	0,361	Valid
	P30	0,810	0,361	Valid
Reward (X3.4)	P31	0,741	0,361	Valid
	P32	0,763	0,361	Valid
Clarity (X3.5)	P33	0,792	0,361	Valid
	P34	0,833	0,361	Valid
Team commitment (X3.6)	P35	0,805	0,361	Valid
	P36	0,814	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Tabel 5.3 menunjukkan korelasi *product momment pearson* yang terkoreksi (*corrected correlation*) untuk setiap item pernyataan pada setiap indikator variabel iklim organisasi memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap indikator pada variabel iklim organisasi adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi *product momment pearson* terkoreksi pada setiap item pernyataan pada variabel konflik peran dapat dilihat pada Tabel 5.4:

Tabel 5. 4
Uji Validitas Item pada Variabel Konflik peran

Indikator	Item	*Corrected Correlation*	r tabel	Keterangan
Time based conflic (Z1.1)	P45	0,497	0,361	Valid

	P46	0,459	0,361	Valid
Strain based conflict (Z1.2)	P47	0,462	0,361	Valid
	P48	0,513	0,361	Valid
Behavior based conflict (Z1.3)	P49	0,547	0,361	Valid
	P50	0,432	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Tabel 5.4 menunjukkan korelasi *product momment pearson* yang terkoreksi (*corrected correlation*) untuk setiap item pernyataan pada setiap indikator variabel konflik peran memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap indikator pada variabel konflik peran adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi *product momment pearson* terkoreksi pada setiap item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 5.5:

Tabel 5. 5
Uji Validitas Item pada Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item	*Corrected Correlation*	r tabel	Keterangan
Kualitas (Y.1)	P51	0,822	0,361	Valid
	P52	0,686	0,361	Valid
Kuantitas (Y.2)	P53	0,781	0,361	Valid
	P54	0,714	0,361	Valid
Ketepatan waktu (Y.3)	P55	0,676	0,361	Valid
	P56	0,665	0,361	Valid
Efektifitas (Y.4)	P57	0,689	0,361	Valid
	P58	0,697	0,361	Valid
Kemandirian (Y.5)	P59	0,631	0,361	Valid
	P60	0,598	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Tabel 5.5 menunjukkan korelasi *product momment pearson* yang terkoreksi (*corrected correlation*) untuk setiap item pernyataan pada setiap indikator variabel kinerja pegawai memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap indikator pada variabel kepuasan kerja adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi *product momment pearson* terkoreksi pada setiap item pernyataan pada variabel mentoring dapat dilihat pada Tabel 5.6:

Tabel 5. 6
Uji Validitas Item pada Variabel Mentoring

Indikator	Item	*Corrected Correlation*	r tabel	Keterangan
Psychosocial support (Z2.1)	P61	0,533	0,361	Valid
	P62	0,588	0,361	Valid
Career support (Z2.2)	P63	0,759	0,361	Valid
	P64	0,727	0,361	Valid
Role modeling (Z2.3)	P65	0,452	0,361	Valid
	P66	0,517	0,361	Valid
Counseling (Z2.4)	P67	0,619	0,361	Valid
	P68	0,623	0,361	Valid
Acceptance and confirmation (Z2.5)	P69	0,474	0,361	Valid
	P70	0,494	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Tabel 5.6 menunjukkan korelasi *product momment pearson* yang terkoreksi (*corrected correlation*) untuk setiap item pernyataan pada setiap indikator variabel mentoring memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap indikator pada variabel mentoring adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan (konsistensi) instrumen (alat ukur) berupa kuesioner. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha*, dengan ketentuan kuesioner dinyatakan reliabel apabila pengukuran sebuah variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* ≥ 0,60 (Malhotra dalam Solimun, 2002).

Tabel 5. 7
Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Nilai Kritis	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,914	≥ 0,60	Reliabel

Kompetensi (X2)	0,848	≥ 0,60	Reliabel
Iklim Organisasi (X3)	0,948	≥ 0,60	Reliabel
Konflik Peran (Z1)	0,731	≥ 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,913	≥ 0,60	Reliabel
Mentoring (Z2)	0,851	≥ 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 5.7 diketahui nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan penyusunan item-item pernyataan kuesioner pada variabel karakteristik individu, kompetensi, iklim organisasi, konflik peran, kinerja pegawai dan mentoring dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagi alat ukur yang menghasilkan jawaban yang konsisten.

5.3 Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Deskripsi Karakteristi Responden

Terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai karakteristik responden. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi NTB. Profil responden akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan lama bekerja ini disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. 8
Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	95	61,29%
	Perempuan	60	38,70%
Usia	≤ 20 tahun	10	6,45%
	21-30 tahun	18	11,61%
	31-40 tahun	67	43,22%
	41-50 tahun	55	35,48
	>50 tahun	5	3,22%
Pendidikan Terakhir	SMP/SMPK	1	0,64%
	SMA/SMK	58	37,41%
	Diploma	5	3,22 %
	Sarjana (S1)	73	47,09%
	Magister (S2)	18	11,61%
Lama Bekerja	<1 tahun	20	12,90%
	2-5 tahun	63	40,64%
	6-10 tahun	42	27,09%

	11-15 tahun	25	16,12%
	>15 tahun	5	3,22%

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Deskripsi profil pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang menjadi sampel pada penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki (61,29%), berusia 31-40 tahun (43,22%), pendidikan terakhir adalah S1 (47,09%), dan telah bekerja antara 2-5 tahun (40,64%).

5.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis data secara deskriptif adalah menguraikan hasil analisis terhadap jawaban responden dengan cara menguraikan penilaian pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang menjadi responden pada penelitian ini, berdasarkan data kuesioner yang terkumpul yang berkaitan dengan setiap variabel yang diteliti. Pada analisis deskripsi setiap variabel penelitian, akan dijelaskan mengenai rata-rata tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan, setiap indikator, dan secara keseluruhan pada setiap variabel penelitian.

Hasil rata-rata tanggapan responden pada setiap indikator dan variabel selanjutnya dapat dikategorikan menggunakan panduan rumus interval kelas sebagai berikut (Nazir, 2009:379):

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$$

Interval kelas yang dihasilkan adalah sebesar 0,80, nilai ini selanjutnya digunakan sebagai pedoman untuk menentukan kategori berdasarkan interval rata-ratanya, yaitu sebagai berikut:

Nilai interval	Kategori
1,00 < *mean* ≤ 1,80	Sangat tidak baik/ Sangat tidak seimbang/ Sangat rendah
1,80 < *mean* ≤ 2,60	Tidak baik / Tidak seimbang /Rendah
2,60 < *mean* ≤ 3,40	Moderat
3,40 < *mean* ≤4,20	Baik / Seimbang/Tinggi
4,20< *mean* ≤ 5,00	Sangat baik / Sangat seimbang /Sangat tinggi

5.3.2.1 Deskripsi Variabel Karaktristik Individu

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 mengolaborasi dari Ling *et al.* (2013); Robbins (2009:78); dan Mathis and Jackson (2011:30). Deskripsi penilaian

karyawan PT Petrokimia Gresik pada variabel karakteristik individu disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. 9
Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
Sikap (X1.1)	Dalam mengambil keputusan, saya berdasarkan kepada data-data/informasi agar tepat dalam pengambilan keputusan.	4,02	4,09
	Saya senang apabila ada karyawan baru yang bergabung ke dalam perusahaan/Instansi.	4,15	
Kepribadian (X1.2)	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	4,07	3,91
	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru.	3,74	
Motif (X1.3)	Saya mengharapkan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.	3,95	3,90
	Motivasi saya bekerja untuk mendapatkan upah/gaji yang layak.	3,85	
Kepentingan atau Minat (X1.4)	Saya mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan minat saya.	3,99	3,92
	Peluang pengembangan karier terbuka bagi saya di perusahaan ini dengan melihat kinerja.	3,84	
Pengalaman masa lalu (X1.5)	Saya belajar dari pengalaman selama menempuh pelatihan.	3,77	3,67
	Saya mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan berdasarkan pengalaman.	3,57	
Harapan (X1.6)	Pekerjaan saat ini sesuai dengan harapan saya.	3,72	3,77

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
	Saya mendapatkan gaji/upah sesuai harapan saya.	3,81	
	Mean Variabel	3,87 (tinggi)	

Sumber: Data diolah (Lampiran 5)

Hasil analisis deskripsi pada variabel karakteristik individu menunjukkan nilai mean rata-rata skor jawaban sebesar 3,87 yang berada di kisaran 3,4-4,2 (kategori tinggi), artinya pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat setuju bahwa mereka memiliki karakteristik individu yang baik. Indikator karakteristik individu yang dinilai dengan tingkat persetujuan paling tinggi adalah sikap (X1.1) dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 (kategori tinggi), sedangkan indikator karakteristik individu yang dinilai dengan tingkat persetujuan paling rendah adalah pengalaman masa lalu (X1.5) dengan nilai rata-rata sebesar 3,67 (kategori tinggi). Dengan demikian, rata - rata pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang menjadi Responden penelitian ini menilai karakteristik individu pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat ini adalah tinggi.

5.3.2.2 Deskripsi Variabel Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang kemampuan yang dibutuhkan dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017, P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Variabel kompetensi disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. 10
Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
Pengetahuan (X2.1)	Saya mengetahui cara melakukan identifikasi teknis penyelesaian masalah sesuai dengan bidang pekerjaan saya di kantor.	4,41	4,51
	Saya mengetahui mekanisme alur pekerjaan pada kantor	4,61	

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
Pemahaman (X2.2)	Saya memahami semua pekerjaan yang ditugaskan terhadap saya	4,53	4,47
	Saya bekerja dengan baik untuk mencapai target tugas pekerjaan saya	4,42	
Kemampuan (X2.3)	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksankan tugas saya	4,10	4,29
	Saya melakukan pekerjaan dengan baik karena ingin berprestasi	4,48	
Nilai (X2.4)	Saya bersikap jujur dalam bekerja	4,58	4,42
	Saya tepat waktu masuk kerja	4,27	
	Mean Variabel	4,43 (tinggi)	

Sumber: Data diolah (Lampiran 5)

Tabel 5.10 menunjukkan kompetensi pegawai Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. dipersepsikan sangat tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor variabel kompetensi sebesar 4,43 yang berada pada rentang 4,2 – 5,0 (sangat setuju/ sangat tinggi). Indikator kompetensi yang dinilai paling tinggi oleh responden adalah pengetahuan (X2.1) dengan nilai rata-rata sebesar 4,51 (kategori sangat tinggi), sedangkan indikator kompetensi yang dinilai paling rendah oleh responden adalah kemampuan (X2.3) dengan nilai rata-rata sebesar 4,29 (juga kategori sangat tinggi).

5.3.2.3 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Menurut Wirawan (2009, p.122), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Variabel
Iklim organisasi disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. 11
Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
Flexibility Conformity (X3.1)	Manajemen organisasi ini memberikan keleluasan bertindak	3,76	3,73
	Manajemen organisasi ini menerima ide-ide baru yang merupakan nilai pendukung dalam mengembangkan iklim organisasi	3,70	
Responsibilit y (X3.2)	Manajemen organisasi ini memberikan tanggung jawab penuh kepada setiap pegawai	3,98	4,09
	Manajemen organisasi ini mengkondisikan pegawai yang melaksanakan tugas untuk terlibat di dalam proses yang sedang berjalan	4,20	
Standars (X3.3)	Manajemen organisasi ini menetapkan standar kerja dengan jelas	3,94	3,96
	Manajemen organisasi ini memberikan perhatian ke pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik	3,97	
Reward (X3.4)	Manajemen organisasi ini menetapkan reward untuk dicapai	4,14	4,01
	Manajemen organisasi ini memberikan perhatian ke pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik	3,84	
Clarity (X3.5)	Manajemen organisasi ini memastikan pegawai memahami apa yang diharapkan berkaitan dengan pekerjaan	3,77	3,97
	Manajemen organisasi ini memastikan pegawai memahami harapan dari manajemen terhadap peran yang dilakukan	4,03	
Team Commitmen (X3.6)	Manajemen organisasi ini memastikan bahwa pegawai memiliki rasa bangga terhadap organisasi	3,92	3,98
	Manajemen organisasi ini memastikan pegawai memahami bahwa mereka dibutuhkan oleh organisasi	3,99	

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
	Mean Variabel	3,96 (tinggi)	

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.11 menunjukkan iklim organisasi pada pegawai Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. dipersepsikan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor variabel Iklim organisasi sebesar 3,96 yang berada pada rentang 3,4 – 4,2 (setuju/ tinggi). Indikator iklim organisasi yang dinilai paling tinggi oleh responden adalah Responsibility (X3.2) dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 (kategori tinggi), sedangkan indikator iklim organisasi yang dinilai paling rendah oleh responden adalah Flexibility Conformity (X3.1) dengan nilai rata-rata sebesar 3,73 (kategori tinggi).

5.3.2.4 Deskripsi Variabel Konflik Peran

Konflik peran adalah suatu ketidaksesuaian yang dirasakan antara persyaratan peran yang ditempatkan pada seseorang dengan orientasi, minat, dan nilai-nilai yang diperoleh seseorang atau karyawaan diluar organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. fanani dkk., (2007: 12) berpendapat bahwa konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. 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. Variabel konflik peran disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. 12
Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
Time based conflic (Z1.1)	Saya menerima penugasan dari dua atau lebih jenis pekerjaan secara bersamaan	3,90	4,11
	Saya melakukan penugasan yang mungkin ditolak oleh orang lain seperti penugasan tanpa didukung pengetahuan yang memadai	4,32	
Strain based conflict (Z1.2)	Saya melakukan pekerjaan dalam penugasan yang sebenarnya menurut saya tidak perlu	4,36	3,84
	Saya bekerja dengan dua tim kerja atau lebih dengan cara kerja yang berbeda-beda	3,31	

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
Behavior based conflict (Z1.3)	Saya terima penugasan tanpa didukung sumber daya manusia (rekan kerja) yang kompeten	3,48	3,63
	Saya melakukan pekerjaan dengan baik karena ingin berprestasi	3,79	
	Saya terima penugasan tanpa didukung sumber daya manusia (rekan kerja) yang kompeten	3,90	
	Mean Variabel	3,86 (tinggi)	

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.12 menunjukkan konflik peran pada pegawai BPKAD dipersepsikan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor variabel konflik peran sebesar 3,86, yang berada pada rentang 3,4 – 4,2 (setuju/ tinggi). Indikator konflik peran yang dinilai paling tinggi oleh responden adalah Time based conflic (Z1.1) dengan nilai rata-rata sebesar 4,11 (kategori tinggi), sedangkan indikator konflik peran yang dinilai paling rendah oleh responden adalah Behavior based conflict (Z1.3) dengan nilai rata-rata sebesar 3,63 (kategori tinggi).

5.3.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Variabel kinerja pegawai disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. 13

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
Kuantitas (Y.1)	Manajemen organisasi ini memberikan keleluasan bertindak	4,30	4,34
	Manajemen organisasi ini menerima ide-ide baru yang merupakan nilai pendukung dalam mengembangkan iklim organisasi	4,39	
Kualitas	Manajemen organisasi ini memberikan	3,94	3,97

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
(Y.2)	tanggung jawab penuh kepada setiap pegawai		
	Manajemen organisasi ini mengkondisikan pegawai yang melaksanakan tugas untuk terlibat di dalam proses yang sedang berjalan	4,01	
Keandalan (Y.3)	Manajemen organisasi ini menetapkan standar kerja dengan jelas	3,87	3,93
	Manajemen organisasi ini memberikan perhatian ke pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik	3,99	
kehadiran (Y.4)	Manajemen organisasi ini menetapkan reward untuk dicapai	4,23	4,32
	Manajemen organisasi ini memberikan perhatian ke pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik	4,40	
Kemampuan bekerjasama Y.5)	Manajemen organisasi ini memastikan pegawai memahami apa yang diharapkan berkaitan dengan pekerjaan	4,27	4,97
	Manajemen organisasi ini memastikan pegawai memahami harapan dari manajemen terhadap peran yang dilakukan	4,30	
	Mean Variabel	4,30 (tinggi)	

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.13 menunjukkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. dipersepsikan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor variabel kinerja pegawai sebesar 4,30 yang berada pada rentang 3,4 – 4,2 (setuju/ tinggi). Indikator kinerja pegawai yang dinilai paling tinggi oleh responden adalah Kuantitas (Y.1) dengan nilai rata-rata sebesar 4,34 (kategori sangat tinggi), sedangkan indikator kinerja pegawai yang dinilai paling rendah oleh responden adalah Keandalan (Y.3) dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 (kategori tinggi).

5.3.2.6 Deskripsi Variabel Mentoring

Mentoring adalah sebuah proses pembelajaran dalam bentuk hubungan saling mendukung dan pengawasan, diantara dua orang atau lebih dimana seseorang dianggap memiliki kemahiran dan kemampuan lebih dari yang lain yang disebut

mentor menjadi model, guru, sponsor, konsultan dan pendorong kepada peserta mentoring yang disebut mantee dalam rangka mentransfer pengetahuan dan pemikiran agar kompetensi mantee menjadi lebih berkembang. Menurut Kasper (2002), mentoring adalah hal khusus berkaitan dengan pengawasan, hubungan yang saling mendukung atau partnership di antara dua orang yang didasarkan ada kepercayaan dan saling menghargai. Variabel mentoring disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. 14
Statistik Deskriptif Variabel Mentoring

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator
Psychosocial support (M.1)	Mentor (senior) memberi saya kesempatan dalam berkarir	4,49	4,36
	Mentor (senior) saya memberikan dukungan penuh	4,23	
	Mentor (senior) saya memberikan kesempatan untuk berprestasi	4,22	
Career support (M.2)	Mentor (senior) saya memberikan keterampilan dalam bekerja	4,18	4,20
	Mentor (senior) saya senag dalam membimbing dan mengarahkan pekerjaan	4,22	
Role modeling (M.3)	Mentor (senior) saya memberikan bantuan pada mereka yang bekerja keras dalam organisasi	3,87	3,98
	Mentor (senior) saya memperlakukan dengan baik secara Bersama yang lain dalam bekerja	4,08	
Counseling (M.4)	Mentor (senior) saya memberikan konsultasi yang membangun dalam organisasi	4,25	4,16
Acceptance and confirmation (M.5)	Mentor (senior) saya membantu memberikan peningkatan berkarir dalam bekerja	4,48	4,01
	Mentor (senior) saya memberikan pelatihan ekstra untuk pengembangan karir di organisasi	3,54	
	Mean Variabel	4,14 (tinggi)	

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.14 menunjukkan mentoring pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. dipersepsikan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor variabel mentoring sebesar 4,17 yang berada pada rentang 3,4 – 4,2 (setuju/ tinggi). Indikator mentoring yang dinilai paling tinggi oleh responden adalah Psychosocial support (M.1) dengan nilai rata-rata sebesar 3,36 (kategori sangat tinggi), sedangkan indikator kinerja dosen yang dinilai paling rendah oleh responden adalah Role modeling (M.3) dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 (kategori tinggi).

Tabel 5. 15
Kesimpulan Nilai Mean Statistik Deskritif Variabel

No	Variabel	Mean Variabel
1	Karakteristik Individu	3,87 (tinggi)
2	Kompetensi	4,43 (tinggi)
3	Iklim Organisasi	3,96 (tinggi)
4	Konflik Peran	3,86 (tinggi)
5	Kinerja Pegawai	4,30 (tinggi)
6	Mentoring	4,14 (tinggi)

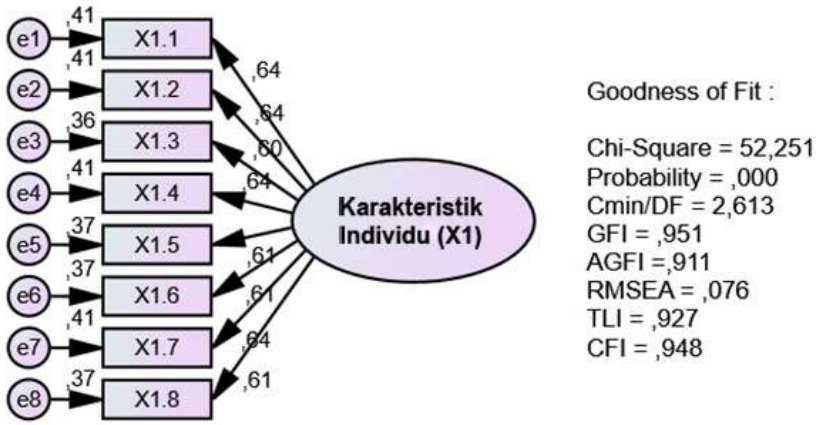
5.3.3 Analisis Model Pengukuran (Measurement Model Analysis)

Proses *measurement model* merupakan suatu proses dari uji CFA yaitu *confirmatory factor analysis.* CFA berfungsi untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan satu kesatuan atau memiliki undimensionalitas. Uji CFA dilakukan pada masing-masing konstruk eksogen dan konstruk endogen. Uji CFA dilakukan untuk pengujian validitas dan reliabilitas indikator sebagai pembentuk konstruk.

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan melalui validitas konvergen, dimana indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* apabila indikator tersebut mempunyai nilai *standardized regression weight* (lambda/ *factor loading*) $\geq$ 0,50. Sedangkan uji reliabilitas diperiksa menggunakan *construct reliability*, suatu model dikatakan reliabel bilamana nilai *construct reliability* setiap konstruk lebih besar dari 0,70 (Solimun, 200). Hair *et al*. (2014) menambahkan, *rule of thumb* nilai *construct reliability* harus lebih besar dari 0,70, namun sesungguhnya uji konsistensi internal (*reliability*) tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas indikator telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper dan Schindler, 2006).

Pada penelitian ini, uji CFA akan dianalisis dengan menggunakan *software* AMOS 24.0 yang dilakukan pada setiap konstruk eksogen dan konstruk endogen, yang terdiri dari beberapa variabel, yaitu karakteristik individu, kompetensi, iklim organisasi, konflik peran, kinerja pegawai dan mentoring

Hasil uji CFA pada konstruk karakteristik individu dengan menggunakan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5. 1
Hasil CFA Pada Konstruk Karakteristik Individu

Gambar 5.1 menunjukkan semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan konstruk karakteristik individu dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI yang dihasilkan adalah sebesar 0,951 (lebih dari 0,90), yang mengindikasikan pengukuran konstruk karakteristik individu oleh indikator-indikatornya sudah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada konstruk karakteristik individu juga bisa dilihat pada Tabel 5.16 berikut:

Tabel 5. 16
Validitas dan Reliabilitas Konstruk Karakteristik Individu

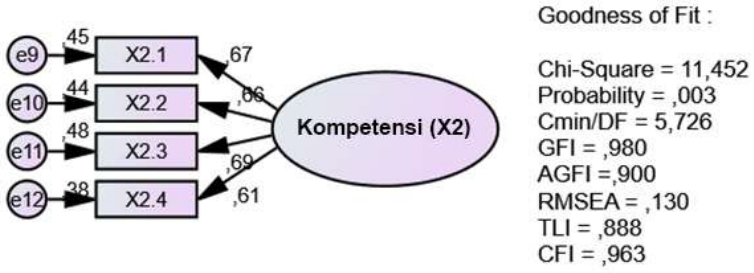
Indikator	*Factor Loading* (FL)	$(FL)^2$	Error $(1-FL^2)$	*Construct Reliability*
Sikap (X1.1)	0,638	0,407	0,593	0,836
Kepribadian (X1.2)	0,643	0,413	0,587	
Motif (X1.3)	0,598	0,358	0,642	
Kepentingan (X1.4)	0,642	0,412	0,588	

Indikator	*Factor Loading* (FL)	$(FL)^2$	Error $(1-FL^2)$	*Construct Reliability*
Pengalaman masa lalu (X1.5)	0,607	0,368	0,632	
Harapan (X1.6)	0,612	0,375	0,625	

Sumber: Lampiran 7

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa semua indikator pada konstruk karakteristik individu memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam membentuk konstruk dan dapat digunakan untuk membangun model. Tabel 5.16 juga menunjukkan bahwa pengukuran konstruk karakteristik individu menghasilkan nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,70, sehingga disimpulkan handal atau reliabel dalam menyusun model yang dikembangkan pada penelitian ini.

Hasil uji CFA pada konstruk kompetensi dengan menggunakan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5. 2
Hasil CFA Pada Komstruk Kompetensi
(Sumber: Lampiran 7)

Gambar 5.2 menunjukkan semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan konstruk kompetensi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI yang dihasilkan adalah sebesar 0,980 (lebih dari 0,90), yang mengindikasikan pengukuran konstruk kompetensi oleh indikator-indikatornya sudah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada konstruk kompetensi juga bisa dilihat pada Tabel 5.17 berikut:

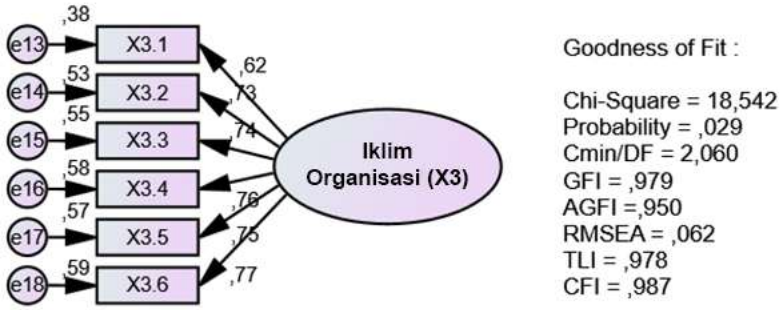
Tabel 5. 17
Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kompetensi

Indikator	*Factor Loading* (FL)	$(FL)^2$	Error $(1\text{-}FL^2)$	*Construct Reliability*
Pengetahuan (X2.1)	0,673	0,453	0,547	0,756
Pemahaman (X2.2)	0,663	0,440	0,560	
Kemampuan (X2.3)	0,692	0,479	0,521	
Nilai (X2.4)	0,614	0,377	0,623	

Sumber: Lampiran 7

Tabel 5.17 menunjukkan bahwa semua indikator pada konstruk kompetensi memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam membentuk konstruk dan dapat digunakan untuk membangun model. Tabel 5.17 juga menunjukkan bahwa pengukuran konstruk kompetensi menghasilkan nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,70, sehingga disimpulkan handal atau reliabel dalam menyusun model yang dikembangkan pada penelitian ini.

Hasil uji CFA pada konstruk iklim organisasi dengan menggunakan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5. 3
Hasil CFA Pada Konstruk Iklim organisasi
(Sumber: Lampiran 7)

Gambar 5.3 menunjukkan semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan konstruk iklim organisasi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI yang dihasilkan adalah sebesar 0,979 (lebih dari 0,90), yang mengindikasikan pengukuran konstruk iklim organisasi oleh indikator-indikatornya sudah sesuai (*fit*) denga data.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada konstruk iklim organisasi juga bisa dilihat pada Tabel 5.18 berikut:

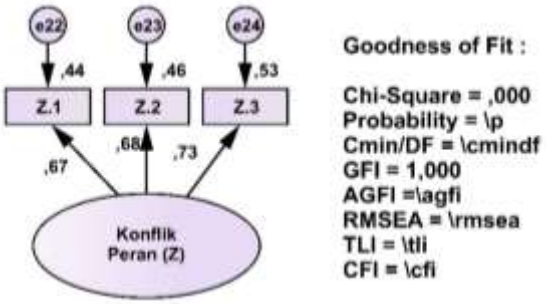
Tabel 5. 18
Validitas dan Reliabilitas Konstruk Iklim Organisasi

Indikator	*Factor Loading* (FL)	$(FL)^2$	Error $(1-FL^2)$	*Construct Reliability*
Flexibility Conformity (X3.1)	0,619	0,383	0,617	0,873
Responsibility (X3.2)	0,731	0,534	0,466	
Standars (X3.3)	0,743	0,552	0,448	
Rewards (X3.4)	0,762	0,581	0,419	
Clarity (X3.5)	0,752	0,566	0,434	
Team commitmen (X3.6)	0,768	0,590	0,410	

Sumber: Lampiran 7

Tabel 5.18 menunjukkan bahwa semua indikator pada konstruk iklim organisasi memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam membentuk konstruk dan dapat digunakan untuk membangun model. Tabel 5.18 juga menunjukkan bahwa pengukuran konstruk iklim organisasi menghasilkan nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,70, sehingga disimpulkan handal atau reliabel dalam menyusun model yang dikembangkan pada penelitian ini.

Hasil uji CFA pada konstruk konflik peran dengan menggunakan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5. 4
Hasil CFA Pada Konstruk Konflik Peran
(Sumber: Lampiran 7)

Gambar 5.4 menunjukkan semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan konstruk konflik peran dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI yang dihasilkan adalah sebesar 1,000 (lebih dari 0,90), yang

mengindikasikan pengukuran konstruk konflik peran oleh indikator-indikatornya sudah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada konstruk konflik peran juga bisa dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

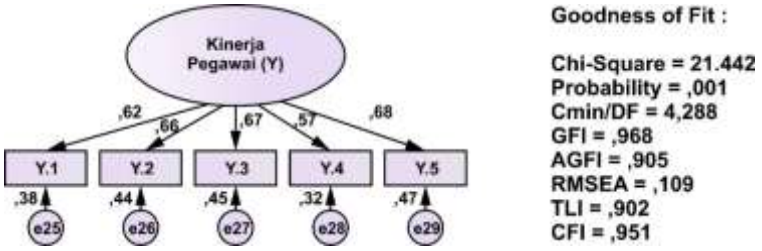
Tabel 5. 19
Validitas dan Reliabilitas Konstruk Konflik Peran

Indikator	*Factor Loading* (FL)	$(FL)^2$	Error $(1-FL^2)$	*Construct Reliability*
Time based conflict (Z1.1)	0,680	0,462	0,538	0,734
Strain based conflict (Z1.2)	0,666	0,444	0,556	
Behavior based conflict (Z1.3)	0,731	0,534	0,466	

Sumber: Lampiran 7

Tabel 5.19 menunjukkan bahwa semua indikator pada konstruk konflik peran memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam membentuk konstruk dan dapat digunakan untuk membangun model. Tabel 5.19 juga menunjukkan bahwa pengukuran konstruk konflik peran menghasilkan nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,70, sehingga disimpulkan handal atau reliabel dalam menyusun model yang dikembangkan pada penelitian ini.

Hasil uji CFA pada konstruk kinerja pegawai dengan menggunakan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5. 5
Hasil CFA Pada Konstruk Kinerja Pegawai
(Sumber: Lampiran 7)

Gambar 5.5 menunjukkan semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan konstruk kinerja pegawai dan dapat digunakan untuk analisis

selanjutnya. Nilai GFI yang dihasilkan adalah sebesar 0,968 (lebih dari 0,90), yang mengindikasikan pengukuran konstruk kinerja pegawai oleh indikator-indikatornya sudah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada konstruk mentoring juga bisa dilihat pada Tabel 5.20 berikut:

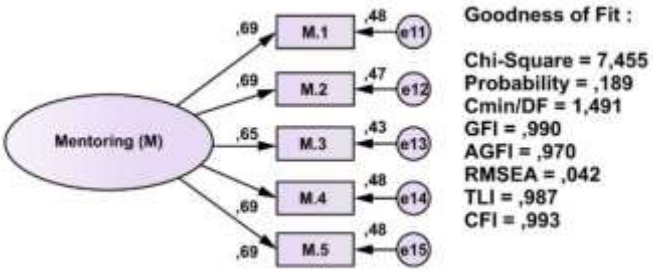
Tabel 5. 20
Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kinerja Pegawai

Indikator	*Factor Loading* (FL)	$(FL)^2$	Error $(1\text{-}FL^2)$	*Construct Reliability*
Kuantitas (Y.1)	0,671	0,450	0,550	0,778
Kualitas (Y.2)	0,664	0,441	0,559	
Keandalan (Y.3)	0,570	0,325	0,675	
Kehadiran (Y.4)	0,683	0,466	0,534	
Kemampuan bekerjasama (Y.5)	0,618	0,382	0,618	

Sumber: Lampiran 7

Tabel 5.20 menunjukkan bahwa semua indikator pada konstruk kepuasan kerja memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam membentuk konstruk dan dapat digunakan untuk membangun model. Tabel 5.20 juga menunjukkan bahwa pengukuran konstruk kinerja pegawai menghasilkan nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,70, sehingga disimpulkan handal atau reliabel dalam menyusun model yang dikembangkan pada penelitian ini.

Hasil uji CFA pada konstruk mentoring dengan menggunakan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5. 6
Hasil CFA Pada Konstruk Mentoring
(Sumber: Lampiran 7)

Gambar 5.6 menunjukkan semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan konstruk mentoring dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI yang dihasilkan adalah sebesar 0,990 (lebih dari 0,90), yang mengindikasikan pengukuran konstruk mentoring oleh indikator-indikatornya sudah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada konstruk mentoring juga bisa dilihat pada Tabel 5.21 berikut:

Tabel 5. 21
Validitas dan Reliabilitas Konstruk Mentoring

Indikator	*Factor Loading* (FL)	$(FL)^2$	Error $(1\text{-}FL^2)$	*Construct Reliability*
Psychosocial support (Y.1)	0,627	0,393	0,607	0,800
Kuantitas (Y.2)	0,673	0,453	0,547	
Career support (Y.3)	0,652	0,425	0,575	
Efektivitas (Y.4)	0,688	0,473	0,527	
Role modeling (Y.5)	0,691	0,477	0,523	

Sumber: Lampiran 7

Tabel 5.21 menunjukkan bahwa semua indikator pada konstruk mentoring memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam membentuk konstruk dan dapat digunakan untuk membangun model. Tabel 5.21 juga menunjukkan bahwa pengukuran konstruk mentoring menghasilkan nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,70, sehingga disimpulkan handal atau reliabel dalam menyusun model yang dikembangkan pada penelitian ini.

