

Skripsi

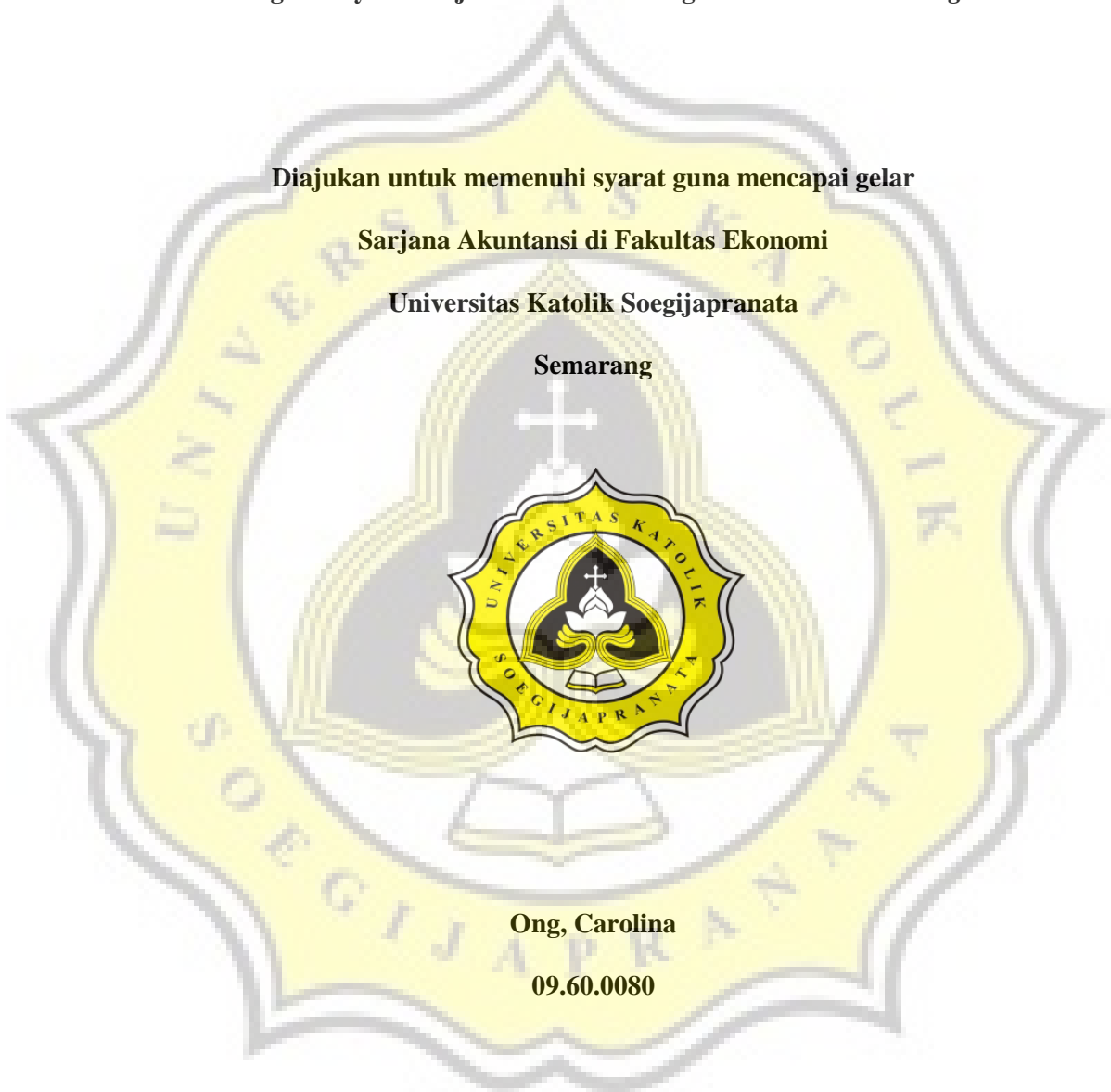
**Pengaruh Kepribadian terhadap *Job Performance*
Dengan Gaya Manajemen Konflik sebagai Variabel *Moderating***

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar

Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



Ong, Carolina

09.60.0080

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata**

Semarang

2013

Skripsi dengan judul :

**Pengaruh Kepribadian terhadap *Job Performance*
Dengan Gaya Manajemen Konflik sebagai Variabel *Moderating***

Oleh :

Ong, Carolina

09.60.0080

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing :

Semarang, 7 Mei 2013

Pembimbing

Dr. Monika Palupi Murniati, MM.

