

PENGARUH KONFLIK DAN ANALISA JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KALERINDO SEMESTA ABADI MEDAN

Veronoka^{1)*}, Ina Namora Putri Siregar¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

*Penulis korespondensi: veronikalie20@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis dan menjelaskan : (1) pengaruh secara simultan konflik dan analisa jabatan terhadap kinerja karyawan pada (2) pengaruh parsial konflik terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh parsial analisa jabatan terhadap kinerja karyawan pada. Penelitian ini menggunakan data primer,wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) variabel konflik dan analisa jabatan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, (2) variabel konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) variabel analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Konflik, Analisa Jabatan, Kinerja

PENDAHULUAN

Era modernisasi saat ini, setiap perusahaan harus mengalami persaingan yang sangat ketat karena selain banyaknya muncul perusahaan baru, banyak juga perusahaan yang terus berinovasi sehingga perusahaan tersebut semakin kuat sehingga daya saing semakin terasa kuat. Persaingan itu penting untuk suatu perusahaan dan konsumen. Hal ini penting untuk suatu perusahaan karena dengan adanya persaingan maka akan menseleksi perusahaan yang benar-benar baik yang tetap bertahan dan membuat perusahaan terus berinovasi agar kinerjanya meningkat. Keuntungan untuk konsumen adalah dengan adanya perusahaan yang baik maka produk yang dihasilkan juga akan baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha berinovasi sebaik mungkin dalam meningkatkan daya saingnya dibanding perusahaan lain. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan seperti meningkatkan kualitas sumber daya manusianya atau dengan melakukan inovasi di bidang teknologi. Akan tetapi, lebih banyak perusahaan yang memilih meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena dapat digunakan untuk waktu yang lebih lama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik. Konflik bisa berpengaruh positif maupun negatif untuk suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menciptakan konflik yang bisa berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selain konflik, masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu analisa jabatan. Dengan adanya analisa jabatan yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Analisa jabatan berpengaruh karena memberikan gambaran apa yang harus dilakukan oleh karyawan pada suatu jabatan tertentu. Dengan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan fokus utama perusahaan karena dengan kinerja yang baik akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk berkembang.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti konflik dan analisa jabatan. Konflik dapat mempengaruhi kinerja karena dengan adanya konflik maka akan membuat karyawan tidak nyaman bekerja di perusahaan hingga akhirnya akan

mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, masih ada analisa jabatan. Analisa jabatan penting untuk suatu perusahaan karena dengan dijalakan analisa jabatan dengan baik, maka karyawan dapat fokus pada pekerjaannya.

PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang usaha distributor cat di medan. PT. Kalerindo Semesta Abadi merupakan perusahaan yang berdiri 1 Januari 2013 yang memiliki visi yaitu menjadi perusahaan distributor cat terbesar di Sumatera Utara dan misi perusahaan yaitu meningkatkan kualitas pelayanan terbaik untuk customer. PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan mengalami masalah pada kinerja karyawan yaitu karyawan tidak mampu mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan yang disebabkan oleh tidak baiknya kualitas pekerjaan karyawan yang mengurangi minat pelanggan untuk membeli dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik

Menurut Mangkunegara(2013:155) menyatakan bahwa konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Menurut Sunyoto (2015:219) menyatakan bahwa konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Menurut Sinambela (2016:459) menyatakan bahwa konflik harus dihindari bahkan dihilangkan karena akan merugikan organisasi. Sebaliknya, ada yang beranggapan bahwa konflik tidak selamanya berakibat negatif dan akan merugikan organisasi. Bahkan jika konflik dikelola dengan baik akan berdampak positif dan membawa keuntungan bagi organisasi.

