



# **PENGARUH HUBUNGAN KERJA, ETIKA KERJA DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MAJESTIC PEKANBARU**

**Firmansyah<sup>1\*</sup>, Fery Wongso<sup>2</sup>, Andry<sup>3</sup>**

<sup>1\*</sup>Komputerisasi Akuntansi, STMIK Dharmapala Riau

<sup>2</sup>Sistem Informasi, STMIK Dharmapala Riau

<sup>3</sup>Manajemen, STIE Mahaputra Riau

firmansyahtanjung1986@gmail.com, fery.wongso@lecturer.stmik.dharmapalariau.ac.id, flyandry@gmail.com

## **Article History:**

Received Jun 12<sup>th</sup>, 202x

Revised Aug 20<sup>th</sup>, 202x

Accepted Aug 26<sup>th</sup>, 202x

## **Abstrak**

Kinerja perusahaan itu sendiri adalah hasil dari sebuah kegiatan manajemen pada sebuah perusahaan. Tolak ukur kesuksesan suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja perusahaan yang dihasilkan. Semakin tinggi hasil kinerja perusahaan tersebut akan semakin sukses pula perusahaan tersebut. Adapun indikator perusahaan tersebut dapat dikatakan sukses dilihat dari kemampuan perusahaan tersebut untuk mendapatkan laba, kemampuannya untuk terus tumbuh dan berkembang (*growth*), kemampuannya untuk mendapatkan proyek yang berkelanjutan (*sustainable*) serta yang tidak kalah penting adalah kemampuan perusahaan tersebut untuk bersaing (*competitive*) dengan perusahaan lain baik dari dalam maupun luar negeri. Kesimpulan pada penelitian ini terdiri dari secara parsial hubungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru, secara parsial etika kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru, secara parsial tanggung jawab berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru, secara simultan hubungan kerja, etika kerja dan tanggung jawab berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Majestic Pekanbaru.

**Kata Kunci :** Hubungan Kerja, Etika Kerja, Tanggung Jawab Kerja, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

*The company's performance itself is the result of a management activity in a company. Measuring the success of a company can be seen from the company's performance produced. The higher the results of the company's performance, the more successful the company will be. The indicators of the company can be said to be successful in terms of the company's ability to earn profits, its ability to continue to grow and develop (growth), its ability to get sustainable projects (sustainable) and what is no less important is the company's ability to compete (competitive) with other companies both domestic and foreign. The conclusions in this study consist of partially that work relations have no and significant effect on the performance of Hotel Majestic Pekanbaru employees, partially work ethics have no effect and are significant on the performance of employees of Hotel Majestic Pekanbaru, partially responsibility has an effect and significant on the performance of employees of Hotel Majestic Pekanbaru, Simultaneously work relations, work ethics and responsibilities have a significant and significant effect on the performance of employees at Hotel Majestic Pekanbaru*

**Keyword :** Work Relations, Work Ethics, Work Responsibilities, Employee Performance



## PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan itu sendiri adalah hasil dari sebuah kegiatan manajemen pada sebuah perusahaan. Tolak ukur kesuksesan suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja perusahaan yang dihasilkan. Semakin tinggi hasil kinerja perusahaan tersebut akan semakin sukses pula perusahaan tersebut. Adapun indikator perusahaan tersebut dapat dikatakan sukses dilihat dari kemampuan perusahaan tersebut untuk mendapatkan laba, kemampuannya untuk terus tumbuh dan berkembang (*growth*), kemampuannya untuk mendapatkan proyek yang berkelanjutan (*sustainable*) serta yang tidak kalah penting adalah kemampuan perusahaan tersebut untuk bersaing (*competitive*) dengan perusahaan lain baik dari dalam maupun luar negeri.

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.