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:

Selasa, 14 Mei 2013 skripsi dengan judul:

Pengaruh Kepribadian terhadap *Job Performance* dengan Gaya Manajemen

Konflik sebagai Variabel *Moderating*

Oleh:

Ong, Carolina

09.60.0080

Tim Penguji

(Clara Susilawati, SE., M.Si) (Ranto Sihombing, SE., M.Si.) (Dr. Monika Palupi Murniati)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

Prof. Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph. D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh Kepribadian terhadap *Job Performance* dengan Gaya Manajemen Konflik sebagai Variabel *Moderating*

benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 8 Mei 2013

Yang Menyatakan,

Ong, Carolina

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karuniaNya, serta bantuan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Pengaruh Kepribadian terhadap *Job Performance* dengan Gaya Manajemen Konflik sebagai Variabel *Moderating*.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph. D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Ibu Dr. Monika Palupi Murniati selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi, pengarahan, serta saran dan masukan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan bekal dan teladan ilmu pengetahuan selama kuliah.
4. Orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan, memberikan dukungan baik moril maupun materil, semangat, serta kasih sayang yang tak pernah habis.

5. Teman-teman seperjuangan, Marlin, Lisa, Putri, Monika, Erika, Melissa, Ci Amel, Alvius, Yogi yang selalu meluangkan waktu membantu selama dilaksanakannya penelitian.
6. Teman-teman Akuntansi angkatan 2009, khususnya konsentrasi Akuntansi Manajemen, sahabat-sahabatku Brek dan Mandey, tetangga kos Kak Dian, Yoshi, Try, Mia, Ci Nana, Ira, terima kasih untuk doa, semangat yang sudah diberikan selama ini.
7. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah membantu penulis dalam hal administrasi studi.
8. Para responden yang telah bersedia untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner survey.
9. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangatlah penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 10 Mei 2013

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAKSI	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan dan Batasan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
1.5 Kerangka Pikir	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 <i>Personality</i> (Kepribadian).....	10
2.1.1.1 Definisi Kepribadian.....	10

2.1.1.2 Tipe Kepribadian	11
2.1.1.3 Teori Kepribadian.....	15
2.1.1.4 Penelitian Terdahulu tentang Kepribadian dan <i>Job Performance</i>	17
2.1.2 Gaya Manajemen Konflik.....	18
2.1.2.1 Definisi Konflik.....	18
2.1.2.2 Sumber-Sumber Konflik	21
2.1.2.3 Definisi Gaya Manajemen Konflik	26
2.1.2.4 Teori untuk Gaya Manajemen Konflik.....	29
2.2 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	36
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.5 Desain Analisis Data atau Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Responden	47
4.2 Uji Kualitas Data.....	47
4.2.1 Uji Validitas	47
4.2.1.1 Uji Validitas Kepribadian <i>Neuroticism</i>	48
4.2.1.2 Uji Validitas Kepribadian <i>Extraversion</i>	48
4.2.1.3 Uji Validitas Kepribadian <i>Openness</i>	49

4.2.1.4 Uji Validitas Kepribadian <i>Agreeableness</i>	50
4.2.1.5 Uji Validitas Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	50
4.2.1.6 Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Integrating</i>	51
4.2.1.7 Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Compromising</i>	51
4.2.1.8 Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Obliging</i>	52
4.2.1.9 Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Avoiding</i>	52
4.2.1.10 Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Dominating</i>	53
4.2.1.11 Uji Validitas <i>Job Performance</i>	53
4.2.2 Uji Reliabilitas	53
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.3.1 Uji Normalitas.....	54
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.3.3 Uji Multikolinearitas	57
4.4 Analisis Statistik Deskriptif dan Uji Hipotesis	59
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif dan Uji Hipotesis untuk N = 86 (21 pengujian).....	59
4.4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	59
4.4.1.2 Uji Hipotesis	64
4.4.2 Analisis Statistik Deskriptif dan Uji Hipotesis untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Extraversion</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel <i>Moderating</i> Gaya Manajemen Konflik <i>Integrating</i> atau <i>Avoiding</i>	71
4.4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	71

4.4.2.2 Uji Hipotesis	75
4.4.3 Analisis Statistik Deskriptif dan Uji Hipotesis untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Agreeableness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dan Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel Moderating Gaya Manajemen Konflik <i>Dominating</i>	76
4.4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif	76
4.4.3.2 Uji Hipotesis	81
4.5 Pembahasan untuk Hipotesis yang Tidak Diterima	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Keterbatasan	91
5.3 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Sampel	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Neuroticism</i>	48
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Extraversion</i>	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Openness</i>	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Agreeableness</i>	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Integrating</i>	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Compromising</i>	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Obliging</i>	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Avoiding</i>	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Dominating</i>	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas <i>Job Performance</i>	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.16 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa kerja, dan Gaya Manajemen Konflik dengan N = 86	59
Tabel 4.17 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja, Gaya Manajemen Konflik, dan Kepribadian dengan N = 86	61

Tabel 4.18 Statistik Deskriptif untuk N = 86	63
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Regresi Moderasi dengan N = 86	65
Tabel 4.20 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja, dan Gaya Manajemen Konflik untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Extraversion</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel <i>Moderating</i> Gaya Manajemen Konflik <i>Integrating</i> atau <i>Avoiding</i>	71
Tabel 4.21 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja, Gaya Manajemen Konflik, dan Kepribadian untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Extraversion</i> terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i> dengan Variabel <i>Moderating</i> Gaya Manajemen Konflik <i>Integrating</i> atau <i>Avoiding</i>	73
Tabel 4.22 Statistik Deskriptif untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Extraversion</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel <i>Moderating</i> Gaya Manajemen Konflik <i>Integrating</i> atau <i>Avoiding</i>	75
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Regresi Moderasi.....	75
Tabel 4.24 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja, dan Gaya Manajemen Konflik untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Agreeableness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dan Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel <i>Moderating</i> Gaya Manajemen Konflik <i>Dominating</i>	76

Tabel 4.25 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja, Gaya Manajemen Konflik, dan Kepribadian untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Agreeableness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dan Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel Moderating Gaya Manajemen Konflik <i>Dominating</i>	78
Tabel 4.26 Statistik Deskriptif untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Agreeableness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dan Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel Moderating Gaya Manajemen Konflik <i>Dominating</i>	80
Tabel 4.27 Hasil Pengujian Regresi Moderasi.....	81



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.5 Kerangka Pikir.....9



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian

Lampiran B Rincian Daftar Kuesioner

Lampiran C Jawaban Kuesioner Responden Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran D Jawaban Kuesioner Responden Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran E Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran F Hasil SPSS Statistik Deskriptif N = 86

Lampiran G Hasil SPSS Statistik Deskriptif N = 87

Lampiran H Hasil SPSS Statistik Deskriptif N = 97

Lampiran I Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik dan Uji Regresi *Main Effect*

Lampiran J Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik dan Uji Regresi Moderasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.5 Kerangka Pikir.....9



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Sampel	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Neuroticism</i>	48
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Extraversion</i>	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Openness</i>	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Agreeableness</i>	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Integrating</i>	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Compromising</i>	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Obliging</i>	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Avoiding</i>	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Gaya Manajemen Konflik <i>Dominating</i>	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas <i>Job Performance</i>	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.16 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa kerja, dan Gaya Manajemen Konflik dengan N = 86	59
Tabel 4.17 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja, Gaya Manajemen Konflik, dan Kepribadian dengan N = 86	61

Tabel 4.18 Statistik Deskriptif untuk N = 86	63
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Regresi Moderasi dengan N = 86	65
Tabel 4.20 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja, dan Gaya Manajemen Konflik untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Extraversion</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel <i>Moderating</i> Gaya Manajemen Konflik <i>Integrating</i> atau <i>Avoiding</i>	71
Tabel 4.21 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja, Gaya Manajemen Konflik, dan Kepribadian untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Extraversion</i> terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i> dengan Variabel <i>Moderating</i> Gaya Manajemen Konflik <i>Integrating</i> atau <i>Avoiding</i>	73
Tabel 4.22 Statistik Deskriptif untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Extraversion</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel <i>Moderating</i> Gaya Manajemen Konflik <i>Integrating</i> atau <i>Avoiding</i>	75
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Regresi Moderasi.....	75
Tabel 4.24 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja, dan Gaya Manajemen Konflik untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Agreeableness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dan Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel <i>Moderating</i> Gaya Manajemen Konflik <i>Dominating</i>	76

Tabel 4.25 Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja, Gaya Manajemen Konflik, dan Kepribadian untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Agreeableness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dan Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel Moderating Gaya Manajemen Konflik <i>Dominating</i>	78
Tabel 4.26 Statistik Deskriptif untuk Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Agreeableness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dan Pengujian Pengaruh Kepribadian <i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan Variabel Moderating Gaya Manajemen Konflik <i>Dominating</i>	80
Tabel 4.27 Hasil Pengujian Regresi Moderasi.....	81



ABSTRAKSI

Penelitian tentang pengaruh kepribadian terhadap *job performance* dengan gaya manajemen konflik sebagai variabel *moderating* ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam situasi konflik pengaruh kepribadian bawahan terhadap *job performance* bawahan akan dipengaruhi oleh gaya manajemen konflik atasannya. Untuk penelitian ini, kepribadian bawahan dibedakan menjadi lima yaitu *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to Experience*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness* yang diukur dengan NEO-FFI yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa (2003), serta gaya manajemen konflik bawahan dibedakan pula menjadi lima yaitu gaya manajemen konflik *Integrating*, *Compromising*, *Avoiding*, *Obliging*, dan *Dominating* yang diukur dengan ROCI-II yang dikembangkan oleh Rahim. Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan survey terhadap perusahaan manufaktur dengan skala menengah besar di Semarang, dan diikuti oleh 118 orang karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya gaya manajemen konflik *Integrating* yang memoderasi pengaruh kepribadian *Conscientiousness* terhadap *Job Performance*, dan hanya gaya manajemen konflik *Obliging* yang memoderasi pengaruh kepribadian *Openness* terhadap *Job Performance*. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik tidak mempengaruhi kinerja bawahan ketika bawahan memiliki kepribadian *neuroticism* yang rendah, serta *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* yang tinggi.

Kata kunci: konflik, kepribadian, *job performance*, gaya manajemen konflik