Menurut Badeni (2014:184) menyatakan bahwa tingkat perbedaan kepentingan antar individu dan atau kelompok sangat menentukan seberapa tingkat

kemungkinan terjadinya konflik di antara anggota kelompok dan antara satu kelompok dengan kelompok lain.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pihak pemimpin organisasi perlu menganalisis dengan nyata konflik. Tingkat perbedaan kepentingan antar individu dan atau kelompok sangat menentukan seberapa tingkat kemungkinan terjadinya konflik. Konflik harus dihindari bahkan dihilangkan karena akan merugikan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:156) menyatakan bahwa ada beberapa faktor penyebab konflik kerja yaitu :

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
4. Perbedaan dalam orientasi kerja
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
6. Perbedaan persepsi
7. Sistem kompetensi insentif (*reward*)
8. Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

Manfaat Sunyoto (2015:221) menyatakan bahwa ada beberapa manfaat konflik yaitu :

1. Meningkatkan kreativitas dan inovasi.
2. Meningkatnya kemauan karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. Meningkatnya kepaduan, khusus mengenai kepaduan kelompok ini manajemen harus cukup hati-hati karena di samping kepaduan bisa menaikkan produktivitas secara umum, tetapi hal-hal khusus bisa justru menurunkan prestasi.
4. Menurunnya perbedaan individual, yaitu selama adanya konflik dengan kelompok lain perbedaan-perbedaan individual yang merupakan potensi konflik di dalam kelompok akan diabaikan, seluruh anggota lebih mementingkan kelompok di atas kepentingan individual.

Analisa Jabatan

Menurut Siagian (2015:75) menyatakan bahwa “Analisis Pekerjaan (Jabatan) adalah usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang

terdapat dalam suatu organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2013:13) mengemukakan bahwa “Analisis Jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis.”

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa analisa pekerjaan adalah usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan yang berhubungan dengan setiap jabatan untuk mengenal karakteristik suatu pekerjaan.

Menurut Rivai dkk (2015:81) menyatakan bahwa analisis pekerjaan menyediakan informasi bagi organisasi yang telah mereka dapatkan dari deskripsi tugas dan melakukan penilaian pekerjaan, proses menentukan tingkat kesulitan suatu pekerjaan untuk kompensasi dimaksud.

Menurut Sunyoto (2015:54) menyatakan bahwa informasi yang dihasilkan analisis pekerjaan dapat berguna dalam desain ulang suatu pekerjaan, tetapi fokus utamanya adalah untuk mendapatkan pengertian yang jelas tentang apa yang dilakukan dalam suatu pekerjaan dan kemampuan apa yang diperlukan untuk mengerjakannya sesuai dengan desainnya.

Menurut Rivai dkk (2015:83-84) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi analisa pekerjaan yaitu :

1. Evaluasi peran lingkungan terhadap pekerjaan individu
2. Kaji kembali kemungkinan ada persyaratan kerja yang usang
3. Ciptakan peraturan yang dapat menguntungkan semua pihak
4. Rancang kebutuhan SDM masa depan
5. Sesuaikan antara jumlah pelamar dan pekerjaan yang tersedia
6. Rancang kebutuhan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan yang sudah berpengalaman.
7. Rancang rencana pengembangan potensi karyawan
8. Tentukan standar kerja/prestasi yang realistis
9. Penempatan karyawan yang hendaknya sesuai dengan minatnya
10. Penempatan karyawan harus

sesuai dengan keahliannya.

11. Berikan kompensasi secara wajar.

Menurut Bangun (2012:83) menyatakan ada beberapa manfaat yang diperoleh dalam melakukan analisis pekerjaan yaitu:

1. Perancangan Pekerjaan

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa analisis pekerjaan berkaitan erat dengan perancangan pekerjaan. Suatu perusahaan melakukan kegiatan perancangan pekerjaan agar memperoleh hasil kerja yang efisien dan efektif.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan ini merupakan tugas manajer sumber daya manusia untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan. Manfaat dari informasi pada analisis pekerjaan akan dapat memenuhi tuntutan suatu pekerjaan. Proses perencanaan sumber daya manusia membutuhkan informasi tentang isi dan spesifikasi pekerjaan.

3. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan proses mencari tenaga kerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Para manajer selalu menginginkan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas terbaik.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Umumnya, setiap karyawan dalam perusahaan membutuhkan pengembangan. Program pengembangan sumber daya manusia akan bermanfaat bagi karyawan untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, karena berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja membutuhkan informasi tentang seberapa baik kinerja setiap karyawan. Tindakan ini dijadikan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja secara efektif, dan memperbaiki kinerja

yang kurang efektif. Melalui analisis pekerjaan, organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan hasil kerja yang efektif atau tidak efektif.

6. Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan pandangan ke depan atas apa yang dicita-citakan individu dengan peluang-peluang yang mungkin tersedia pada organisasi.

7. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu kewajiban bagi pemberi pekerjaan untuk memberi penghargaan atas jasa yang disumbangkan karyawan dari pekerjaannya.

8. Evaluasi Pekerjaan

Evaluasi pekerjaan berarti menilai sejauh mana individu melaksanakan aktivitas yang merupakan tanggung jawabnya. Sederetan rangkaian tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab seseorang dibagi ke dalam beberapa tahap untuk menyelesaikannya.

Menurut Sunyoto (2015:58-59) menyatakan ada beberapa tujuan analisis pekerjaan yaitu :

1. *Job Description*

2. *Job Classification*

3. *Job Evaluation*

4. *Job Design Restructuring*

5. *Personel Requirement* atau *Spesifications*

6. *Performance Appraisal*

7. *Worker Training*

8. *Worker Mobility*

9. *Efficiency*

10. *Safety*

11. *Human Resource Planning*

12. *Legal* atau *Quasi Legal Requirements*

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Menurut Rivai dkk (2015:406), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pernyataan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Bangun (2012:230), menyatakan kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Darmawan (2013:178), menyatakan kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas kontribusinya untuk melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi non-profit yang memperkerjakannya.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2013:176-178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
3. Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2012:232-233), ada beberapa tujuan dan manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan.
3. Pemeliharaan Sistem
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya.
4. Dokumentasi
Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam metode pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar (2014:30), pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian, dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing-masing variabel.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Siregar (2014:15), menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau perhubungan dengan variabel yang lain.

Sifat Penelitian

Menurut Siregar (2014:15), penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan hubungan satu variabel dengan variabel lain. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu

untuk mengetahui pengaruh konflik, analisa jabatan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menggunakan jenis *explanatory*.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

Menurut Sugiyono (2010:85), "*sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pria dan wanita di kantor PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan yang berjumlah 111 orang. Jumlah pengujian validitas yang digunakan oleh peneliti adalah 30 orang karyawan Pada PT.Tatawarna cipta perkasa. dan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 111 orang karyawan yang berada pada PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:77), uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*One Shot Method*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
2. Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel.
3. Nilai Sig $\leq \alpha$.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Konflik (X₁)

No	Corrected Item Total Correlation	2 tailed	Keterangan
1	0,757	0.000	Valid
2	0,858	0.000	Valid
3	0,872	0.000	Valid
4	0,816	0.000	Valid
5	0,833	0.000	Valid
6	0,727	0.000	Valid
7	0,876	0.000	Valid
8	0,720	0.000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0

dapat terlihat bahwa pada delapan pertanyaan yang diajukan untuk variabel konflik

dinyatakan semuanya valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.3

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Analisa Jabatan (X₂)

No	Corrected Item Total Correlation	2 tailed	Keterangan
1	0,872	0.000	Valid
2	0,726	0.000	Valid
3	0,877	0.000	Valid
4	0,791	0.000	Valid
5	0,799	0.000	Valid
6	0,860	0.000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0

dapat terlihat bahwa pada enam pertanyaan yang diajukan untuk variabel analisa jabatan dinyatakan semuanya valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.3.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Corrected Item Total Correlation	2 tailed	Keterangan
1	0,839	0.000	Valid
2	0,789	0.000	Valid
3	0,794	0.000	Valid
4	0,843	0.000	Valid
5	0,829	0.000	Valid
6	0,775	0.000	Valid
7	0,728	0.000	Valid
8	0,810	0.000	Valid
9	0,745	0.000	Valid
10	0,835	0.000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0

dapat terlihat bahwa pada sepuluh pertanyaan yang diajukan untuk variabel kinerja dinyatakan semuanya valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.3.

