

EFFECTS OF EDUCATION LEVEL, CONFLICT, AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SENTRAL SINAR MATAHARI PEKANBARU

Silvia Sari Sitompul dan Lusy Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia Program Studi S1 Manajemen

Jalan Jend. A. Yani No.78-88 Pekanbaru 28127

Email: silviasari.sitompul@yahoo.co.id dan Lusysusanti32@yahoo.com

ABSTRACT

The aim of study was to determine the influence of education level, conflict and reward on employee performance at PT. Sentral Sinar Matahari Pekanbaru. The analysis was based on a sample 40 people was taken by the respondent. The studies non and were collected through questioner. The Result showed that employee performance on level education, conflict and reward were processed and tested with the test validity dan realibility, and a classic assumption test is then carried out an analysis of the influence of variables on the employee performance. The study recommends and advice the company to maintain and improving the level education. Conflict and reward so the employee performance could be maintained.

Keywords: *Education Level, Conflict and Reward against Employee Performance*

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KONFLIK DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRAL SINAR MATAHARI PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, konflik dan *reward* terhadap kinerja karyawan di PT.Sentral Sinar Matahari Pekanbaru. analisis ini didasarkan pada 40 orang responden, penelitian ini diambil dan dikumpulkan melalui Angket. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan atas Tingkat pendidikan, Konflik dan *reward* yang di proses dan di tes menggunakan uji validitas dan realibilitas, dan uji asumsi klasik yang menghasilkan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan dan menyarankan bagi perusahaan agar bisa mempertahankan dan meningkatkan lagi tingkat pendidikan, konflik dan *reward* sehingga kinerja karyawan dapat dipertahankan.

Kata Kunci: *Tingkat Pendidikan, Konflik dan Reward terhadap Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjagakelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan.

Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Dengan semakin berkembangnya peran sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, maka akan menghasilkan sebuah organisasi yang berkompeten dalam tim bekerja. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang efektif dan efisien apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang efektif dan efisien. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2010). Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Sentral sinar matahari merupakan perusahaan distributor yang bergerak di bidang menjual alat-alat pembangunan berbasis rumah. Dimana PT. Sentral sinar matahari menawarkan produk-produk yang terbagus dan berkualitas, alat-alat pembangunan dalam segi cat, genteng, semen, pasir, polywood, dll PT. Sentral sinar matahari adalah perusahaan distributor, menengah keatas, komersial skala besar, PT. Sentral sinar matahari sangat berkomitmen terhadap produk-produk yang dijual atau dikeluarkan kepada konsumen untuk menjaga kualitas produk dan layanan seramah-ramahnya, sebagainya demi mendapatkan kepuasan kepada konsumen.

Kualitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, masalah yang terdapat pada karyawan perusahaan yakni dinilai masih kurang pengetahuan atau pengalaman kerja karena mayoritas disana rata-rata status tamat smk/sma, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Masalah yang terjadi pada karyawan di PT. Sentral sinar matahari adalah Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak bisa diselesaikan sebagaimana hasil yang diharapkan, beberapa alasan menjadi penyebabnya seperti karyawan yang malas untuk bertanya atau takut untuk bertanya saat tidak memahami apa yang dikerjakannya, kurangnya pengetahuan karyawan akan pekerjaannya dan banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga karyawan tersebut kewalahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hasil kerja yang diharapkan tidak memuaskan.

Kemampuan kinerja pegawai diperusahaan dinilai masih kurang karena mayoritas karyawan rata-rata sma/smk dimana sma/smk pengetahuan, pengalaman (belum matang) masih dinilai kurang untuk praktek kerja. Berinisiatif itu sangat penting untuk keberibadian sendiri atau nilai tambah dari seseorang, dimana karyawan pada perusahaan kurang berinisiatif melaksanakan tugas harus ada suruhan baru melaksanakannya, berpengaruh pada peningkatan kineja. Komunikasi ini merupakan salah satu menyampaikan informasi, tugas-tugas, pengumuman yang berkaitan dengan kerja dimana jika salah dalam penyampaian ini akan menyebabkan salah pengertian, saling tidak memahami, secara langsung timbulnya sebuah konflik saling tidak memahami antara sesama, karyawan dalam perusahaan sering kali terjadi mis komunikasi. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas merupakan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diperintahkan dimana harus tepat waktu untuk menyerahkan, pegawai pada perusahaan dalam menyerahkan laporan kurang tepat pada waktu, dibawah ini adalah table ketidaktepatan waktu dalam menyerahkan laporan:

Tabel 1. Ketepatan Waktu dalam Penyelesaian

No.	Jenis Laporan	Waktu Penyelesaian (Seharusnya)	Realtime Penyelesaian	Keterlambatan
1.	Laporan Keuangan	7 Hari	7 Hari	-
2.	Laporan Pembelian	14 Hari	17 Hari	3 Hari

3.	Laporan Omzet Penjualan	20 Hari	16 Hari	4 Hari
4.	Laporan Surat Jalan Kendraan	14 Hari	14 Hari	-
5.	Rekap Hutang	5 Hari	7 Hari	2 Hari
6.	Rekap Piutang	14 Hari	16 Hari	2 Hari

Dari tabel diatas bisa dilihat keterlambatan penyerahan laporan dalam perusahaan dinilai masih kurang.

Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan, tujuan dan penelitian ini adalah untuk: (1) Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Sinar Matahari, (2) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Sinar Matahari, (3) Untuk mengetahui pengaruh reward kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Sinar Matahari.

Manfaat Penelitian

(1) Untuk perusahaan: (a) sebagai sarana informasi dan masukan bagi pimpinan/manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya, (b) Sebagai sumbangan ilmiah dan bermanfaat dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. sentral sinar matahari, (2) Bagi akademis : (a) Hasil penelitian ini diharap dapat menjadi informasi tambahan bagi penelitian selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang, (b) Sebagai informasi serta untuk mepermudah bagi pihak lain yang akan mengadakan penelitian dengan kajian yang sama dimasa yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kiswuryanto (2014) masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia menurut

Dessler (2011) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Kinerja

Menurut Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Indikator kinerja terdiri dari: (1) Kualitas Kerja (*Quality of work*), (2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), (3) Ketetapan Waktu (*Promptness*), (3) Inisiatif (*Initiative*), (4) Kemampuan (*Capability*), (5) Komunikasi (*Communication*).

Tingkat Pendidikan

Menurut Taufiq Effendi (2010) pendidikan adalah segala usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan ketrampilan pendidikan sebagai tulang punggung kemajuan suatu Negara, menentukan tinggi rendahnya derajat dan kedudukan bangsa. Pendidikan yang efektif melahirkan anak-anak bangsa yang cerdas, bermoral dan memiliki etos kerja dan inovasi karya yang tinggi. Indikator tingkat pendidikan terdiri dari: (1) Usia, (2) Status ekonomi, (3) Sosial budaya, (4) Lingkungan, (5) Pengembangan