Kinerja perusahaan adalah hasil dari kegiatan manajemen. Kinerja perusahaan itu sebagai tolak ukur bagi manajemen perguruan tinggi dalam menentukan kebijakan perusahaan, apakah kinerjanya sudah baik dalam segi keuangan dan non keuangan atau belum. Bagaimana kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut, apa permasalahan-permasalahan yang terjadi baik internal maupun eksternal, dan bagaimana mengatasi dan menyelesaikan permasalahan tersebut. Dan dari kinerja inilah para pihak manajemen dapat mengambil keputusan kedepannya. Apakah perusahaan tersebut dapat maju dan berkembang atau bahkan sebaliknya. Dan bagaimana perguruan tinggi menghadapi kompetitor, mampukah kita bersaing dengan mereka. Sumber daya manusia adalah salah satu ujung tombak terpentingnya perusahaan tersebut untuk maju, kenapa? Karena seluruh aktivitas perusahaan dijalankan oleh bagian-bagian yang ada di dalam perusahaan. Apabila para manajemen dan staf dapat bekerja secara solid, kerja keras, bertanggung jawab atas apa yang telah diamanahkan untuknya, dan sama-sama bekerja untuk memajukan perusahaan serta mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, maka pekerjaan yang telah diberikan akan berjalan dengan lancar sesuai dengan alurnya. Jika para manajemen, staf dan karyawan bekerja dengan sebaik mungkin, maka output sesuai dengan yang diharapkan.

Hubungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan yang terjadi setelah diadakannya perjanjian. Hubungan sesama rekan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kondisi hubungan sesama rekan kerja yang nyaman dan baik, tentunya akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, tidak adanya permasalahan satu sama lain, dan hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Proses interaksi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja berupa kontak sosial dan komunikasi itu sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Etika kerja merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan, sebab hal tersebut merupakan tingkah laku dari karyawan saat sedang bekerja. Perilaku etika bekerja seorang karyawan tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap perguruan tinggi adalah dari nama baik perguruan tinggi tersebut yaitu dari faktor intern dan ekstern. Agar penerapan etika kerja sesuai yang diinginkan dan dapat dilakukan secara lancar, maka perguruan tinggi harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan.

Tanggung jawab sosial karyawan itu merupakan sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban atas pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan kepadanya. Tanggung jawab itu bisa menentukan sejauh mana kepercayaan perusahaan kepada para karyawannya. Apabila seorang karyawan bergabung dengan sebuah perusahaan, maka konsekuensinya adalah dia wajib untuk menaati dan mematuhi seluruh arahan dan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut, mulai dari A-Z. Kemudian salah satu bagian yang tidak kalah pentingnya dari sebuah tanggung jawab dalam pekerjaan yaitu kewajiban keabsahannya, maksudnya seorang karyawan berkewajiban untuk menjaga rahasia perusahaan jika informasi tersebut dinilai oleh perusahaan bersifat rahasia. Kewajiban ini tidak hanya untuk karyawan yang masih bekerja, namun juga pada saat karyawan tersebut sudah resign dari perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini dilakukan oleh Sri 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.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Bernard Rum, Merinda 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.

Dan dilanjutkan dengan penelitian dari Devira Wahyuni Santoso (2018), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel etika kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Koperasi Primer Tursina Surabaya.

Rumusan masalah yang dapat dihasilkan pada penelitian ini antara lain yaitu apakah hubungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru ?, Apakah etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru Riau ?, Apakah tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru ?, dan Apakah hubungan kerja, etika kerja, dan tanggung jawab berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru ?.

Masalah yang telah di rumuskan maka dapat di susun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru, untuk mengetahui pengaruh etika kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majestic Pekanbaru, untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru, dan untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja, etika kerja, dan tanggung jawab secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru.

## METODE

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 31 orang karyawan yang ada Hotel Majestic Pekanbaru.

Menurut Sugiyono (2010:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul - betul representatif (mewakili). 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 penelitian ini yaitu 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 (Sunyoto,2013). Data primer pada penelitian ini adalah kuesioner penelitian, sejarah singkat perusahaan yang terkait pada penelitian ini. Data sekunder 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 (Sunyoto,2013). Data sekunder yang peneliti kumpulkan terdiri dari jurnal penelitian, buku-buku yang terkait pada penelitian ini.

Menurut Riduwan (2010), menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah :

$$r \text{ hitung} = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2) (n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

r-hit = Koefisien korelasi

X<sub>i</sub> = Jumlah skor item

Y<sub>i</sub> = Jumlah skor total ( seluruh item )

n = Jumlah responden

Menurut Riduwan (2010), uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajengan) alat pengumpul data ( *instrument* ) yang digunakan. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan rumus alpha. Kemudian diuji dengan uji instrument dilakukan dengan rumus *Korelasi Pearson Product Moment* dengan teknik belah dua awal akhir yaitu :



$$rb = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas hubungan kerja, etika kerja, dan tanggung jawab serta variabel terikat kinerja karyawan (Y).