Menurut Siregar (2014:50), skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki 2 bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014:90), kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dinyatakan *reliable*.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak *reliable*.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Ket
Konflik	0.924	8	Reliabel
Analisa Jabatan	0.904	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.936	10	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.

dapat dilihat bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0.6 sehingga reliabel.

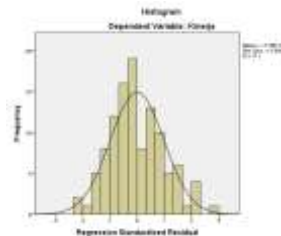
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas terbagi menjadi 2 tipe pengujian, yaitu :

1. Uji menggunakan grafik
 - Uji menggunakan grafik terbagi menjadi 2, yaitu :
 - a. Grafik Histogram

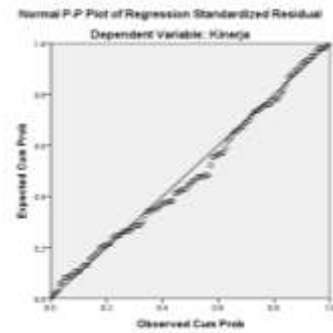
Kriterianya adalah apabila data menyebar hingga membentuk sebuah bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menlenceng ke kanan dan ke kiri, maka data dikatakan normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Metode Histogram

- b. Grafik *ProbabilityPlot*

Kriterianya adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis diagonal tersebut maka data dikatakan normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.

2. Uji menggunakan Statistik yaitu metode *Kolmogorov-Smirnov*

Kriteria uji ini adalah jika nilai pada *Asymp. Sig. (2-tailed)*, lebih dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal dan apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil Pengujian dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.52687843
	Most Extreme Differences	.085
	Positive	.085
	Negative	-.035
Kolmogorov-Smirnov Z		.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.396

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.

dapat dilihat bahwa nilai *Asympy.Sig (2-tailed)* sebesar 0,396 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen dan apabila terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Konflik	.969	1.032
Analisa_Jabatan	.969	1.032

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.

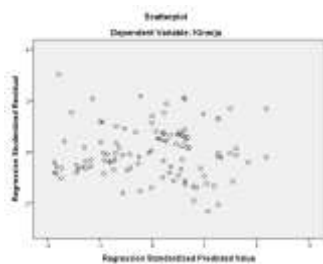
dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* tiap variabel independen sebesar $X_1 = 0.969$ dan $X_2 = 0.969$ lebih besar dari 0.1, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebesar $X_1 = 1.032$ dan $X_2 = 1.032$, lebih kecil dari nilai 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Uji Heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu :

1. Uji menggunakan grafik *Scatterplot*
Apabila penyebaran data yang tidak beraturan dengan tidak berdekatan satu sama lain dan menjauhi garis 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji dengan menggunakan *statistic* yaitu dengan metode *Glejser*
Kriterianya yaitu apabila nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05 maka data tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.873	3.440	
1			
Konflik	.525	.101	.433
Analisa_Jabatan	.324	.123	.221

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.

Dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig.* tiap variabel independen sebesar $X_1 = 0.087$ dan $X_2 = 0.232$ lebih besar dari 0.05, maka data tersebut dinyatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil koefisien regresi berganda variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 8 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.990	2.019		2.472	.015
1					
Konflik	.103	.059	.166	1.730	.087
Analisa_Jabatan	-.086	.072	-.115	-1.202	.232

Berdasarkan dapat diketahui nilai-nilai :

$$a = 6.873$$

$$b_1 = 0.525$$

$$b_2 = 0.324$$

Sehingga persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$\text{Kinerja} = 6.873 + 0.525 (\text{Konflik}) + 0.324 (\text{Analisa Jabatan})$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 6.873 yang artinya jika tidak ada variabel konflik dan analisa jabatan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 6.873 satuan.
- b. Variabel konflik (X_1) bernilai $b_1 = 0.525$ dan bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel konflik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.525 satuan dengan asumsi variabel analisa jabatan tetap.
- c. Variabel analisa jabatan (X_2) bernilai $b_2 = 0.324$ dan bernilai positif yang berarti setiap

kenaikan variabel analisa jabatan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.324 satuan dengan asumsi variabel konflik tetap.

Tabel 9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.873	3.440		1.998	.048
1 Konflik	.525	.101	.433	5.188	.000
Analisa_Jabatan	.324	.123	.221	2.642	.009

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 10

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.270	.256	7.596

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.

dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut : (*Adjusted R²*) adalah sebesar 0.256. Hal ini menunjukkan bahwa 25.6% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel Konflik (X₁) dan variabel analisa jabatan (X₂), sedangkan sisanya 74.4% merupakan variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kompetensi, kompensasi dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Untuk menentukan nilai F_{tabel} , diperlukan derajat bebas pembilang dan derajat penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

1. df_1 (pembilang) = k-1
2. df_2 = 3-1 = 2

$$3. df_2 \text{ (penyebut)} = n-k$$

$$4. df_2 = 111-3 = 108$$

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 111 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh nilai $F_{tabel} = 0,05 (2:108) = 3,080$. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11 Uji F

dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar $19.971 > F_{tabel}$ sebesar 3.08 dengan *Sig.* $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel konflik (X₁) dan variabel analisa jabatan (X₂)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2304.738	2	1152.369	19.971	.000 ^b
1 Residual	6231.929	108	57.703		
Total	8536.667	110			

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Tujuan dilakukan uji parsial dua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 111 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 0,05 (0.05:108) = 1,982$.

dapat dilihat bahwa :

Tabel 12 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.990	2.019		2.472	.015
1 Konflik	.103	.059	.166	1.730	.087
Analisa_Jabatan	-.086	.072	-.115	-	.232
				1.202	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.

1. Variabel konflik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,188 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,188 > 1,982$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel konflik (X₁)

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan.

2. Variabel analisa jabatan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,642 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,642 > 1,982$) dengan nilai signifikan sebesar $0.009 < 0.05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel analisa jabatan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Konflik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa konflik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti benar.

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,188 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,188 > 1,982$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.

Hasil ini sesuai dengan pendapat ahli menurut Sunyoto (2015:220) menyatakan bahwa konflik fungsional adalah konflik yang keberadaannya justru menguntungkan organisasi. Konflik jenis ini membantu organisasi-organisasi mencapai tujuannya dengan lebih baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Giovanni, Kojo dan Lengkong(2015) dengan judul penelitian "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado" yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik konflik kerja maka semakin baik pula kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan konflik antar karyawan karena jika konflik positif berubah ke konflik negative akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Analisa Jabatan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa analisa jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti benar.

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa analisa jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,642 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,642 > 1,982$) dengan nilai signifikan sebesar $0.009 < 0.05$.

Hasil ini sesuai dengan pendapat ahli menurut Bangun (2012:84) menyatakan bahwa penilaian kinerja membutuhkan informasi tentang seberapa baik kinerja setiap karyawan. Tindakan ini dijadikan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja secara efektif, dan memperbaiki kinerja yang kurang efektif. Melalui analisis pekerjaan, organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan hasil kerja yang efektif atau tidak efektif.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa analisa jabatan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Semakin baik analisa jabatan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan analisa jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan variabel konflik (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan sebesar 5,188 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,188 > 1,982$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.

Berdasarkan variabel analisa jabatan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan sebesar 2,642 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,642 > 1,982$) dengan nilai signifikan sebesar $0.009 < 0.05$.

Berdasarkan variabel konflik (X_1) dan variabel analisa jabatan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y) pada PT.Kalerindo Semesta Abadi Medan dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah sebesar 25,6%.

REFERENSI

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Giovanni, Tamauka, Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis : Teori, Konsep & Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data Dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Meryance, Yudi Rafani, dan Dini Pratiwi. 2014. Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*.
- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*.
- Rivai, H. Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Ke-3. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Eddy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Press.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.