Konflik

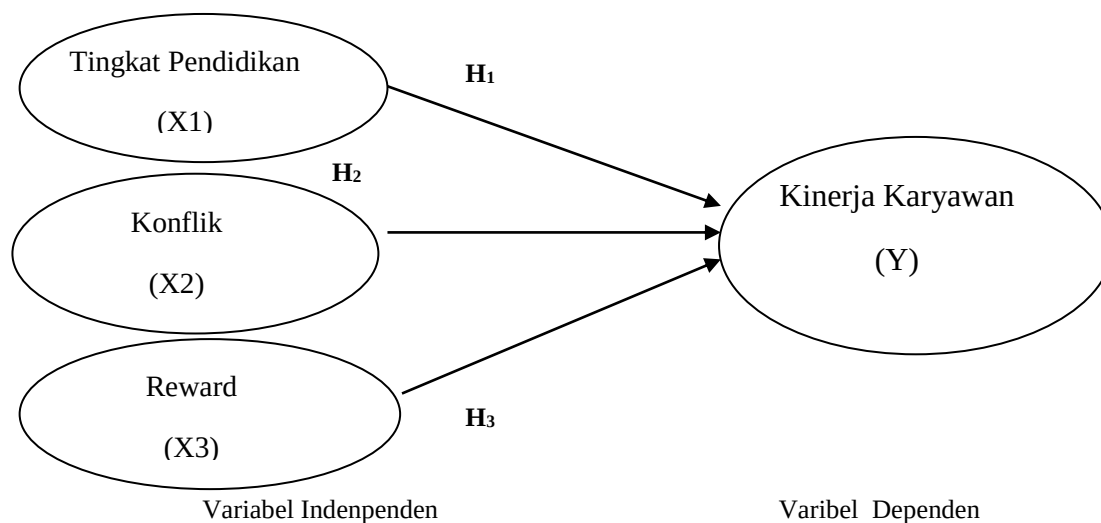
Menurut Robbins (2015) adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama. Indikator konflik terdiri dari: (1) Perbedaan kepribadian, (2) Perbedaan cara pandang, (3) Perbedaan tujuan dan kepentingan, (4) Perbedaan pemahaman, (5) Kesalahan komunikasi, (6) Pembagian tugas, (7) Persaingan dalam bekerja.

Reward

Mahmudi (2013) segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Suatu organisasi memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam

organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Indikator reward terdiri dari: (1) Bonus, (2) Kesejahteraan, (3) Pengembangan karir, (4) Penghargaan, (5) Motivasi.

Model Penelitian



Sumber: Olahan data 2016

Gambar 1. Model penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka peneliti mememukakan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut : H_1 : Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Sinar Matahari, H_2 = Konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Sinar Matahari, H_3 = Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Sinar Matahari.

Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sentra Sinar Matahari Jln. Setia Budhi Sutomo No.109 Pekanbaru Riau. Penelitian ini dilakukan pada bulan September hingga Januari tahun 2016.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sentral Sinar Matahari yang berjumlah sebanyak 40 pegawai. Oleh karena penelitian ini menggunakan metode total sampling/sensus maka keseluruhan populasi di PT. Sentral Sinar Matahari di jadikan sebagai responden penelitian yaitu sebanyak 40 pegawai.

Sampel

Chandra (2016) Sampel adalah sebagian atau wakil dari populsi yang akan diteliti, sedangkan dalam penelitian ini mengingat populasi hanya 40 orang maka digunakan teknik survey yang mana semakin banyak sampel didalam penelitian akan semakin bagus.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari variabel: tingkat pendidikan (X_1), konfli (X_3), dan reward (X_3), sedangkan untuk Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu (Y) kinerja.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian, Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat.

Analisis Hipotesis

Uji Pendahuluan terdiri dari: (1) uji Validasi Menurut Sugiyono (2012 : 178) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 ke atas, (2) Uji

Realibilitas Dalam penelitian ini pengujian realibitas kuesioner hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS for windows. Apabila nilai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan kuesioner telah *realible* (Sunnyoto, 2009).

Uji asumsi klasik terdiri dari: (1) uji normalitas Menurut Sugiyono (2011), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data, (2) Uji Heterokedastisitas Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot, (3) Uji Multikolinieritas Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas, (4) Uji Auto-Korelasi Ghazali (2006) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW).

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2, X3 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) : (1) Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0,05$ (2) Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0,05$.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh tingkat pendidikan, konflik dan reward secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) : (1) Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0,05$ (2) Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 2. Tabel Rata-rata Skor dari Seluruh Variabel

Variabel Indenden/Variabel Dependen	Total Rata-rata Skor
Tingkat Pendidikan	3.90
Konflik	3.58
Reward	3.53
Kinerja Karyawan	3.85

Berdasarkan hasil penelitian di atas, didapatkan total rata-rata untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 3.85. Dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Karyawan dianggap Tinggi oleh responden Dari enam indikator, variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 3.90. dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan dilingkungan perusahaan baik oleh karyawan. untuk variabel yang kedua yaitu konflik dengan nilai sebesar 3.58 hal ini juga mengindikasikan bahwa konflik dilingkungan perusahaan tergolong tinggi oleh karyawan di perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan. kemudian untuk variabel reward dengan nilai sebesar 3.53, dimana skor reward sama dengan skor konflik dan hal ini juga mengindikasikan bahwa variabel reward dianggap baik oleh karyawan di perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X1.1	0.722	Valid
X1.2	0.711	Valid
X1.3	0.722	Valid
X1.4	0.683	Valid