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + Y$$

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Hubungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Etika Kerja
- X<sub>3</sub> = Tanggung Jawab
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

Asumsi klasik pada penelitian ini dapat terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas, adalah sebagai berikut :

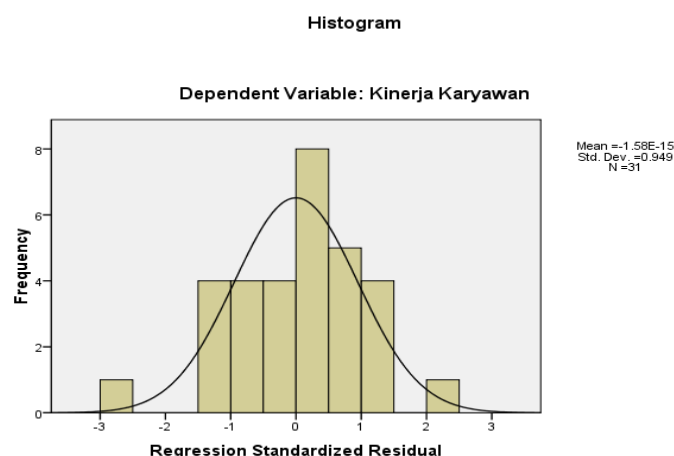
Menurut Sunyoto (2013), dalam menentukan data berdistribusi normal atau tidak, cukup membandingkan antara data riil atau nya dengan garis kurva yang berbentuk, apakah mendekati normal atau memang normal sana sekali, jika data riil membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap *mean* (U), maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal dan sebaliknya. Menurut Sunyoto (2013), dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut heterokedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heterokedastisitas. Menurut Sunyoto (2013), uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel (X<sub>1,2,3,...n</sub>) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien kolerasi (r).

Setelah dilaksanakannya uji asumsi klasik dapat juga dilakukan uji hipotesis, uji hipotesis terdiri dari dua bagian yaitu uji hipotesis parsial dan uji hipotesis simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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 :



Sumber : Data Olahan

Gambar 1. Histogram Normalitas

Berdasarkan pada grafik uji normalitas dapat disajikan bahwa model grafik tersebut tidak mengalami kemencengan, maka dapat dipastikan data terdistribusi dengan normal. Salah satu cara lain dalam mendeteksi normalitas yaitu dengan menggunakan non-parametrik yaitu :



Tabel 2. Kolmogrov-Smirnov Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05673837
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.077
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.609
Asymp. Sig. (2-tailed)		.852

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan pada Tabel 2 nilai dari signifikansi diatas 0,852 hal tersebut masih diatas 0,05. Pada pengujian ini nilai tersebut terbebas dari gejala ketidaknormalan data.

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 3. Uji Heterokedastisitas  
Correlations

			Hubungan Kerja	Etika Kerja	Tanggung Jawab	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Hubungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.251	-.003	-.150
		Sig. (2-tailed)		.173	.986	.419
		N	31	31	31	31
	Etika Kerja	Correlation Coefficient	.251	1.000	.414*	-.075
		Sig. (2-tailed)	.173		.021	.689
		N	31	31	31	31
	Tanggung Jawab	Correlation Coefficient	-.003	.414*	1.000	-.002
		Sig. (2-tailed)	.986	.021		.991
		N	31	31	31	31
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.150	-.075	-.002	1.000
		Sig. (2-tailed)	.419	.689	.991	
		N	31	31	31	31

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

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan pada Tabel 3 pada pengujian heterokedestisitas dapat dikethui nilai dari signifikansi pada variabel hubungan kerja sebesar 0,419, etika kerja sebesar 0,689 dan tanggung jawab sebesar 0,991. Secara keseluruhan nilai signifikansi pada semua variabel bebas masih diatas 0,05 atau 5%, maka dapat diambil kesimpulan terbebas adanya gejala heterokastisitas.

