

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK INTRAPERSONAL DENGAN  
SEMANGAT KERJA BERDASARKAN TIPE KEPERIBADIAN MODEL  
LIMA BESAR**

**(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kab.  
Bondowoso)**

Pawestri Winahyu  
Prodi Manajemen FE Universitas Muhammadiyah Jember  
pawestriwinahyu@gmail.com

***ABSTRACT***

*This research is an explanatory and descriptive research by using research subject amount to 52 persons who represent entire population element of Bondowoso government employees which submit divorce in 2014 - 2015. The intention of this research is to know and analyze: differences of intrapersonal conflict and work spirit pursuant to the big five personality type, relation between intrapersonal conflict with work spirit pursuant to the Big Five Personality Type, and influence of intrapersonal conflict to work spirit with the Big Five Personality Type as moderation variable, by using questionnaire and interview method as a means of data collecting. The result of analysis by using Anova test indicates that there are differences which is significant to intrapersonal conflict and work spirit, pursuant to the Big Five Personality Type. At further test by using LSD ( Least Square Differences) known that result of interaction between two personality type in intrapersonal conflict and work spirit show difference which is significant , except for the interaction between extraversion, agreeableness and openness to experience personality type. The result of analysis by using correlation test of product moment also indicate that there is correlation between intrapersonal conflict with work spirit, pursuant to the Big Five Personality Type. While the result of analysis by using Moderated Regression Analysis ( MRA), indicates only conscientiousness personality type is not moderation variable. While agreeableness, openness to experience, emotional stability and extraversion personality type proven as moderation variable of influence intrapersonal conflict to work spirit.*

*Keyword: Intrapersonal Conflict, Work Spirit, The Big Five Personality Type*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Individu akan selalu bekerja sama dengan individu lainnya untuk melakukan aktifitas dalam hal berorganisasi. Perilaku yang ditunjukkan oleh individu merupakan pencerminan watak, temperamen, ciri-ciri, pembawaan, keinginan dan harapan yang kemudian membentuk perilaku organisasi (Siagian, 1988:55). Dengan demikian, perbedaan kepribadian yang ada dalam tiap-tiap individu akan dapat menimbulkan dampak dalam individu tersebut bersikap dan melakukan kegiatannya sehari-hari. Efektivitas pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kerja individu dalam kelompok, norma kelompok dapat mengubah kebutuhan dan motivasi individu dapat mempengaruhi perilaku individu dalam satu kondisi organisasi (Akdon dan Wahyudi, 2005:89). Individu yang berinteraksi dengan individu lain membawa suatu perangkat norma-norma, kepentingan dan tujuan yang berbeda dengan individu yang lain. Konsekuensinya, individu akan bekerja sama atau bersaing dengan individu lain.

Konflik adalah gejala yang tidak dapat dihindari dalam berbagai interaksi antar individu. Menurut Pruitt dalam Wicaksono (2006) konflik berasal dari istilah *conflict* dalam bahasa aslinya yaitu peperangan, perkelahian, atau perjuangan, yaitu berupa konfrontasi fisik antara beberapa pihak. Akan tetapi arti kata itu berkembang dengan masuknya “ketidaksepakatan yang tajam atau oposisi atas berbagai kepentingan, ide dan lain-lain”. Dengan kata lain, istilah tersebut saat ini menyentuh aspek psikologis di balik konfrontasi fisik itu sendiri.

Perselisihan kepribadian juga sering mengacaukan pekerjaan, mengikis moral, membahayakan kerjasama kelompok, dapat mengancam produktivitas dan dapat tumbuh menjadi konfrontasi yang kejam (Ramsey, 2003:16). Kepribadian merupakan kumpulan sifat yang stabil dan juga mempengaruhi faktor-faktor antar personel yang mewarnai proses penafsiran individu terhadap lingkungan organisasi.

Dalam mengidentifikasi konflik, pengamatan kita tidak dapat lepas dari kepribadian yang melekat dalam masing-masing individu. Dimensi Kepribadian Big Five berkorelasi secara positif dan tinggi dengan semangat kerja

dan akan membantu dalam penilaian kinerja. Maka berdasarkan pengertian di atas, tentang sebab-sebab timbulnya konflik dan dampak konflik terhadap individu dan oleh karena konflik juga dipengaruhi oleh kepribadian tiap-tiap individu, maka penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara konflik intrapersonal dengan semangat kerja berdasarkan tipe kepribadian model lima besar (*The Big Five Model*).

