

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI
(JMBI UNSRAT)

ANALISIS PENGARUH KONFLIK INTERNAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN TIPE KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN MINAHASA TENGGARA.

Rosalia V. N. Dumondor, Willem J. F. A. Tumbuan, Rita N. Taroreh.

Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

Keywords: *Internal Conflict, Emotional Intelligence, Personality Type, Performance.*

Kata Kunci: Konflik Internal, Kecerdasan Emosional, Tipe Kepribadian, Kinerja Pegawai

Corresponding author:

Rosalia V.N. Dumondor

Rosalia.dumondor@yahoo.com

Abstract: This study aims to analyze the effect of Internal Conflict, Emotional Intelligence and Personality Type on the Performance of Civil Servants in Southeast Minahasa Regency. The population in this research was involve the Civil Servants at Southeast Minahasa Regency which amounted to 781. Sampling in this research using the slovin-cluster random sampling of 100 respondents. The research technique uses multiple linear regression. The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables of Internal Conflict, Emotional Intelligence, and Personality Type together have a significant effect on employee performance. The partial test results show that the Internal Conflict variable has a negative and significant effect on the Performance variable, the Emotional Intelligence variable has a negative and significant effect on the Performance variable, the Personality Type variable has a positive and insignificant effect on the Performance variable.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Konflik Internal, Kecerdasan Emosional dan Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Minahasa Tenggara yang berjumlah 781 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus *slovin-cluster random sampling* sebesar 100 responden. Teknik penelitian menggunakan analisa regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Konflik Internal, Kecerdasan Emosional, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Konflik Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja, variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja, variabel Tipe Kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat vital bagi maju dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan kemampuan dirinya secara proaktif. Untuk memiliki SDM yang baik, sebuah Organisasi harus mempunyai Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik juga dalam mengelola SDM yang ada di Organisasi tersebut.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab pegawai. Jika sasaran kinerja ditumbulkan dari dalam diri pegawai, maka pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005).

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menjelaskan bahwa beberapa konflik antara sesama pegawai, seperti timbul rasa cemburu dan gengsi dikalangan pegawai khususnya pegawai wanita. Contoh konflik lainnya yang kadang terjadi adalah saling mengharapkan antar sesama pegawai dalam menyelesaikan tugasnya serta perbedaan pendapat yang biasanya menciptakan perdebatan bahkan sampai adu mulut diantara mereka. Bila terjadi konflik yang demikian, salah satu atau bahkan kedua pihak dari pegawai yang berkonflik akan sulit untuk bertemu disebabkan mereka memilih untuk menghindar atau tidak hadir di kantor atau hanya sekedar datang mengabsen sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda dan berpengaruh terhadap kinerja mereka di kantor.

Beberapa Instansi juga mengalami masalah dengan Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja PNS yang sudah 2 bulan belum dibayarkan, belum dibayarkannya tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja PNS atau bayaran dari apa yang telah dikerjakan pastinya akan mempersulit ekonomi pegawai maupun keluarganya, hal tersebut dapat mengganggu pikiran bahkan dapat memicu emosi seseorang menjadi tidak mampu mengenali emosinya, lebih mudah marah, rasa empati terhadap orang lain berkurang dan kehilangan semangat sehingga dapat mengganggu kinerjanya. Beberapa pegawai yang memiliki kredit atau pinjaman tentunya akan mengalami kemacetan, hal ini menyebabkan hubungan sosial yang tidak baik dengan pihak yang meminjamkan atau pihak pemberi kredit, sehingga akan sulit untuk mengendalikan diri dan emosi. Dalam keadaan seperti ini, pikiran akan terganggu, dan akan mengurangi keterampilan sosial seseorang dalam bekerja. Selain itu adanya PNS yang memberikan laporan ke inspektorat mengenai dugaan penyalahgunaan wewenang yang terjadi yang didasari rasa tidak seharusnya melakukan dan rasa tidak nyaman terhadap perilaku atasan kepada bawahan, hal ini tentu membuat ketegangan antar pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Minahasa Tenggara yang mengakibatkan hubungan antar pegawai menjadi kurang baik. Hal ini dapat memicu terjadinya emosional yang dapat mempengaruhi kinerja terhadap PNS di Lingkungan Pemerintahan Kab. Minahasa Tenggara.

.Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pertanyaan penelitian (Research Questions) (1). Bagaimana pengaruh Konflik Internal, Kecerdasan Emosional dan Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara? (2) Bagaimana pengaruh Konflik Internal terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara? (3) Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa

Tenggara? (4) Bagaimana pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara?

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Internal

Berdasarkan pengertian menurut Lewis Coser jelas bahwa membagi konflik dalam dua jenis yaitu konflik eksternal dan internal dimana eksternal terkait dengan bagaimana konflik terjadi antara satu, dua, bahkan tiga kelompok yang berbeda, sedangkan konflik internal lebih kepada konflik yang terjadi di dalam kelompok itu sendiri, dimana masing-masing individu kelompok individu itu memiliki tujuan dan keinginan masing-masing untuk diperjuangkan, sehingga tingkat persaingan meningkat maka dapat menghasilkan konflik.

Menurut Husaini (2006) di dalam bukunya yang berjudul manajemen (teori, praktik dan riset pendidikan) mengatakan bahwa konflik adalah: 1) konflik adalah pertentangan antara dua atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain; 2) konflik adalah pertentangan dengan hati nurani sendiri. Pengertian konflik diatas dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu keadaan dari akibat adanya pertentangan antara kehendak, nilai atau tujuan yang ingin dicapai yang menyebabkan suatu kondisi tidak nyaman baik didalam diri individu maupun antar kelompok.

Kecerdasan Emosional

Secara sederhana kecerdasan emosi dapat di artikan sebagai kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam orang lain. Dalam Kamus Bahasa Indonesia kontemporer mendefinisikan emosi sebagai keadaan yang keras yang timbul dari hati, perasaan jiwa yang kuat seperti sedih, luapan perasan yang berkembang dan surut dalam waktu cepat. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khasnya, suatu keadaan yang biologis dan psikologis serta serangkaian kecendrungan untuk bertindak. Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi.

Menurut Goleman (2018:512) “Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Kecerdasan Emosional dapat di ukur dengan beberapa dimensi antara lain: (1) Kesadaran Diri (Self Awareness) Self Awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat. (2) Pengaturan Diri (Self Management) Self Management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. (3) Motivasi (Self Motivation) Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi. (4) Empati (Empathy/Social awareness) Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan. (5) Ketrampilan Sosial (Relationship Management) Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan

keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Kepribadian

Personality atau kepribadian bersal dari kata persona, kata persona menuju kepada kata loyang yang bisa digunakan kepada pemain sandiwaranya di Zaman Romawi. Secara umum kepribadian menunjuk kepada bagaimana individu tampil dan menampilkan kesan bagi individu-individu lainnya. Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang (Garver dan Michael, 1998). Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001).

Teori yang mendukung Kepribadian Model Lima Besar (Big Five Personality) merupakan pendekatan yang digunakan oleh psikolog dalam menilai atau melihat kepribadian seseorang. Big Five Personality model merupakan suatu pendekatan konsisten untuk melihat dan menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima indikator tersebut yaitu: (1) Neuroticism (neurotisme) adalah sikap yang menunjukkan stabilitas emosional atau gangguan emosi. Orang dengan emotional stabilitas/Neuroticism positif menunjukkan dimensi kepribadian yang cenderung bersifat: tenang, santai, tidak ragu, percaya diri, dan merasa aman. Sedangkan Neuroticismnya negative mencakup kepribadian yang cenderung gelisah, cemas, tertekan, bermusuhan dan merasa tidak aman. (2) Openness to Experience (Terbuka Dengan Hal-hal Baru) merupakan sifat yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Orang yang mempunyai nilai tinggi pada dimensi kepribadian ini mempunyai karakteristik: kreatif, cerdas, imajinatif, ingin tahu, berpikiran luas, dan sensitif. Sedangkan orang yang mempunyai nilai rendah pada dimensi ini cenderung lebih resisten terhadap perubahan, kurang terbuka pada gagasan baru, dan lebih konvensional serta cara mereka tetap. (3) Extraversion (ekstraversi) menunjukkan dimensi kepribadian yang berpandangan keluar dan menggambarkan orang yang mempunyai karakteristik: ramah, aktif berbicara, suka bergaul, suka berteman dan tegas. Sedangkan karakteristik sebaliknya adalah Introversions, dengan orientasi pandangan pada dirinya sendiri, dengan karakteristik: pendiam, pemalu, dan berhati-hati. (4) Agreeableness (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat). Menunjukkan sifat keramahan atau kesediaan menyetujui. Orang dengan dimensi kepribadian High Agreeableness mempunyai karakteristik: penuh kepercayaan, dasarnya baik, bekerja sama berhati lembut, sopan, diasuh baik, empatik, hangat dan penuh perhatian. Sedangkan orang dengan Low agreeableness cenderung dingin, tidak suka bekerja sama, mudah marah, tidak mudah sepakat, dan menentang. (5) Conscientiousness (Sifat Berhati-hati). Sifat berhati-hati merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan orang yang mempunyai sifat berhati-hatian tinggi atau rendah. Individu dengan karakteristik High Conscientiousness cenderung bersifat: bertanggung jawab, orientasi berprestasi, gigih, berhati-hati, dan mempunyai disiplin diri. Sedangkan orang dengan sifat Low Conscientiousness cenderung sembrono, kurang siap, lebih berantakan, tidak bertanggung jawab, mudah bingung, dan tidak dapat dipercaya.