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 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.936	8.985		2.108	.044		
	Hubungan Kerja	-.424	.310	-.221	-1.368	.183	.864	1.157
	Etika Kerja	.397	.223	.335	1.783	.086	.641	1.559
	Tanggung Jawab	.434	.191	.400	2.270	.031	.727	1.376

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan pada Tabel 4 nilai dari hubungan kerja memiliki *tolerance* sebesar 0,864 dan VIF 1,157, etika kerja memiliki *tolerance* sebesar 0,641 dan VIF 1,559, dan tanggung jawab memiliki *tolerance* sebesar 0,727 dan VIF 1,376. Secara keseluruhan pada pengujian multikolinieritas nilai *tolerance* masih diatas 0,1 dan VIF dibawah 5. Dalam pengambilan keputusan statistik nilai tersebut dalam keadaan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan dua pengujian diantaranya adalah

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

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.936	8.985		2.108	.044
	Hubungan Kerja	-.424	.310	-.221	-1.368	.183
	Etika Kerja	.397	.223	.335	1.783	.086
	Tanggung Jawab	.434	.191	.400	2.270	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan

Pengujian parsial pada penelitian ini adalah:

1. Hubungan kerja dengan  $t_{hitung}$  sebesar -1.368 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.703 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.368 < 1.703$ ) sehingga hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru.
2. Etika kerja dengan  $t_{hitung}$  sebesar 1.783 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.703 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.783 > 1.703$ ) sehingga etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majestic Pekanbaru.
3. Tanggung jawab dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.270 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.703 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.270 > 1.703$ ) sehingga tanggung jawab berpengaruh signifikan kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru.

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 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.368	3	59.789	5.759	.004 <sup>a</sup>
	Residual	280.309	27	10.382		
	Total	459.677	30			

a. Predictors: (Constant), Tanggu Jawab, Hubungan Kerja, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan





Pada Tabel 6 F hitung sebesar 5.759 dan F tabel sebesar 2.91 maka F hitung > dari pada F tabel maka keputusannya adalah hubungan kerja, etika kerja dan tanggung jawab berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru.

#### **Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru, hal ini tidak sesuai dengan pendapat Kasmir (2016:210), 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.

Hal yang menyebabkan bahwa hubungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagian jawaban responden menjawab kurang setuju yang menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan faktor lain yang dapat menyebabkan ketidak hubungan pada hasil penelitian ini adalah masih kurangnya komunikasi antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan sehingga terjadinya diskomunikasi dalam bekerja maka dapat dipastikan kurang efektif kinerja tersebut yang dapat sebabkan hubungan yang kurang kondusif.

#### **Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru, hal ini tidak sesuai pendapat 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, sedangkan pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rum (2019) etika berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan**

Tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majestic Pekanbaru, 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 kinerjanya 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**

Hubungan kerja, etika kerja dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majestic Pekanbaru, 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 kinerjanya 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.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan pada penelitian ini terdiri dari secara parsial hubungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru, secara parsial etika kerja tidak berpengaruh dan signifikan



terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru, secara parsial tanggung jawab berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru, secara simultan hubungan kerja, etika kerja dan tanggung jawab berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Majestic Pekanbaru.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Ketua STMIK Dharmapala Riau, Ketua LPPM STMIK Dharmapala Riau yang telah memberikan dukungan atas terselenggaranya penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aira Aras, 2016. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Volume 19, Nomor 1, Januari-Juni.
- Andriana Dinda Renny, 2010. Hubungan Antara Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Aryana Permata dan Hery Winoto Tj, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 17, Nomor 2, Juli - Desember.
- Danang Sunyoto, 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Devira Wahyuni Santoso, 2018. Hubungan Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.
- Edison, dkk, 2017. *Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ernawati, 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderatin, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Volume 10, Nomor 2, Oktober.
- Ernawan Erni, 2014. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, Volume 11, Nomor 2.
- Fahmi Irham, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Laniwidyanti, 2010. Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur Malang, Volume 13, Nomor 2, April.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Manik Marke Bageate, 2017. Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Priansa Donni Juni, 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Rum Bernard, Greis Sendow dan Merinda Pandowo, 2019. Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (PERSERO) MANADO AREA, *Jurnal EMBA*, Volume 7, Nomor 1, Januari.
- Sudarma Putu Gde Edy Novayana Sudira Nyoman, 2014. Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyuningsih Sri, 2014. Analisis Pengaruh Tanggung Jawab Sosial, Etika Bisnis dan Tata Kelola Perusahaan Terhadap Reputasi Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal "JIP" Bisnis-Akuntansi, Elektronika dan Otomotif*, Volume 1, Nomor 1, April.
- Yusuf Nurdin, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Jurnal Gorontalo Development Review*, Volume 1, Nomor 1, April.
- