
PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STIE MAHAPUTRA RIAU

Menhard

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra Riau

Menhard1967@gmail.com

Abstrak, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau. Hasil penelitian ini adalah hubungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, dan hubungan dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau

Kata Kunci : Hubungan Kerja, Tanggung Jawab dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

STIE Mahaputra Riau merupakan penyelenggara lembaga pendidikan tinggi harus siap menghadapi tantangan zaman dan harus dapat bersaing baik skala lokal maupun nasional, oleh sebab itu STIE Mahaputra Riau membuat sistem pendidikan tinggi plus pertama di Indonesia dan sistem ini merupakan pengayaan sistem akademik dan vocational plus sistem collage yang mengacu pada kebutuhan tenaga kerja profesional global dan domestik yang mampu bersaing dalam merebut peluang kerja, karir dan bisnis. Oleh sebab itu, untuk menunjang itu semua STIE Mahaputra harus mampu memiliki sumber daya manusia yang siap mengikuti perubahan, dengan berorientasi pada penciptaan kinerja karyawan yang lebih dinamis, produktif, dan kompetitif untuk kelangsungan perguruan tinggi dalam mencapai visi dan misinya. Perusahaan tentunya harus selalu melakukan peninjauan kinerja dari perusahaan dalam periode tertentu, terutama dalam hal sumber daya manusia. Karena kinerja karyawan yang baik, mempunyai peranan yang besar dalam kegiatan operasional perguruan tinggi. Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan.

Ketersediaan sumber daya manusia yang terampil dan profesional sangat dibutuhkan. Untuk itu sektor pendidikan harus dapat menciptakan dan memiliki keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perusahaan untuk menciptakan dan memiliki suatu keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Melihat besarnya peran sumber daya manusia atau karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadirnya karyawan yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta motivasi dalam diri masing-masing individu sangat dibutuhkan. Perhatian dan pembinaan terhadap karyawan sangatlah penting demi kelangsungan dan kemajuan organisasi agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Untuk itu keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi tempat seseorang bekerja dapat berpengaruh terhadap pandangan maupun sikap dari orang tersebut baik terhadap atasan, rekan sekerja maupun pekerjaannya. Seorang atasan diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan memimpin disini adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu seorang atasan harus bersifat fleksibel, dalam arti dapat beradaptasi dengan bawahannya (karyawan) dan lingkungan kerjanya. Untuk itu

dibutuhkan hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan, dan antara rekan sekerja sehingga mendorong melakukan kerjasama guna mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini dilakukan oleh Wahyuningsih (2014), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial berpengaruh terhadap reputasi. Artinya semakin baik tanggung jawab sosial semakin baik pula reputasi PT. Telkom Indonesia Cabang Kebumen. Reputasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Artinya semakin baik reputasi semakin baik pula kinerja perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Kebumen.

Pandowo dan Greis Sendow (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja yang baik seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, karena etika kerja mereka sangatlah menunjang majunya sebuah perusahaan.

Masalah pada penelitian ini adalah apakah hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, apakah tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, apakah hubungan kerja dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau.

Metode

Menjadi sasaran dari populasi pada penelitian ini adalah 31 orang karyawan yang ada pada STIE Mahaputra Riau. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling sensus yakni teknik penarikan sampel semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, maka sampel penelitian pada penelitian ini sebesar 31 orang responden.

Jenis dan sumber data pada penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis dan sumber data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer menurut Sunyoto (2013), adalah data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pada umum data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya. Data primer pada penelitian ini adalah kuesioner penelitian, sejarah singkat perusahaan yang terkait pada penelitian ini. Dan data sekunder menurut Sunyoto (2013) adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan obyek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik.

Teknik pengumpulan data yang di ambil peneliti ada beberapa teknik diantaranya adalah

a. Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara luas mengenai obyek penelitian (Sunyoto,2013). Wawancara pada penelitian ini dilakukan pada saat studi pendahuluan untuk dapat mengetahui fenomena yang terjadi dilapangan.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket. Pada umumnya isi materi kuesioner meliputi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variable beserta alternatif

jawaban (Sunyoto,2013). Kuesioner pada penelitian disebarkan kepada responden yang menjadi sampel pada penelitian ini.

Defenisi operasional variabel penelitian ini terbagi atas :

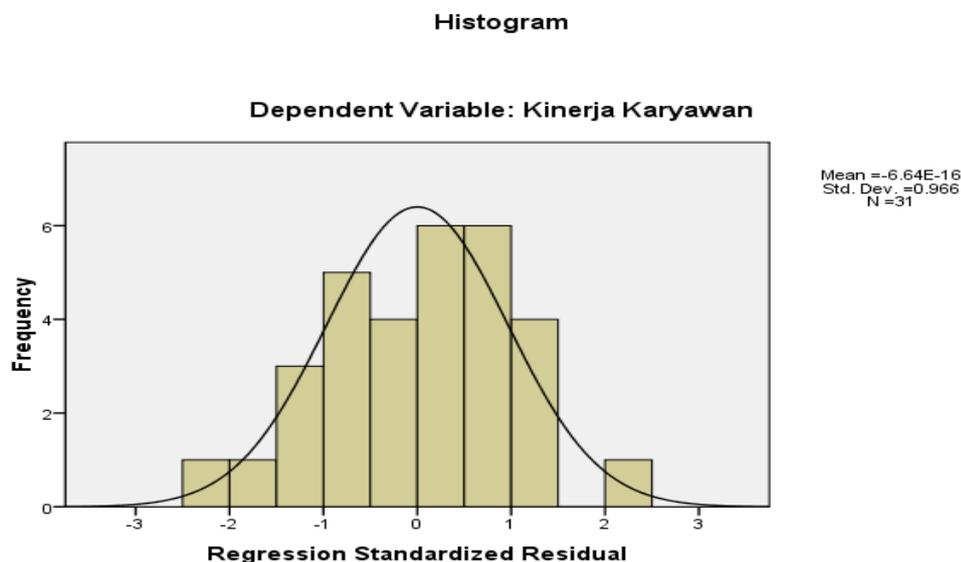
1. Variabel Bebas
 - a. Hubungan Kerja
 - b. Tanggung Jawab
2. Variabel Terikat
Kinerja Karyawan

Teknik analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan metode regresi linier berganda, metode ini merupakan metode dalam mengestimasi atau memperkirakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Pada pengujian uji asumsi klasik adalah proses atau syarat mutlak dalam model regresi berganda pada umumnya, hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini peneliti mempergunakan uji asumsi normalitas data, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas, berikut ini hasil dari uji asumsi klasik pada penelitian ini :

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadinya ketidaknormalan data, uji ini merupakan langkah pertama yang harus dilakukan peneliti dalam menjawab hipotesis penelitian dengan menggunakan regresi, berikut ini peneliti menggunakan dua alat ukur dalam model uji asumsi normalitas :



Gambar 1
Grafik Histogram Pada Pengujian Normalitas

Pada Gambar 1, grafik histogram pada pengujian normalitas dapat digambarkan atau diuraikan bahwa bentuk dari grafik tersebut tidak mengalami kemencengan kearah kiri, maka dapat dipastikan data terdistribusi dengan normal. Salah satu cara lain dalam mendeteksi normalitas yaitu dengan menggunakan non-parametrik yaitu :

Tabel 1
Kolmogrov-Smirnov Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16089041
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.074
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.462
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983
a. Test distribution is Normal.		

Pada Tabel 1, dari Tabel K-S, maka dapat diketahui dengan jumlah n sebesar 31, dan signifikan sebesar 0,983 yang diatas 0,05 atau 5%, maka dapat dinyatakan data normal.

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi residual dari satu pengamatan data kesatu pengamatan data lainnya, pada uji ini peneliti menggunakan korelasi rank-spearman adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Heterokedastisitas

			Hubungan Kerja	Tanggung Jawab	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Hubungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.414*	-.020
		Sig. (2-tailed)	.	.021	.916
		N	31	31	31
	Tanggung Jawab	Correlation Coefficient	.414*	1.000	.062
		Sig. (2-tailed)	.021	.	.739
		N	31	31	31
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.020	.062	1.000
		Sig. (2-tailed)	.916	.739	.
		N	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada Tabel 3, dari hasil pengujian heterokedestisitas dapat dikethui nilai dari signifikansi hubungan kerja maupun tanggung jawab kinerja diatas 0,05 maka dapat dinyatakan terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Uji multikolinieritas ini bertujuan apakah dalam suatu model peneltian terjadinya hubungan antar variabel bebas. Pada penelitian ini peneliti dalam mendeteksi multikolinieritas dengan mempergunakan nilai *tolerance* dan VIF dengan pengambilan keputusannya apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah 5 maka terbebas dari gejala multikolinieritas begitu juga sebaliknya. Berikut ini hasil dari uji multikolinieritas :

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Hubungan Kerja	.736	1.358
Tanggung Jawab	.736	1.358

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 3, dari hasil pengujian multikolinieritas, dapat diketahui bahwa nilai dari *tolerance* pada hubungan kerja maupun tanggung jawab di atas 0,1 dari hasil penelitian ini didapatkan besaran angka sebesar 0.736 sedangkan nilai VIF < 10 dari hasil penelitian ini 1.358.

Model regresi berganda, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.230	5.597		1.649	.110
Hubungan Kerja	.288	.211	.242	1.363	.184
Tanggung Jawab	.463	.193	.427	2.403	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini berdasarkan tabel diatas sebagai berikut:

$$Y = 9.230 + 0.288 X_1 + 0.463 X_2$$

Interprestasi persamaan regresi berganda tersebut adalah:

1. Konstanta α sebesar 9.230 menyatakan bahwa jika hubungan kerja, dan tanggung jawab dianggap nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan sebesar 9.230 satuan.
2. Koefisien b_1 sebesar 0.288 menyatakan bahwa jika terjadi kenaikan setiap satuan hubungan kerja maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar -0.288 satuan.
3. Koefisien b_2 sebesar 0.463 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satuan tanggung jawab maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.468 satuan.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan dua pengujian diantaranya adalah:

Uji hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut ini hasil dari uji hipotesis parsial:

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.649	.110
Hubungan Kerja	1.363	.184
Tanggung Jawab	2.403	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian parsial pada penelitian ini adalah:

1. Hubungan kerja dengan t_{hitung} sebesar 1.363 dan t_{tabel} sebesar 1.703 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.363 < 1.703$) sehingga hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau.
2. Tanggung jawab dengan t_{hitung} sebesar 2.403 dan t_{tabel} sebesar 1.703 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.403 > 1.703$) sehingga tanggung jawab berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau.

Uji hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel bebas (hubungan kerja, etika kerja dan tanggung jawab) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), berikut ini hasil dari uji hipotesis simultan:

Tabel 6
Hasil Secara Simultan

Model		F	Sig.
1	Regression	7.470	.003 ^a
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Hubungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6, dari hasil F hitung didapatkan sebesar 7.470 dan F tabel sebesar 2.91 maka F hitung $>$ dari pada F tabel maka keputusannya yang dapat di ambil adalah hubungan kerja dan tanggung jawab berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau.

Koefisien determinasi atau R^2 berfungsi untuk dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variansi dari variabel terikatnya. Berikut ini hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini adalah :

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.301	3.27183

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Hubungan Kerja

Tabel 7, di hasilkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dilihat dari *r square* diperoleh nilai sebesar 0.348, maka dapat di jelaskan bahwa hubungan kerja, dan tanggung jawab memberikan pengaruh sebesar 34,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada STIE Mahaputra Riau

Hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, hal ini tidak sesuai dengan pendapat Kasmir (2016), menyatakan bahwa penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini

merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan. Hal ini juga tidak di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2010) yang menghasilkan penelitiannya hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada STIE Mahaputra Riau

Tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, hal sejalan dengan pendapat yang dihasilkan oleh Kasmir (2016), menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kerjanya akan naik. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, akan dinilai kurang baik, sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyungish (2014), menghasilkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Hubungan Kerja, Etika Kerja dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada STIE Mahaputra Riau

Hubungan kerja, etika kerja dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau, hal ini sesuai dengan beberapa pendapat diantaranya adalah Kasmir (2016), menyatakan bahwa penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan. Kasmir (2016), menyatakan setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak bersungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja. Kasmir (2016), menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kerjanya akan naik. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, akan dinilai kurang baik. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian diantaranya adalah Wahyungingsih (2014) bahwa tanggung jawab dan etika berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Kesimpulan penelitian yang didapatkan pada penelitian ini adalah:

1. Hubungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau.
2. Tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau.
3. Hubungan dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIE Mahaputra Riau.

Daftar Pustaka

- Abid, M. Membangun SDM Tangguh dengan Kuadran Kompetensi. Membangun SDM Tangguh di Tengah Gelombang, 83.
- Fachrial, Edy. "MANAJEMEN LULUSAN BERBASIS PEMBELAJARAN ONLINE (DARING)."

- Implementasi, I. S. O. (2020). 9001: 2015 di Institusi Pendidikan. Pena Persada. Purwokerto Selatan.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Pandowo Merinda dan Rum Bernard, Greis Sendow, 2019. Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (PERSERO) MANADO AREA, *Jurnal EMBA*, Volume 7, Nomor 1, Januari
- Sunyoto, Danang , 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Wijoyo, H. (2011). Analisis Pembentukan Portofolio Antara Valuta Asing dan Saham. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 2(2), 9292-9297.
- WIJOYO, H. (2021). EDUPRENEURSHIP DAN MAHASISWA. *Edupreneurship*, 21.
- Wijoyo, H. (2021). Manajemen Pembiayaan Pendidikan. *Insan Cendekia Mandiri*.
- Wijoyo, H. KOMPETENSI SDM DIGITAL. *SDM UNGGUL DI INDUSTRY 4.0*, 1.
- Wijoyo, H., Akbar, M. F., Safii, A. R., Prasada, D., Yusuf, A., Sudarsono, A., & Widiyant, W. (2021). The Effect of Tax Stimulus During the Covid-19 Pandemic in Improving the Performance of Taxpayers. Available at SSRN 3873695.
- Wijoyo, H., Devi, W. S. G. R., Ariyanto, A., & Sunarsi, D. (2021). The Role of Regular Tax Functions in the Pandemic Period Covid-19 at Pekanbaru. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(10), 509-512.
- Wijoyo, Hadion. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Insan Cendekia Mandiri, 2021.
- Wijoyo, S. E., SH, S., MH, M., AK, C., Ferry Kurniawan, M. P., & Kurniawan, F. (2020). *Tranformasi Digital dan Gaya Belajar*.