5.3.4 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

1. The Adequacy of the Sample Size

Hair *et al.* (2014:574) menjelaskan, SEM merupakan merupakan teknik yang lebih sensitif terhadap ukuran sampel dibandingkan teknik multivariat lainnya. Algoritma perhitungan statistik yang digunakan dalam SEM tidak dapat diandalkan pada kasus dengan sampel kecil. Hair *et al.* (2014:576) menyatakan bahwa dalam ketentuan ukuran sampel yang paling utama adalah ukuran sampel harus mewakili populasi, dan selanjutnya ukuran sampel harus memungkinkan pengolahan SEM bisa berjalan dan memberikan hasil estimasi yang baik.

Hair *et al*. (2014:574) merekomendasikan ukuran sampel pada SEM adalah 5-10 kali jumlah indikator pada model. Pada model yang dikembangkan pada penelitian ini, jumlah indikator ada sebanyak 40, sehingga apabila menggunakan

rentang 5-10 kali jumlah indikator, maka jumlah sampel agar SEM bisa menghasilkan estimasi yang baik adalah sebanyak 200-400. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 210, berada dalam rentang 200-400, sehingga memenuhi syarat kecukupan ukuran sampel agar SEM bisa digunakan.

2. Multivariate Normality

Multivariate normality mengacu pada pendeteksian bentuk distribusi data pada variabel secara multivariat dan korespondensinya dengan distribusi normal. Dalam pengertian sederhana, *multivariate normality* memberikan arti bahwa sekumpulan variabel berdistribusi normal dalam arti univariat maupun multivariat, sehingga jika suatu variabel adalah memenuhi *multivariate normality*, maka juga akan memenuhi *univariate normality*, namun tidak berlaku sebaliknya (Hair *et al.*, 2014:69).

Pada SEM, pengujian *multivariate normality* dilakukan dengan nilai *critical ratio* (c.r.) pada bagian *kurtosis multivariate*, nilai c.r. ini juga disebut dengan *Z-value*. Bila nilai *Z-value* lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data adalah tidak normal, sebaliknya bila nilai *Z-value* lebih kecil dari nilai kritis maka distribusi data adalah normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi 0.05 (5%) yaitu sebesar ± 1,96.

Tabel 5. 22

Hasil Uji *Multivariate Normality*

Pengujian	Kurtosis	c.r *multivariate*	Kesimpulan
Multivariate normality	6,276	0,784	c.r. berada di dalam rentang ±1.96, sehingga data secara multivariat telah berdistribusi normal

Sumber: Data diolah (Lampiran 6)

Hasil uji normalitas menunjukkan c.r *multivariate* sebesar 0,784 yang berada di dalam rentang –1.96 hingga +1.96 pada tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara *multivariate* data berdistribusi normal.

3. Univariate Outlier

Pengujian atas data *outlier* dalam analisis SEM dilakukan secara *univariate* dan *multivariate*. Uji *univariate outlier* didasarkan atas nilai Z-score untuk tiap indikator yang harus berada di rentang -3 sampai dengan +3. Berikut adalah hasil pengujian *univariate outlier*:

Tabel 5. 23

Hasil Uji *Univariate Outlier*

Pengujian	Z-Score		Kesimpulan
	Min.	Max.	

Univariate outlier	-2,970	1,957	Nilai Z-score berada di dalam rentang ±3, sehingga data secara *univariate* pada setiap indikator tidak ada yang terindikasi *outlier*

Sumber: Data diolah (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 5.23, hasil nilai Z-score untuk setiap indikator menunjukkan bahwa semua data responden memiliki nilai Z-Score yang berada di dalam rentang ±3, sehingga disimpulkan di dalam data penelitian tidak terdapat *univariate outlier.*

4. Multivariate Outlier

Pendeteksian *outlier* secara *multivariate* dapat dilakukan dengan menggunakan Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis d-Squared*), prinsipnya adalah *Mahalanobis d-Squared* merupakan ukuran untuk mengevaluasi posisi setiap pengamatan dibandingkan dengan pusat semua pengamatan pada satu set variabel (Hair *et al*., 2014:67). *Mahalanobis d-Squared* yang dihasilkan dievaluasi dengan menggunakan χ^2 (*chi-square*) pada derajat bebas sebesar jumlah indikator yang digunakan dalam model SEM. Apabila ada pengamatan yang menghasilkan nilai *Mahalanobis d-Squared* lebih besar dari nilai *chi-square* pada df = jumlah indikator dan tingkat signifikansi 0,001, maka pengamatan tersebut diidentifikasi sebagai *multivariate outliers.* Hasil perhitungan *chi-square* tabel adalah sebesar 73,40.

Tabel 5. 24

Hasil Uji *Multivariate Outlier*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
26	62.848	.012	.921
58	62.558	.013	.751
74	62.234	.014	.551
16	61.816	.015	.386
41	60.372	.020	.421
64	60.029	.022	.308
63	59.054	.026	.323
132	56.051	.047	.781
20	55.155	.056	.834
11	54.964	.058	.778
123	54.836	.059	.703
4	54.715	.060	.622
22	54.175	.067	.647
65	53.718	.072	.660

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
25	53.013	.082	.740
:			
:			
103	39.590	.489	.714
104	39.437	.495	.735

Sumber: Data diolah (Lampiran 6)

Hasil uji *multivariate outlier* berdasarkan Tabel 5.24 menunjukkan semua observasi (responden) memiliki nilai *mahalonobis d-squared* lebih kecil dari 73,40, sehingga semua observasi pada penelitian ini tidak ada yang diindikasikan sebagai *multivariate outliers* dan selanjutnya semuanya bisa digunakan untuk analisis.

5. Multikolinieritas dan Singularitas

Collinearity atau lebih umum disebut dengan *multicolinearity* merupakan tingkat hubungan antar variabel independen. Hubungan yang terlalu tinggi antar variabel independen akan menyebabkan redundansi pengaruh, sehingga pengaruh variabel independen yang seharusnya signifikan, dapat menjadi tidak signifikan. Selanjutnya, *multicolinearity* yang ekstrem (-1 atau +1) disebut dengan *singularity*. (Hair *et al*., 2014:156).

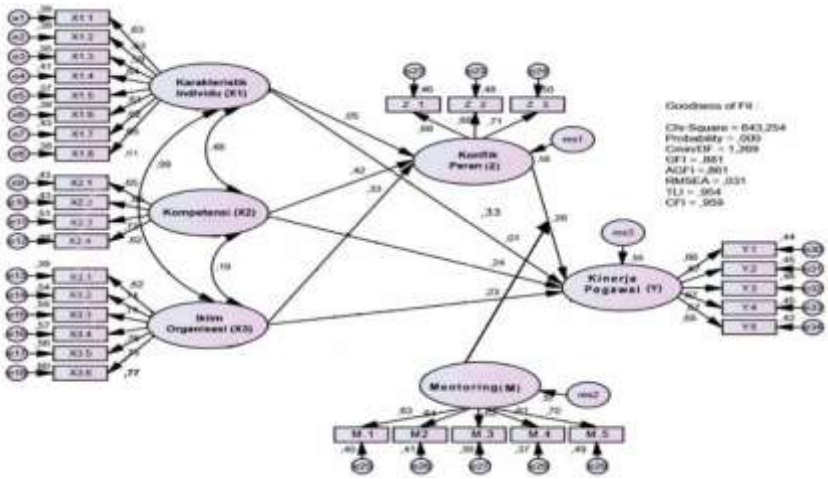
Singularity dan *multicolinearity* dapat dideteksi melalui nilai *determinant covariance matrix*. Nilai determinan yang sangat kecil merupakan indikasi adanya permasalahan *multicolinearity* atau *singularity*. Hasil pendeteksian *multicolinearity* dan *singularity* menunjukkan nilai *determinant covariance matrix* sebesar 4,19, nilai ini lebih besar dari 0. Dengan demikian dapat disimpulkan pada model penelitian ini tidak terjadi *multicolinearity* dan *singularity*.

5.3.4.1 Analisis *Measurement Model*

Analisis *measurement model* disebut juga dengan uji *confirmatory factor analysis* (CFA). CFA berfungsi untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian atau dengan arti lain indikator-indikator tersebut merupakan satu kesatuan atau memiliki undimensionalitas dalam mencerminkan konstruk. Uji CFA dilakukan dengan tiga tujuan, yaitu menguji *measurement model fit*, *construct validity*, dan *construct reliability*.

1. Measurement model fit

Hasil estimasi kesesuaian model pengukuran disajikan pada Gambar 4.1:



Gambar 5. 7
Full Structural Model
(Sumber: Lampiran 8)

Ringkasan hasil uji kesesuaian model pengukuran pada Gambar 5.7 disajikan pada Tabel 5.25 berikut:

Tabel 5. 25 Uji *Goodness of Fit* Pada Model Pengukuran

Fit Measure		*Critical Value*	*Fit value*	Keputusan
Absolute Fit Indices	*Probability*	> 0,05	0,074	*Good fit*
	Cmin/DF	≤ 2,00	1,077	*Good fit*
	GFI	≥ 0,90	0,851	*Marginal fit*
	RMSEA	≤ 0,08	0,019	*Good fit*
Incremental Fit Indices	CFI	≥ 0,95	0,985	*Good fit*
	TLI	≥ 0,95	0,984	*Good fit*
Parsimony Fit Indices	AGFI	≥ 0,90	0,830	*Marginal fit*

Sumber: Data diolah (Lampiran 7)

Tabel 5.25 menunjukkan hasil evaluasi kesesuaian model pengukuran menghasilkan kriteria yang semuanya dapat diterima (*good fit* dan *marginal fit*), sehingga model pengukuran dapat diterima.

2. Construct validity

Construct validity menunjukkan sebuah pengujian untuk mengetahui sejauh mana indikator dalam mengukur konstruk. Pada SEM, uji validitas konstruk dilakukan melalui validitas konvergen, dengan *rule of thumb* adalah konstruk dikatakan memenuhi *convergent validity* apabila indikator pada konstruk tersebut

mempunyai nilai *standardized regression weight* (lambda/ *factor loading*) di atas 0,50. Hasil evaluasi *construct validity* dapat dilihat pada Tabel 5.26:

Tabel 5. 26

Construct Validity

Variabel	Indikator	*Factor Loading*	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0,713	Valid
	X1.2	0,745	Valid
	X1.3	0,710	Valid
	X1.4	0,775	Valid
	X1.5	0,722	Valid
	X1.6	0,731	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,687	Valid
	X2.2	0,731	Valid
	X2.3	0,717	Valid
	X2.4	0,729	Valid
	X2.5	0,734	Valid
	X2.6	0,743	Valid
	X2.7	0,651	Valid
	X2.8	0,642	Valid
Iklim Organisasi (X3)	X3.1	0,729	Valid
	X3.2	0,649	Valid
	X3.3	0,685	Valid
	X3.4	0,718	Valid
	X3.5	0,693	Valid
	X3.6	0,680	Valid
	X3.7	0,712	Valid
Konflik Peran (Z)	Z.1	0,779	Valid
	Z.2	0,758	Valid
	Z.3	0,735	Valid
	Z.4	0,791	Valid
Mentoring (M)	M.1	0,752	Valid
	M.2	0,787	Valid
	M.3	0,752	Valid
	M.4	0,743	Valid
	M.5	0,758	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,732	Valid
	Y.2	0,649	Valid

Variabel	Indikator	*Factor Loading*	Keterangan
	Y.3	0,731	Valid
	Y.4	0,650	Valid
	Y.5	0,745	Valid
	Y.6	0,645	Valid

Sumber: Data diolah (Lampiran 7)

Tabel 5.26 menunjukkan pada model pengukuran, setiap indikator pada setiap konstruk yang terdiri dari konstruk karakteristik individu, etika kerja, dan budaya organisasi terhadap *work life balance*, motivasi, dan kinerja karyawan, semuanya sudah memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0.50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam membentuk konstruk dan dapat digunakan untuk membangun model.

3. Construct Reliability

Uji reliabilitas konstruk diperiksa menggunakan nilai *construct reliability*, sebuah konstruk dikatakan reliabel bilamana nilai *construct reliability* besar dari 0,70 (Solimun, 2017:78). Hair *et al*. (2014:605) menambahkan, *rule of thumb* nilai *construct reliability* harus lebih besar dari 0,70, dan nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,60 pun masih dapat diterima asalkan setiap indikator telah memenuhi *convergent validity*. Hasil evaluasi *construct reliability* pada setiap konstruk dapat dilihat pada Tabel 5.27:

Tabel 5. 27

Construct Reliability

Variabel	*Construct Reliability*	Keputusan
Karakteristik Individu (X_1)	0,874	Reliabel
Etika Kerja (X_2)	0,888	Reliabel
Iklim Organisasi (X_3)	0,868	Reliabel
Konflik Peran (Z)	0,850	Reliabel
Mentoring (M)	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,829	Reliabel

Sumber: Data diolah (Lampiran 7)

Tabel 5.27 menunjukkan bahwa setiap konstruk menghasilkan nilai *construct reliability* masing-masing lebih besar dari 0,70, sehingga disimpulkan indikator-indikator tersebut reliabel dalam mencerminkan konstruk karakteristik individu, kompetensi, dan iklim organisasi terhadap konflik peran dan kinerja pegawai.

5.3.4.2 Pengujian Signifikansi Jalur Langsung (*Direct Effect*)

Tahap analisis *structural model* selanjutnya adalah *testing structural relationships* pada jalur pengaruh langsung (*direct effect*), yaitu pemeriksaan estimasi parameter hubungan antar variabel yang mewakili setiap hipotesis teoritik. Hipotesis dapat diterima apabila parameter jalur signifikan secara statistik dengan arah pengaruh sesuai dengan yang diprediksi, artinya parameter jalur tersebut harus lebih besar dari nol untuk arah positif dan kurang dari nol untuk arah negatif (Hair *et al*., 2014:589).

Pada *testing structural relationships*, dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel, dengan menggunakan nilai *critical ratio* (*CR*) dan nilai probabilitas (*p-value*). Signifikan tidaknya pengaruh antar variabel menggunakan ketentuan apabila nilai $CR \geq 1{,}96$ atau nilai *p-value* $\leq$ taraf nyata 5%, maka diputuskan ada pengaruh yang signifikan antar variabel tersebut.

Berikut adalah hasil *testing structural relationships* dalam rangka pengujian setiap hipotesis penelitian berdasarkan output SEM:

Tabel 5. 28

Pengujian Signifikan Jalur Langsung

Hip.	Hubungan Antar Variabel			Koefisien	C.R.	*P-value*	Ket.
H_1	Karakteristik Individu (X_1)	→	Konflik peran (Z)	0,049	0,637	0,524	tidak signifikan
H_2	Karakteristik Individu (X_1)	→	Kinerja Pegawai (Y)	0,202	2,346	0,019	signifikan
H_3	Kompetensi (X2)	→	Konflik peran (Z)	0,010	0,134	0,893	tidak signifikan
H_4	Kompetensi (X_2)	→	Kinerja Pegawai (Y)	0,417	4,637	0,000	signifikan
H_5	Iklim Organisasi (X3)	→	Konflik peran (Z)	0,202	2,306	0,021	signifikan
H_6	Iklim Organisasi (X3)	→	Kinerja Pegawai (Y)	0,242	2,417	0,016	signifikan
H_7	Konflik peran (Z)	→	Kinerja Pegawai	0,330	4,698	0,000	signifikan

Hip.	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	C.R.	*P-value*	Ket.
	(Y)				

Sumber: Data diolah (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 5.28 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil estimasi parameter variabel karakteristik individu terhadap konflik peran menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai *CR* sebesar 0,637 (lebih kecil dari 1,96) dan taraf 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. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap konflik peran pegawai Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Tidak dapat diterima (H_1 ditolak).
2. Hasil estimasi parameter variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,346 (lebih besar dari 1,96) dan taraf 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. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dapat diterima (H_2 diterima).
3. Hasil estimasi parameter variabel kompetensi terhadap konflik peran menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai *CR* sebesar 0,134 (lebih kecil dari 1,96) dan taraf 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. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap konflik peran pada BPKAD Provisnsi NTB. Tidak dapat diterima (H_3 ditolak).
4. Hasil estimasi parameter variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 4,637 (lebih besar dari 1,96) dan taraf 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. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dapat diterima (H_4 diterima).

5. Hasil estimasi parameter variabel iklim organisasi terhadap konflik peran juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,306 (lebih besar dari 1,96) dan taraf 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. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap konflik peran pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dapat diterima (H_5 diterima).
6. Hasil estimasi parameter variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,417 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,016 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,242 (positif), artinya semakin tinggi iklim organisai maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap mentroing pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dapat diterima (H_6 diterima).
7. Hasil estimasi parameter variabel konflik peran terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,019 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,243 (positif), artinya semakin tinggi konflik peran maka kinerja pegawai juga semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dapat diterima (H_7 diterima).

5.3.4 Pengujian Signifikansi Jalur Moderasi (*Moderating Effect*)

Tahap analisis selanjutnya adalah pengujian pengaruh moderasi. Menurut Hair *et al*. (2017: 259-269), pengujian *moderating effect* pada SEM dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. *Product indicator approach*, merupakan pendekatan standar yang digunakan, baik pada analisis berbasis regresi maupun SEM. Namun, saat ini penggunaannya sudah tidak direkomendasikan lagi, karena tak terelakkan terjadi *collinearity* dalam model.
2. *Orthogonalizing approach*, digunakan jika tujuan analisis adalah untuk meminimalkan bias estimasi dari efek moderasi atau untuk memaksimalkan prediksi.
3. *Two-step approach*, digunakan jika tujuan analisis adalah untuk menguji signifikansi efek moderasi.

Pada penelitian ini, pengujian *moderating effect* akan menggunakan pendekatan *two-stage*, yang hasilnya disajikan pada Lampiran 9. Hasil pengujian *moderating effect* pendekatan *two-stage* dapat diringkas pada Tabel 5.29 berikut:

Tabel 5. 29
Pengujian Signifikan Jalur Moderasi

Hip.	*Moderating relationship*	Koefisien	C.R.	*P-value*	Ket.
H8	Mentoring memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai	+0,442	5,627	0,000	signifikan

Sumber: Data diolah (Lampiran 9)

Berdasarkan Tabel 5.29 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil analisis moderasi mentoring pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 5,627 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,442 (positif/memperkuat), artinya mentoring secara signifikan memperkuat pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa mentoring memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, dapat diterima (H_8 diterima).

Selanjutnya untuk mempermudah melihat hasil estimasi setiap koefisien jalur langsung maupun jalur moderasi, dapat diringkas ke dalam tabel 5.30 di bawah.

Tabel 5. 30
Pengujian Hipotesis Melalui Uji *Regression Weight*

Hip.	Hubungan Kausalitas			Koefisien	Ket.
H_1	Karakteristik individu (X1)	→	Konflik peran (Z1)	0,049	tidak signifikan
H_2	Karakteristik individu (X1)	→	Kinerja pegawai (Y)	0,202	Signifikan
H_3	Kompetensi (X2)	→	Konflik Peran (Z)	0,010	tidak signifikan
H_4	*Kompetensi* (X2)	→	Kinerja pegawai (Y)	0,417	Signifikan
H_5	Iklim Organisasi (X3)	→	Konflik Peran (Z)	0,202	Signifikan

Hip.	Hubungan Kausalitas			Koefisien	Ket.
H_6	Iklim Organisasi (X3)	→	Kinerja Pegawai (Y)	0,242	Signifikan
H_7	Konflik Peran (Z)	→	Kinerja pegawai (Y)	0,330	Signifikan
H_8	Mentoring (M) memoderasi pengaruh konflik peran (Z)	→	Kinerja Pegawai (Y)	+0,365	Signifikan

Sumber : Lampiran 8