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah ada perbedaan konflik intrapersonal berdasarkan tipe kepribadian model lima besar (*The Big Five Model*) pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang mengajukan permohonan izin perceraian?
2. Apakah ada perbedaan semangat kerja berdasarkan tipe kepribadian model lima besar (*The Big Five Model*) pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang mengajukan permohonan izin perceraian?
3. Apakah ada hubungan antara konflik intrapersonal dengan semangat kerja berdasarkan tipe kepribadian model lima besar (*The Big Five Model*) pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang mengajukan permohonan izin perceraian?
4. Apakah ada pengaruh antara konflik intrapersonal terhadap semangat kerja dengan tipe kepribadian model lima besar (*The Big Five Model*) sebagai variabel pemoderasi pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang mengajukan permohonan izin perceraian?

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang sumberdaya manusia, khususnya yang berhubungan dengan manajemen konflik dan semangat kerja.
- b. Bagi Pemerintah Kabupaten Bondowoso, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terutama dalam manajemen konflik sehingga dapat digunakan untuk menentukan langkah-

langkah dan strategi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya yang mengajukan permohonan izin perceraian.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah digunakan, dan penelitian deskriptif (*descriptive research*) yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi sebanyak 52 orang Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang mengajukan permohonan izin perceraian pada Tahun 2014 - 2015 dengan tujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan *current status* dari subyek yang diteliti, dengan menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian baik melalui wawancara dengan responden maupun melalui kuesioner yang telah disediakan dan data sekunder sebagai pelengkap atau data yang tidak ditemukan dalam data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah anova satu jalur (*one way anova*) untuk mengetahui hipotesis pertama dan kedua yang menyatakan apakah ada perbedaan konflik intrapersonal dan apakah ada perbedaan semangat kerja berdasarkan tipe kepribadian lima besar, *Korelasi Product Moment* yang menyatakan derajat hubungan linier antara dua variabel atau lebih, *Moderated Regression Analysis* (MRA), yang merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) serta uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda dalam menganalisis data yang telah ada memenuhi persyaratan asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari normalitas, multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedasrisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan konflik intrapersonal berdasarkan tipe kepribadian model lima besar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang mengajukan izin perceraian

pada Tahun 2014 - 2015 digunakan alat analisis anova satu arah. Hasil analisis dengan menggunakan uji anova dapat dilihat pada table 1 berikut ini:

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9076050,885	4	2269012,721	21,330	,000
Within Groups	27126054,019	255	106376,682		
Total	36202104,904	259			

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf kesalahan yang dipergunakan. Hasil yang demikian ini menunjukkan bahwa pengujian ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan konflik intrapersonal berdasarkan tipe kepribadian model lima besar. Pada analisis anova apabila pengujian menunjukkan hasil yang signifikan, maka analisis perlu dilanjutkan pada uji lanjut untuk mengetahui interaksi antara dua variable. Pada analisis ini uji lanjut yang akan dipergunakan adalah uji lanjut LSD (Least Square Differences) atau beda nyata terkecil. Penggunaan analisis LSD ini akan diketahui apakah antara dua tipe kepribadian dari 5 (lima) tipe model lima besar tersebut berbeda signifikan atau tidak. Adapun hasil analisis uji lanjut LSD dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

(I) KEPRIBADIAN	(J) KEPRIBADIAN	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
CON	ES	299,98077	63,96414	,000	174,0155	425,9460
	EXTRA	492,50000	63,96414	,000	366,5347	618,4653
	AGREE	459,30769	63,96414	,000	333,3424	585,2729
	OPEN	481,67308	63,96414	,000	355,7078	607,6383
ES	CON	-299,98077	63,96414	,000	-425,9460	-174,0155
	EXTRA	192,51923	63,96414	,003	66,5540	318,4845
	AGREE	159,32692	63,96414	,013	33,3617	285,2922
	OPEN	181,69231	63,96414	,005	55,7271	307,6576
EXTRA	CON	-492,50000	63,96414	,000	-618,4653	-366,5347
	ES	-192,51923	63,96414	,003	-318,4845	-66,5540
	AGREE	-33,19231	63,96414	,604	-159,1576	92,7729
	OPEN	-10,82692	63,96414	,866	-136,7922	115,1383
AGREE	CON	-459,30769	63,96414	,000	-585,2729	-333,3424
	ES	-159,32692	63,96414	,013	-285,2922	-33,3617
	EXTRA	33,19231	63,96414	,604	-92,7729	159,1576
	OPEN	22,36538	63,96414	,727	-103,5999	148,3306
OPEN	CON	-481,67308	63,96414	,000	-607,6383	-355,7078
	ES	-181,69231	63,96414	,005	-307,6576	-55,7271
	EXTRA	10,82692	63,96414	,866	-115,1383	136,7922
	AGREE	-22,36538	63,96414	,727	-148,3306	103,5999

Hasil perbedaan yang signifikan antara dua tipe kepribadian ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis uji LSD di atas dapat diketahui bahwa hasil interaksi antar dua tipe kepribadian menunjukkan perbedaan yang signifikan kecuali antara tipe kepribadian *extraversion* dengan *agreeableness*, *agreeableness* dengan *openness to experience*, serta *openness to experience* dengan *extraversion*.

Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan semangat kerja berdasarkan tipe kepribadian model lima besar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang mengajukan izin perceraian pada Tahun 2014 - 2015 digunakan alat analisis anova satu arah. Hasil analisis dengan menggunakan uji anova dapat dilihat pada table 3 berikut ini:

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	61693543,023	4	15423385,756	23,648	,000
Within Groups	166314851,962	255	652215,106		
Total	228008394,985	259			

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf kesalahan yang dipergunakan. Hasil yang demikian ini menunjukkan bahwa pengujian ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan semangat kerja berdasarkan tipe kepribadian model lima besar. Seperti halnya pada uji hipotesis yang pertama, apabila pengujian dengan anova menunjukkan hasil yang signifikan, maka analisis perlu dilanjutkan pada uji lanjut untuk mengetahui interaksi antara dua variabel. Pada analisis ini uji lanjut yang akan dipergunakan adalah uji lanjut LSD (*Least Square Differences*) atau beda nyata terkecil. Penggunaan analisis LSD ini akan diketahui apakah antara dua tipe kepribadian dari 5 (lima) tipe model lima besar tersebut berbeda signifikan atau tidak. Adapun hasil analisis uji lanjut LSD dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

(I) KEPRIBADIAN	(J) KEPRIBADIAN	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
CON	ES	815,34615	158,38307	,000	503,4407	1127,2516

	EXTRA	1257,92308	158,38307	,000	946,0176	1569,8285
	AGREE	1192,63462	158,38307	,000	880,7292	1504,5401
	OPEN	1295,28846	158,38307	,000	983,3830	1607,1939
ES	CON	-815,34615	158,38307	,000	-1127,2516	-503,4407
	EXTRA	442,57692	158,38307	,006	130,6715	754,4824
	AGREE	377,28846	158,38307	,018	65,3830	689,1939
	OPEN	479,94231	158,38307	,003	168,0369	791,8478
EXTRA	CON	-1257,92308	158,38307	,000	-1569,8285	-946,0176
	ES	-442,57692	158,38307	,006	-754,4824	-130,6715
	AGREE	-65,28846	158,38307	,681	-377,1939	246,6170
	OPEN	37,36538	158,38307	,814	-274,5401	349,2708
AGREE	CON	-1192,63462	158,38307	,000	-1504,5401	-880,7292
	ES	-377,28846	158,38307	,018	-689,1939	-65,3830
	EXTRA	65,28846	158,38307	,681	-246,6170	377,1939
	OPEN	102,65385	158,38307	,517	-209,2516	414,5593
OPEN	CON	-1295,28846	158,38307	,000	-1607,1939	-983,3830
	ES	-479,94231	158,38307	,003	-791,8478	-168,0369
	EXTRA	-37,36538	158,38307	,814	-349,2708	274,5401
	AGREE	-102,65385	158,38307	,517	-414,5593	209,2516

Sebagaimana pada uji pada hipotesis pertama, hasil perbedaan yang signifikan antara dua tipe kepribadian ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis uji LSD di atas dapat diketahui bahwa hasil interaksi antar dua tipe kepribadian menunjukkan perbedaan yang signifikan kecuali antara tipe kepribadian *extraversion* dengan *agreeableness*, *agreeableness* dengan *openness to experience*, serta *openness to experience* dengan *extraversion*.

Untuk mengetahui hubungan antara konflik intrapersonal dengan semangat kerja berdasarkan tipe kepribadian model lima besar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang mengajukan izin perceraian pada Tahun 2014 - 2015 digunakan analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui hasil perhitungan uji korelasi sebagaimana table 5 berikut ini:

		KONFLIK	SEMANGAT_KERJA
KONFLIK	Pearson Correlation	1	-,389
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	52	52
SEMANGAT_KERJA	Pearson Correlation	-,389	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	52	52

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi *product moment* diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05

sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Ha adalah diterima atau dengan kata lain terdapat hubungan antara konflik intrapersonal dengan kinerja berdasarkan tipe kepribadian model lima besar.

Untuk mengetahui pengaruh antara konflik intrapersonal terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang mengajukan izin perceraian dengan tipe kepribadian model lima besar sebagai variabel pemoderasi digunakan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA). Analisis ini merupakan aplikasi khusus dalam regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi. Pada analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) regresi dilakukan regresi dua model. Model pertama merupakan model utama dimana variabel konflik intrapersonal sebagai variabel independen dan variabel semangat kerja sebagai variabel dependent. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa analisis regresi moderasi ditemukan hasil sebagaimana table 6 berikut ini:

Tipe Kepribadian	Nilai p-value		Nilai R <sup>2</sup>		Keterangan
	Utama	Moderasi	Utama	Moderasi	
Conscientiousness	0,009	0,026	0,175	0,175	Variabel non moderasi
Emotional Stability	0,011	0,025	0,169	0,175	Variabel moderasi
Extraversion	0,013	0,029	0,162	0,170	Variabel moderasi
Agreeableness	0,016	0,003	0,155	0,250	Variabel moderasi
Openness to Experience	0,017	0,040	0,153	0,157	Variabel moderasi

Berdasarkan regresi efek utama, secara statistik variabel *conscientiousness* menunjukkan besarnya nilai p-value yang diperoleh yakni 0,009 dan hasil regresi efek interaksi sebesar 0,026. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai p-value <  $\alpha$ , akan tetapi ada kajian lain yang juga menunjukkan bahwa variabel *conscientiousness* tidak mampu sebagai pemoderasi antara variabel konflik intrapersonal dengan semangat kerja dilihat dari tidak adanya kenaikan R<sup>2</sup> pada regresi efek interaksi atau dapat dikatakan besarnya nilai R<sup>2</sup> pada regresi efek interaksi sama dengan R<sup>2</sup> pada regresi efek utama sebesar 0,175.

Pada tipe kepribadian yang kedua yaitu *emotional stability* diketahui bahwa secara statistik variabel *emotional stability* merupakan variabel pemoderasi antara konflik intrapersonal dengan semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai p-value yang diperoleh yakni  $0,011 < \alpha$  serta hasil regresi yang merupakan efek interaksi menunjukkan nilai sebesar  $0,025 < \alpha$ . Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *emotional stability* mampu menjadi pemoderasi antara variabel konflik intrapersonal dengan semangat kerja. Kajian lain yang juga menunjukkan bahwa variabel *emotional stability* mampu sebagai pemoderasi antara variabel konflik intrapersonal dengan semangat kerja dilihat dari adanya kenaikan  $R^2$  pada regresi efek interaksi lebih besar yaitu sebesar 0,175 daripada  $R^2$  pada regresi efek utama sebesar 0,169.

Tipe kepribadian yang ketiga adalah *extraversion*. Pada tipe kepribadian ini diketahui bahwa besarnya nilai p-value berdasarkan regresi efek utama yang diperoleh yakni  $0,013 < \alpha$  dan hasil regresi efek interaksi sebesar  $0,029 < \alpha$ . Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *extraversion* mampu menjadi pemoderasi antara variabel konflik intrapersonal dengan semangat kerja. Kajian lain yang juga menunjukkan bahwa variabel *extraversion* mampu sebagai pemoderasi antara variabel konflik intrapersonal dengan semangat kerja dilihat dari adanya kenaikan  $R^2$  pada regresi efek interaksi lebih besar yaitu sebesar 0,170 daripada  $R^2$  pada regresi efek utama sebesar 0,162.

Selanjutnya adalah tipe kepribadian yang keempat adalah *agreeableness*, dimana besarnya nilai p-value yang diperoleh berdasarkan regresi efek utama yakni  $0,016 < \alpha$  dan hasil regresi efek interaksi sebesar  $0,003 < \alpha$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *agreeableness* mampu menjadi pemoderasi antara variabel konflik intrapersonal dengan semangat kerja. Kajian lain yang juga menunjukkan bahwa variabel *agreeableness* mampu sebagai pemoderasi antara variabel konflik intrapersonal dengan semangat kerja dilihat dari adanya kenaikan  $R^2$  pada regresi efek interaksi lebih besar yaitu sebesar 0,250 daripada  $R^2$  pada regresi efek utama sebesar 0,155.

Terakhir adalah tipe kepribadian *openess to experience*, dimana pada tipe kepribadian ini memiliki nilai p-value yang diperoleh berdasarkan regresi efek utama yakni  $0,017 < \alpha$  dan hasil regresi efek interaksi sebesar  $0,040 < \alpha$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *openess to experience* mampu menjadi pemoderasi antara variabel konflik intrapersonal dengan semangat kerja. Kajian lain yang juga menunjukkan bahwa variabel *openess to experience* mampu sebagai pemoderasi antara variabel konflik intrapersonal dengan semangat kerja dilihat dari adanya kenaikan  $R^2$  pada regresi efek interaksi lebih besar yaitu sebesar 0,157 daripada  $R^2$  pada regresi efek utama sebesar 0,153.

Untuk Uji Asumsi Klasik, diperoleh hasil sebagai berikut:

### Multikolinieritas

Analisis multikolinieritas ini dilakukan dengan menggunakan nilai *VIF* (*Variance Index Frequency*). Analisis ini memiliki ketentuan jika nilai *VIF* lebih kecil dari 10 berarti tidak terjadi Multikolinieritas (Ghazali, 2000). Hasil analisis multikolinieritas adalah sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	122,481	10,412		11,763	,000		
CON_KONFLIK	,003	,007	,075	,382	,704	,471	2,125
ES_KONFLIK	-,014	,007	-,385	-1,998	,052	,488	2,048
EXTRA_KONFLIK	,003	,005	,076	,496	,622	,769	1,301
AGREE_KONFLIK	,002	,007	,038	,222	,825	,626	1,597
OPEN_KONFLIK	-,005	,007	-,146	-,691	,493	,404	2,476

a. Dependent Variable: SEMANGAT\_KERJA

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada persamaan pertama nilai *VIF* pada variabel *conscientiousness* adalah sebesar 2,125 dan pada variabel *emotional stability* adalah 2,048, variabel *extraversion* adalah sebesar 1,301, variabel *agreeableness* adalah sebesar 1,597 dan variabel *openess to experience* adalah sebesar 2,476. Nilai *VIF* pada kelima variabel tersebut tersebut masih di bawah 10 sebagai nilai toleransi yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini bersifat non multikolinieritas. Sehingga

asumsi klasik pertama berkenaan dengan bebasnya model regresi dari multikolinieritas telah terpenuhi.

### Heteroskedastisitas

Untuk melihat terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilihat pada nilai signifikansi variabel bebas untuk residual, dimana bila nilai signifikasinya kurang dari tingkat toleransi kesalahan ( $p < 0,05$ ) maka ada gejala heteroskedastis, apabila toleransi kesalahan ( $p > 0,05$ ) maka tidak ada gejala heteroskedastis.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,486	5,618		3,113	,003
CON_KONFLIK	,000	,004	-,012	-,061	,952
ES_KONFLIK	-,009	,004	-,462	-2,379	,022
EXTRA_KONFLIK	,000	,003	-,006	-,036	,971
AGREE_KONFLIK	-,002	,004	-,096	-,563	,576
OPEN_KONFLIK	,006	,004	,327	1,529	,133

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas diketahui bahwa pada variabel *conscientiousness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,952, pada variabel *emotional stability* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,022, variabel *extraversion* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,971, variabel *agreeableness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,576 dan variabel *openess to experience* memiliki nilai signifikansi sebesar. 0,133. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai residual. Atau dapat dikatakan toleransi kesalahan ( $p > 0,05$ ), maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

### Autokorelasi

Uji autokorelasi ini menggunakan uji D-W (Durbin Watson). Nilai D-W yang diperoleh kemudian dikomparasikan dengan tabel DW pada batas bawah (dL) dan batas atas (dU) dengan kriteria:

- $DW < dL$  = Terjadi autokorelasi negatif

- $dL < DW < dU$  = Tidak dapat disimpulkan
- $dU < DW < 4-dU$  = Tidak terjadi autokorelasi
- $4-dU < DW < 4-dL$  = Tidak dapat disimpulkan
- $DW > dU$  = Terjadi autokorelasi positif

Hasil Pengujian Autokorelasi didapat hasil sebagaimana table berikut ini:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,409 <sup>a</sup>	,168	,077	11,11400	1,761

a. Predictors: (Constant), OPEN\_KONFLIK, AGREE\_KONFLIK, EXTRA\_KONFLIK, ES\_KONFLIK, CON\_KONFLIK

b. Dependent Variable: SEMANGAT\_KERJA

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas, nilai Durbin Watson (D-W) yang diperoleh adalah sebesar 1,761. Pada persamaan satu tersebut nilai dL adalah sebesar 1,2563 dan nilai dU adalah sebesar 1,8718. Dengan demikian nilai DW pada persamaan ini berada pada kriteria  $dL < DW < dU$  yang berarti tidak dapat disimpulkan. Hal tersebut menyebabkan autokorelasi tidak bisa diketahui mempunyai autokorelasi apa tidak, sehingga dilakukan uji lain salah satunya dengan uji formal yaitu uji run.

### Hasil Uji Non Parametrik

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	,92483
Cases < Test Value	26
Cases $\geq$ Test Value	26
Total Cases	52
Number of Runs	23
Z	-1,120
Asymp. Sig. (2-tailed)	,263

a. Median

Berdasarkan hasil uji run tersebut diatas, diperoleh nilai p-value sebesar 0,263 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas, maka penelitian mengenai Hubungan antara Konflik Intrapersonal dengan Semangat Kerja Berdasarkan Tipe Kepribadian Lima Besar pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang mengajukan izin perceraian pada Tahun 2014 - 2015 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji anova didapat bahwa ada perbedaan yang signifikan pada konflik intrapersonal berdasarkan tipe kepribadian lima besar. Meskipun berdasarkan hasil analisis uji LSD diketahui bahwa hasil interaksi antar dua tipe kepribadian menunjukkan perbedaan yang signifikan, kecuali interaksi antara tipe kepribadian *extraversión*, *agreeableness* dan *openness to experience*, sedangkan untuk tipe kepribadian *conscientiousness* dan *emotional stability* didapat ada perbedaan yang signifikan pada konflik intrapersonal berdasarkan tipe kepribadian lima besar.
2. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji anova didapat bahwa ada perbedaan yang signifikan pada semangat kerja berdasarkan tipe kepribadian lima besar. Seperti halnya pada analisis uji LSD yang pertama, diketahui bahwa hasil interaksi antar dua tipe kepribadian dari lima tipe kepribadian menunjukkan perbedaan yang signifikan, kecuali interaksi antara tipe kepribadian *extraversión*, *agreeableness* dan *openness to experience*, sedangkan untuk tipe kepribadian *conscientiousness* dan *emotional stability* didapat ada perbedaan yang signifikan pada semangat kerja berdasarkan tipe kepribadian lima besar.
3. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi product moment didapat bahwa ada hubungan antara konflik intrapersonal dengan semangat kerja berdasarkan tipe kepribadian lima besar, artinya semakin positif (fungsional) konflik intrapersonal yang dialami seseorang maka semakin tinggi tingkat semangat kerjanya.

4. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) didapat hasil bahwa dari kelima tipe kepribadian tersebut ternyata hanya tipe kepribadian *conscientiousness* yang bukan merupakan variabel pemoderasi. Sedangkan tipe kepribadian *emotional stability*, *extraversion*, *agreeableness* dan *openness to experience* merupakan variabel pemoderasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon & Wahyudi. 2005. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barki, H & Jon Hartwick. June 2001. *Interpersonal Conflict and its Management in Information System Management*. MIS Quarterly Vol 25 No 2 pp.195-228.
- Barrick M.R & Mount M.K. 1991. *The Big Five Personality Dimensions and Performance: A Meta-Analysis*. Personel Psychology 44. 1-26.
- Champoux, J.E. 2003. *Organizational Behaviour: Essential Tenets*. South-Western.
- Dajan, A. 1994. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. LP3ES. Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta.
- Dharma, Agus, 1995, *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya*, BPFE, Bandung.
- Djarwanto PS & Pangestu Subagyo. 1985. *Statistik Induktif*, Edisi Ketiga. BPFE. Jogjakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. 1991. *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hall, C. S & Lindzey G. 1993. *Teori – Teori Psikodinamik (Klinis)*. Psikologi Kepribadian 1. Yogyakarta: Kanisius.

- \_\_\_\_\_. 1993. *Teori – Teori Holistik (Organismik – Fenomenologis)*. Psikologi Kepribadian 2. Yogyakarta: Kanisius.
- \_\_\_\_\_. 1993. *Teori – Teori Sifat dan Behaviouristik*. Psikologi Kepribadian 3. Yogyakarta: Kanisius.
- Hardjana, A.M. 1994. *Konflik di Tempat Kerja*. Yogyakarta. Kanisius.
- Hartono, Jogiyanto. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. BPFE. Jogjakarta.
- Heneman, HG, DP. Schwab, JA Fassum. 1991. *Managing Personnel and Human Resources Strategies and Problems*. Illions: Dow Jones Inc.
- Kinicki, Angelo & Robert Kreitner, 2004. *Organizational Behavior Sixth Edition*. New York. McGraw-Hill.
- Lex, D.A & J.K Sebenius. 1986. *The Manager as a Negotiator*. New York: Press.
- Lopez, E. 1982. *A Test of Self Consistency Theory of The Job Performance Job Satisfaction Relationship*. Academy of Management Journal, PP. 335-338.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketiga. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Moon, Henry. John R. Hollenbeck, Stephen E. Humphrey, Brian Maue. June 2003. *The Tripartite Model of Neuroticism and the Suppression of Depression and Anxiety Within an Escalation of Commitment Dilemma*. Journal Of Personality. Pages 71:83.
- Morrison, John D. Joseph D Abraham, Lisa Wilkinson, Pamela Skyrme. 2005. *Using Personality to Predict Outbound Call Center Job Performance*. Applied H.R.M Research. Vol 10. Number 2. Pages 89-98.
- Myers, GE & Myers MT. 1992. *The Dynamics of Human Communication A Cabulatory Approach - sixth edition*. Singapore. McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_. 2006. *The “Big Five”- Why So Important?*. A&M Psychometrics.
- Pickering, P. 2006. *How To Manage Conflict*. Erlangga.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* . Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* . Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.

- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Samah. Bahaman Abu dan Suandi. Turiman, 1999, *Statistic For Social Research*, Universiti Putra Malaysia. Kuala Lumpur
- Siagian, SP. 1988. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: CV. Hadji Masagung.
- Smith, Jane. Feb 01, 2003. *Big Five Personality Factor Questionnaire*. MySkillsProfile.com.
- Spiegel, M.R. 1996. *Statistika Edisi Kedua*. Jakarta: Erlangga .
- Supranto, J. 1993. *Statistik. Teori dan Aplikasi II*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 1997. *Statistik. Teori dan Aplikasi II*, Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Suwito. 2005. *Pengaruh Kemampuan, Orientasi Tujuan, Kepribadian dan Motivasi Berprestasi dalam Self Efficacy dan Penetapan Tujuan terhadap Kinerja*. Tesis Pascasarjana UGM, tidak dipublikasikan.
- Taylor, Peplau L.A & Sears. 1994. *Social Psychology*. Prentice Hall. New Jersey.
- Timpe, A.D. 1992. *Performance* (terjemahan oleh Dimas Samudera). Jakarta: Percetakan PT Gramedia.
- Tsaousis, Ioannis& Ioannis E. Nikolau. December 2001. *The Stability of Five-Factor Model of Personality in Personnel Selection and Assesment Center in Greece*. International Journal of Selection and Assesment. Vol 9 Number 4. Pages: 138-145
- Wicaksono, Imas, S. 2006. *Pengaruh Konflik terhadap Produktivitas dengan Tipe Kepribadian Conscientiousness dan Emotional Stability sebagai Moderasi*. Tesis Pascasarjana UGM tidak dipublikasikan.
- Winahyu, Pawestri. 2008. *Hubungan Antara Konflik Intrapersonal Dengan Kinerja Berdasarkan Tipe Kepribadian Model Lima Besar Pada Karyawan Non Manajerial PT. Ijen View Hotel & Resort Bondowoso*. Tesis Pascasarjana Universitas Jember tidak dipublikasikan.