Kinerja Karyawan

Kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

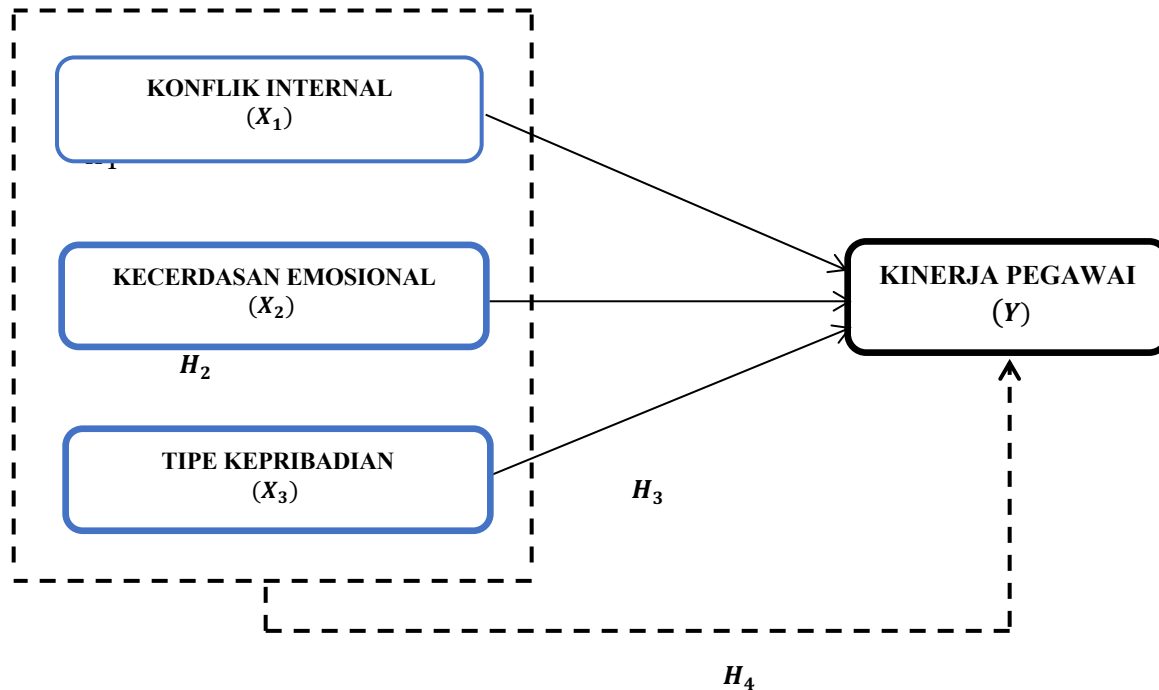
Penelitian terdahulu mengenai pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Diansyah (2010:64) mengemukakan bahwa Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Diansyah juga didukung penelitian Kurniasari (2013:10) yang mengemukakan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan Silaban (2012:18) mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh antara konflik yang dilihat dari sumber konflik yaitu komunikasi terhadap kinerja karyawan, pendapat lainnya menyimpulkan bahwa ada pengaruh konflik yang dilihat dari sumber konflik yaitu komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil penelitian Antonius dan Yuniari (2012) mengemukakan bahwa konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan Saina (2013:739) dimana salah satu hipotesis menyimpulkan bahwa konflik, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara hipotesis yang lain menyimpulkan bahwa konflik secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Saina juga didukung penelitian Asfaq dkk (2014) mengemukakan bahwa konflik memiliki hubungan negatif dengan kinerja pegawai dan hasil penelitian berbeda yang dilakukan Ahiruddin (2011:86) Mengemukakan bahwa konflik berpengaruh positif dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Ahiruddin juga didukung penelitian Rosa Putri (2012) dimana konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Weny, Sri Wahyu, dan Sumani (2016) Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Ida dan Margono (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Irma (2018) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan karena adanya research gap pada penelitian ini.

Hasil penelitian Effendi (2014) menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing, secara parsial hanya variabel kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing, sedangkan variabel kepribadian dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lia, Onsardi, dan Sri (2020) Dari hasil pengujian hipotesis, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Hasil uji F kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Model Penelitian dan Hipotesa

Kerangka Konseptual



Berdasarkan hubungan antar variabel, kerangka berpikir, serta model hipotesis, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 :Konflik Internal (X_1) secara parsial berpengaruh sangat atau tidak positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 H_2 :Kecerdasan Emosional (X_2) secara parsial berpengaruh sangat atau tidak positif dan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 H_3 :Tipe Kepribadian (X_3) secara parsial berpengaruh sangat atau tidak positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 H_4 :Konflik Internal (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), dan Tipe Kepribadian (X_3), secara simultan berpengaruh sangat atau tidak positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 781 pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, data primer yang digunakan adalah hasil kuesioner dari 100 responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terkait dengan variabel konflik internal, kecerdasan emosional, tipe kepribadian dan kinerja karyawan yang disebar melalui aplikasi google form.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Pengolahan dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS statistics 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa semua item adalah valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai signifikansi untuk semua variabel adalah 0,000 dan nilai r-hitung terkecil ada pada item X2.1 dari variabel kecerdasan emosional sebesar $r = 0,296$. Adapun nilai tingkat signifikansi r untuk $df = N - 2 = 100 - 2 = 98$ adalah 0,195

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan Reliabel. Adapun nilai Alpha Cronbach terkecil ada pada item Y dari variabel Kinerja dimana nilainya adalah 0.643.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y, pada gambar out scatter plot yang dihasilkan pada masing-masing pengujian terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Dari syarat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji heterokedastisitas variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinieritas variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y, terlihat bahwa pada uji multikolinieritas dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel indeoenden karena nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau VIF dibawah angka 10. Adapun pada uji Multikolinearitas nilai VIF dari Konflik Internal adalah 1.402, nilai VIF dari Kecerdasan Emosional adalah 1.006, dan nilai VIF dari Tipe Kepribadian adalah 1.409. Jika seluruh nilai VIF tidak lebih dari 10, maka diindikasikan tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel pada penelitian ini.

Tabel Hasil Uji FANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.806	3	7.935	3.371	.022 ^a
	Residual	225.954	96	2.354		
	Total	249.760	99			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 5.12 di atas uji F menghasilkan angka F sebesar 3.371, dengan tingkat signifikansi angka probabilitas sebesar 0.022. Karena angka probabilitas < dari 0.05 menunjukkan semua variabel independen (Konflik Internal, Kecerdasan Emosional, dan Tipe Kepribadian) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Tabel 5.13 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.914	1.414		14.088	.000	
X1	-.104	.048	-.249	-2.169	.033	Signifikan
X2	-.136	.060	-.221	-2.272	.025	Signifikan
X3	.061	.048	.148	1.283	.203	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19.914 - 0.104(X1) - 0.136(X2) + 0.061(X3) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konflik Internal (X1)

Bahwa variabel Konflik Internal (X1) menunjukkan pengaruh yang negatif terhadap Kinerja (Y), namun pengaruh negatif Konflik Internal (X1) tersebut memenuhi dasar keputusan yang signifikan karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.033 < 0.05$). Artinya secara parsial variabel Konflik Internal (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian hipotesa yang

menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Konflik Internal (X1 terhadap variabel Kinerja (Y) ditolak.

b. Kecerdasan Emosional (X2)

Bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X2) menunjukkan pengaruh yang negatif terhadap Kinerja (Y), namun pengaruh negatif Kecerdasan Emosional (X2) tersebut memenuhi dasar keputusan yang signifikan karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.025 < 0.05$). Artinya secara parsial variabel Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kecerdasan Emosional (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) ditolak.

c. Tipe Kepribadian (X3)

Bahwa variabel Tipe Kepribadian (X3) menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y), namun pengaruh positif variabel Tipe Kepribadian (X3) tersebut memenuhi dasar keputusan yang tidak signifikan karena nilai probabilitas (sig) $t > 5\%$ ($0.203 > 0.05$). Artinya secara parsial variabel Tipe Kepribadian (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Tipe Kepribadian (3) terhadap variabel Kinerja (Y) ditolak.

PEMBAHASAN.

Pengaruh Konflik Internal (X₁), Kecerdasan Emosional (X₂), Tipe Kepribadian (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Konflik Internal, Kecerdasan Emosional, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.10 angka F sebesar 3.371, dengan tingkat signifikansi angka probabilitas sebesar 0.022. Karena angka probabilitas $<$ dari 0.05 menunjukkan semua variabel independen (Konflik Internal, Kecerdasan Emosional, dan Tipe Kepribadian) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Hal ini sangat wajar jika keseluruhan variabel tersebut mampu berpengaruh secara simultan dikarenakan penanaman solidaritas antar pegawai, serta kemampuan mengelola, mengenali, emosi pada diri sendiri ataupun pada diri orang lain bahkan mampu membina hubungan yang baik antar pegawai sehingga memberikan motivasi terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini memberikan penjelasan dimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara dipengaruhi oleh faktor Konflik Internal, Kecerdasan Emosional, dan Tipe Kepribadian.

Seluruh variabel tersebut telah dibahas secara parsial dan memiliki pengaruh positif dan negatif walaupun terdapat satu variabel yang tidak signifikan.

Pengaruh Konflik Internal (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Konflik Internal (X1) menunjukkan pengaruh yang negatif terhadap Kinerja (Y), pengaruh negatif Konflik Internal (X1) tersebut memenuhi dasar keputusan yang signifikan karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.033 < 0.05$). Secara parsial variabel Konflik Internal (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). artinya bahwa apabila Konflik Internal meningkat, maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai. Semakin tinggi konflik yang dialami karyawan maka kinerja yang dihasilkan tidak akan terpenuhi. Karyawan yang memiliki konflik tinggi akan menghambat pekerjaannya hal ini akan lebih

susah mencapai kinerja maksimal. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki konflik maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Konflik Internal (X1) terhadap variabel Kinerja (Y). penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahiruddin (2011) Mengemukakan bahwa konflik berpengaruh positif dengan kinerja pegawai. penelitian yang dilakukan Ahiruddin juga didukung penelitian Rosa Putri (2012) dimana konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Diansyah (2010:64) bahwa Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Diansyah juga didukung penelitian Kurniasari (2013:10) yang mengemukakan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu Konflik Internal yang muncul di antara Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan pemerintahan Kab. Minahasa Tenggara perlu dikelola dengan baik, perlu adanya koordinasi kerja dan sistem control yang baik antara pimpinan dan pegawai dari organisasi untuk dapat menemukan sumber konflik serta mengidentifikasi jenis konflik yang muncul dalam organisasi kemudian pimpinan harus mampu mengendalikan konflik tersebut kearah yang lebih baik atau bahkan mampu menyelesaikan konflik sehingga kinerja pegawai tidak terganggu dengan munculnya konflik dalam organisasi. Komunikasi merupakan hal pertama yang perlu dibenahi jika ingin menyelesaikan sebuah konflik. Pimpinan ataupun pegawai harus mempunyai standar komunikasi yang jelas terlebih dahulu. Dengan begitu, segala hal dapat dibicarakan dengan lebih baik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X2) menunjukkan pengaruh yang negatif terhadap Kinerja (Y), namun pengaruh negatif Kecerdasan Emosional (X2) tersebut memenuhi dasar keputusan yang signifikan karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.025 < 0.05$). Artinya secara parsial variabel Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Artinya bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan kab. Minahasa Tenggara Dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kecerdasan Emosional (X2) terhadap variabel Kinerja (Y). penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma (2018) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Weny, Sri Wahyu, dan Sumani (2016) Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lansart, Tewel dan Lucky (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu pegawai harus menguasai berbagai kemampuan untuk mengendalikan emosi. Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri membuat kita lebih waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi. Pegawai juga harus mampu mengelola emosi yang merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi.

Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan. Sehingga pegawai tidak mudah terprovokasi oleh emosi dan lebih fokus dalam melaksanakan tugas kerjanya.

Pengaruh Tipe Kepribadian (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Tipe Kepribadian (X₃) menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y), pengaruh positif Tipe Kepribadian (X₃) tersebut tidak memenuhi dasar keputusan yang signifikan karena nilai probabilitas ($\text{sig } t > 5\%$) ($0.203 > 0.05$). Artinya secara parsial variabel Tipe Kepribadian (X₃) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Tipe Kepribadian (X₃) terhadap variabel Kinerja (Y). penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi (2014) bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing, secara parsial hanya variabel kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing. Sedangkan variabel kepribadian dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Lia, Onsardi, dan Sri (2020) Dari hasil pengujian hipotesis, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Hasil uji F kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Kepribadian yang kurang baik dipengaruhi oleh faktor lingkungan tempat tinggal dan juga faktor keturunan atau faktor biologis seperti emosi, karakter, dan pembawaan diri seseorang. Hal ini yang membentuk karakter kepribadian pegawai saat bekerja dan menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan ketidak selarasan terhadap proses kerja dan mempengaruhi secara negatif kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kab. Minahasa Tenggara. Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang (Garver dan Michael, 1998). Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan:

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Konflik Internal, Kecerdasan Emosional, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Konflik Internal (X₁) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Variabel Kecerdasan Emosional (X₂) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Variabel Tipe Kepribadian (X₃) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan pada hasil temuan dan kesimpulan penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran yang menjadi rekomendasi sebagai berikut:

- 1) Pimpinan dapat mengadakan konseling untuk pihak-pihak yang terlibat konflik. Dengan begitu, akar permasalahan akan menjadi lebih jelas karena pihak yang terlibat dapat mengungkapkan permasalahan berdasarkan sudut pandang mereka.
- 2) Pimpinan harus lebih memperhatikan pegawai yang ada dalam lingkup pemerintahan pimpinan diharapkan harus mampu mengenali tingkat kecerdasan emosional dan tipe kepribadian dari pegawai yang ada sehingga ketika ada permasalahan yang muncul antar pegawai pimpinan bisa menempatkan diri dengan baik tanpa memihak dengan menyelesaikan permasalahan dengan tegas sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal yang sama juga diharapkan agar pegawai mampu mengenali tingkat kecerdasan emosional dan tipe kepribadian dari pegawai yang lain sehingga ketika ada permasalahan pegawai juga mampu untuk mengendalikan diri sendiri ataupun orang lain untuk tidak larut dalam permasalahan namun termotivasi untuk bekerja lebih baik walaupun dibawah tekanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, (2011). Pengaruh Konflik dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung.
- Ashfaq, Saira dkk. (2014). Impact Of Work Life Conflict on Organizational Performance and Moderating Role Of Family Life Stages: A Case Study in Pakistan.
- Diansyah, Deni Nur. (2010). Pengaruh Job Stressor dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta, Skripsi yang dipublikasikan. Surakarta:Universitas Sebelas Maret.
- Effendi Sinuhaji. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Jurnal Ilman, ISSN 2355-1488, Vol. 1, No. 1. Medan.
- Goleman, Daniel. (2018). Emotional Intelligence. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husaini Usman.(2006). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ida Nur Hidayati dan Margono Metiawan. (2013) “kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi di lembaga penjamin mutu pendidikan (LPMP) nusa tenggara barat)” .jurnl aplikasi manajemen. Vol.11 no. 4.
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. (2001). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kurniasari, Dini. (2013). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang.

- Lansart, Thea A., Bernhard Tewel, dan Lucky OH Dotulong. (2019). “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(4).
- Lia, Onsardi, dan Sri .(2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal manajemen modal insani dan bisnis (jmmib)e-issn 2723-424x,volume 1 nomor 1.*
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manuaba, I., & Lestari, N. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja Pada Era New Normal Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.31835>
- Mulyasari, Irma. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review* 2(2): 190–97.
- Putu I Antonius Hadi Wibowo dan Made Yuniari, (2012), Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomika, Volume1 No.2, Universitas Udayana (Unud), Bali.*
- Rosa Putri. (2012). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates)
- Saina, Nur.(2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate.
- Septiningrum, L. (2021). Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Penjualan Food And Beverage Di Era Pandemi Covid 19. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32638>
- Silaban. E. B. (2012). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.