X1.5	0.696	Valid
------	-------	-------

Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan tabel 3 di atas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan X1.1 dengan angka sebesar 0.722 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan X1.4 dengan angka sebesar 0.683, Sedangkan item pernyataan untuk variabel tingkat pendidikan (X1) yang lainnya juga mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0.30 yang berarti item pernyataan pada variabel tingkat pendidikan (X1) valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Konflik

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X2.1	0.323	Valid
X2.2	0.605	Valid
X2.3	0.521	Valid
X2.4	0.444	Valid
X2.5	0.551	Valid
X2.6	0.345	Valid
X2.7	0.568	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan tabel 4 di atas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan X2.2 dengan angka sebesar 0.605 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan X2.1 dengan angka sebesar 0.323. Sedangkan item pernyataan untuk variabel konflik (X2) yang lainnya juga mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0.30 yang berarti item pernyataan pada variabel konflik (X2) valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Reward

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X3.1	0.552	Valid
X3.2	0.354	Valid
X3.3	0.419	Valid
X3.4	0.335	Valid
X3.5	0.608	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan tabel 5 di atas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan X3.5 dengan angka sebesar 0.608 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan X3.4 dengan angka sebesar 0.335. Sedangkan item pernyataan untuk variabel reward (X3) yang lainnya juga mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0.30 yang berarti item pernyataan pada variabel reward (X3) valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Y1.1	0.614	Valid
Y1.2	0.509	Valid
Y1.3	0.576	Valid
Y1.4	0.538	Valid
Y1.5	0.520	Valid
Y1.6	0.562	Valid

Berdasarkan tabel 6 di atas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan Y1.1 dengan angka sebesar 0.614 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan Y1.2 dengan angka sebesar 0.509. Sedangkan item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) yang lainnya juga mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0.30 yang berarti item pernyataan pada variabel motivasi (Y) valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan(X ₁)	0.876	Reliabel
Konflik (X ₂)	0.762	Reliabel

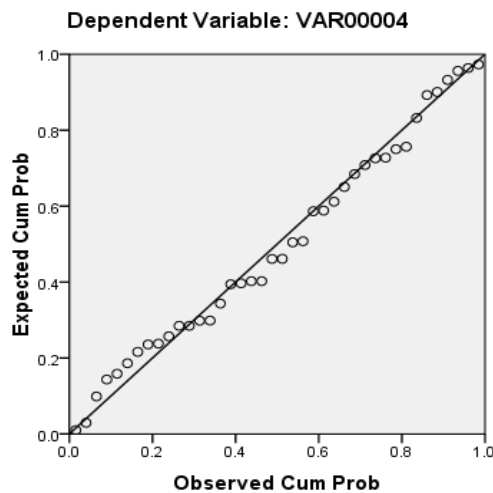
Reward (X_3)	0.693	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.798	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Dari tabel 7 hasil uji realibilitas terhadap variabel tingkat pendidikan, konflik, reward dan kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai validitas $> 0,06$. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini realibel.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



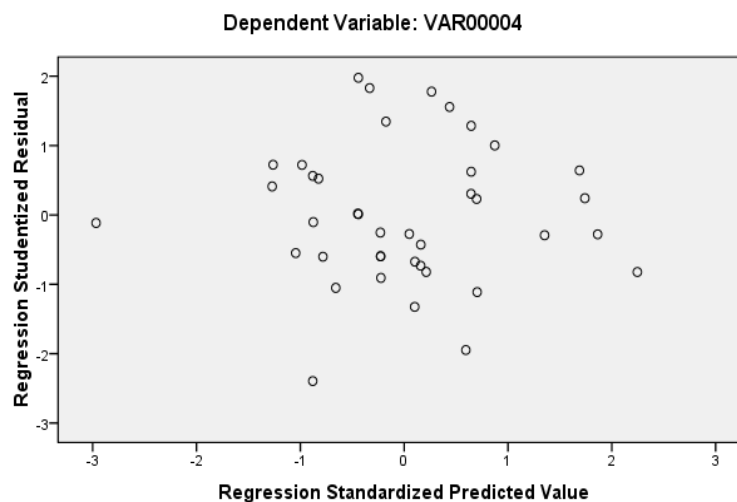
Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2016

Gambar 2. Uji Normalitas

Dari gambar 2 dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	1.536	Tidak ada Multikolinearitas
Konflik (X2)	7.093	Tidak ada Multikolinearitas
Reward (X3)	7.559	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2016

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji Auto Korelasi

Ghozali (2006) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan kesalahan pengganggu pada periode *t-1* (sebelumnya). Auto korelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya auto korelasi adalah Durbin Watson (DW).

Tabel 9. Uji Auto Korelasi

Durbin-Watson
1.714

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji durbin-watson agar tidak terjadi auto korelasi dalam penelitian ini $1.659 < 1.714 < 2.341$ dari hasil tabel tersebut durbin-watson yang didapatkan senilai 1.714 sehingga tidak terjadi auto-korelasi dalam penelitian ini.

Regresi Linier Berganda**Tabel 10. Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1.	(Constant)	.617	.470	
	X1	.208	.093	.285
	X2	-.198	.346	-.157
	X3	.829	.323	.727

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Dari tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,617 + 0,208 X_1 + -0,198 X_2 + 0,829 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Nilai Konstanta (*a*) sebesar 0,617 yang berarti apabila tingkat pendidikan, konflik dan reward nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 0,617 satuan, (2) Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,208 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan tingkat pendidikan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,208 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, tingkat pendidikan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, (3) Nilai koefisien regresi variabel konflik sebesar -0,198 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan konflik mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,198 satuan. koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif, konflik yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan, (4) Nilai koefisien regresi variabel reward sebesar 0,829 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan reward mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,829 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, reward yang tinggi akan menaikkan kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel indenpenden (tingkat pendidikan, konflik, dan reward) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *computer SPSS for*

Windows versi 16. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	1.522	.137	
X1	2.228	.032	Signifikan
X2	-.572	.571	Tidak signifikan
X3	2.564	.015	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah: $H_0: \beta_1 = 0$, $H_1: \beta_1 \neq 0$, Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel tingkat pendidikan 2.228 lebih besar dari t_{tabel} 1.68385 atau nilai signifikan 0,032 lebih kecil dari alpha 0.05 %. maka hipotesis dapat diterima Arah koefisien regresi positif berarti tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan kata lain tingkat pendidikan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan : (2) Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah : $H_0: \beta_2 = 0$, $H_1: \beta_2 \neq 0$, Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel konflik -.572 lebih kecil dari t_{tabel} 1.68385 atau nilai tidak signifikan 0,0571 lebih besar dari alpha 0.05 %. maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yakni konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Pengaruh reward terhadap kinerja Karyawan Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh reward terhadap kinerja karyawan adalah : $H_0: \beta_3 = 0$, $H_1: \beta_3 \neq 0$, Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel reward 2.564 lebih besar dari t_{tabel} 1.68385 atau nilai signifikan 0.015 lebih kecil dari alpha 0.05% , maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti reward memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel tingkat pendidikan konflik dan reward secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Sinar Matahari maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau uji F. Model hipotesis yang diajukan adalah : (1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel tingkat pendidikan, konflik dan reward secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Sinar Matahari, (2) $H_1: \beta_1 = \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel tingkat pendidikan, konflik, reward secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan PT.Sentral Sinar Matahari.

Tabel 12. Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.699	3	1.900	19.361	.000 ^a
Residual	3.532	36	.098		
Total	9.231	39			

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

b. Dependent Variable: X4

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} adalah 19.361 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2,839, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama tingkat pendidikan, konflik dan reward secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel indenpenden dalam menerangkan variabel dependen, dimana jika nilai R square mendekati satu maka variabel indepenenden memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.786 ^a	.617	.585	.31323

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.786 ^a	.617	.585	.31323

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

b. Dependent Variable: X4

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Dari hasil pengolahan diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,617. Hal ini berarti 61,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, konflik dan reward sedangkan sisanya 38,3% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan, konflik dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Sinar Matahari cukup tinggi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Konflik dan Reward terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan nilai probabilitas yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama menunjukkan angka sebesar 0,617. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh tingkat pendidikan, konflik dan reward sebesar 61,7%, sedangkan sisanya sebesar 38,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hal ini cukup memberikan keyakinan bahwa tingkat pendidikan, konflik dan reward memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Sinar Matahari.

Hasil uji ANOVA diperoleh F hitung sebesar 19.361 dengan tingkat signifikan $F = 0,0000$. Karena probabilitas yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,000 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan PT. Sentral Sinar Matahari. dari hasil penelitian yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan, konflik dan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Juari, Adam IdrisAchmad Djumlani (2014), dari hasil uji T analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan analisis deskriptif variabel X memperoleh nilai yang baik dimana tingkat pendidikan dengan rata-rata 3,90, konflik dengan rata-rata 3,58 dan reward 3,53, variabel Y nya memperoleh nilai tinggi dengan angka 3,85 ini diartikan sebagai variabel tingkat pendidikan, konflik dan reward memiliki hubungan yang sejalan, dan Dibandingkan dengan hasil penelitian Tanauka marsello Giovanni christoffel kojo victor. P.K lengkong (2015), dari hasil analisis menunjukkan konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi secara parsial maupun simultan, dan Hasil penelitian Silaban (2007) penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan, dari perbandingan diatas dapat disimpulkan masing-masing memiliki persamaan yaitu variabel tingkat pendidikan, konflik dan reward berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti setiap ada kenaikan dari nilai tingkat pendidikan dan reward secara bersama-sama akan menaikkan kinerja karyawan, kebalikannya dari konflik jika terjadi kenaikan konflik maka kinerja akan menurun, di PT.Sentral Sinar Matahari.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (Uji t) pada variabel tingkat pendidikan yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki nilai yang positif dan signifikan, Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel tingkat pendidikan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor yang dianggap baik dengan angka rata-rata 3,90 oleh responden yang mana mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti ini diartikan bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan yang sejalan terhadap kinerja.

Dimana semakin baik tingkat pendidikannya maka kinerja karyawan perusahaan akan meningkat sebaliknya, semakin buruk tingkat pendidikannya maka kinerja karyawan perusahaan akan menurun. Hasil ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya oleh Juari, Adam IdrisAchmad Djumlani (2014) dimana penelitiannya menunjukkan bahwa uji T secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dari perbandingan tersebut memiliki persamaan yang sama yaitu tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel konflik yang menunjukkan konflik memiliki nilai yang negatif dan tidak signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa konflik merupakan faktor yang dianggap baik dengan angka rata-rata 3,58 oleh responden yang mana tidak

mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti ini diartikan bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan yang sejalan terhadap kinerja.

Dimana semakin buruk konfliknya maka kinerja karyawan perusahaan akan menurun sebaliknya, semakin berkurang terjadinya konflik maka kinerja karyawan perusahaan akan meningkat. Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya oleh Saina Nur (2013), dari hasil uji T mengatakan secara parsial dan simultan konflik berpengaruh terhadap kinerja dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (Uji t) pada variabel reward yang menunjukkan bahwa reward memiliki nilai yang positif signifikan, Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa reward merupakan faktor yang dianggap baik dengan angka rata-rata 3.53 oleh responden yang mana mempengaruhi kinerja karyawan.

Dimana semakin baik pemberian reward yang diberikan oleh perusahaan akan meningkat kinerja karyawan sebaliknya, semakin buruk pemberian reward yang diberikan oleh perusahaan akan menurunkan kinerja karyawan. Dibandingkan penelitian sebelum oleh Silaban (2007) dimana penelitiannya menunjukkan hasil uji T secara parsial reward berpengaruh terhadap kinerja dan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian sebelumnya memiliki kesamaan reward berpengaruh terhadap kinerja.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, konflik dan reward terhadap kinerja karyawan di PT.Sentral Sinar Matahari Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain : (1) Variabel tingkat pendidikan yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki nilai yang positif dan signifikan, Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel tingkat pendidikan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Sinar Matahari Pekanbaru, sehingga apabila variabel tingkat pendidikan semakin kuat maka kinerja di PT. Sentral Sinar Matahari juga akan semakin meningkat. (2) Variabel konflik yang menunjukkan konflik memiliki nilai yang negatif dan tidak signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Sinar Matahari Pekanbaru. Dalam penelitian ini konflik memiliki pengaruh yang negatif, apabila konflik menurun tingkat kinerja akan semakin meningkat. (3)Variabel reward yang menunjukkan bahwa reward memiliki nilai yang positif signifikan, Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila variabel reward semakin kuat maka kinerja di PT. Sentral Sinar Matahari juga akan semakin meningkat, (4) Tingkat pendidikan dan reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Sentral Sinar Matahari Pekanbaru. Dengan nilai koefisien yang lumayan besar nilainya, Hal ini berarti dalam memutuskan kinerja karyawan, responden secara bersama-sama dari kedua variabel tersebut kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan satu variabel lagi kurang kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Sentral Sinar Matahari. kemudian dari hasil.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut : (1) Tingkat pendidikan yang perusahaan memiliki tanggapan yang baik dari respondennya, dengan adanya pelatihan dan menghadiri seminar-seminar yang diberikan oleh perusahaan seperti apabila karyawan memiliki performa yang bagus maka karyawan akan mendapatkan imbalan dari atasan. Sehingga tingkat pendidikan sangat diperlukan karena mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Konflik yang terjadi dalam perusahaan tidak mempengaruhi konsentrasi karyawan lainnya Sehingga konflik tidak mempengaruhi kinerja karyawan. (3)Penghargaan atas prestasi kerja hendaknya perlu diperhatikan lebih oleh perusahaan. Karena dalam pemberian reward yang tidak rata, perusahaan masih dianggap kurang oleh karyawannya. Disini perlu adanya peninjauan kembali perusahaan dalam hal pemberian bonus. reward merupakan salah satu faktor penting penyemangat karyawan. Sehingga gaji perusahaan memberikan reward yang adil dan sesuai dengan kinerja, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai target yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga terjadinya kenaikan kinerja terjadi. (4) Penelitian ini dibatasi pada variabel tingkat pendidikan, konflik dan reward sehingga perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, kemampuan kerja, mengingat ada faktor lain yang masih mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38.3 %.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler. 2011. *Yang Menggerakkan Kebijakan Dan Praktek Yaitu Msdm*. Liberty.Dessler. Yogyakarta.
 Hasibun, Melayu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Tentang Reward*. Jakarta: cetakan 9. Book.
 Esensi Erlang Group. Jakarta
 Ghazali (2006). *Statistik untuk Penelitian* . Yogyakarta. Pustaka.

- Mahmudi (2013). *Tentang Penghargaan*. PT.bumi. Jakarta.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2015. *Manajemen*, edisi kedelapan, penerbit PT. Indeks: Jakarta.
- Sugiyono, (2011). *Statistik untuk Penelitian*, CV.Afabeta. Bandung.
- Subechi Maulana M .(2015) *Tentang Pengaruh Konflik terhadap Kinerja*. PT. Indah Sari Jakarta.
- Taufiq Effendi.(2010). *Pengertian Pendidikan*. Indonesia. PT. Exatama Mediasindo. Jakarta.
- Tirtarahardja dan Sulo. (2010). "*Pengantar Pendidikan*". Rineka Cipta. Bandung.
- Wibowo. 2007. *Menyatakan kinerja itu bukan hanya sekedar selesaikan tapi pekerjaan harus ada hasilnya*. PT. Raja Grafindo Parsada. Jakarta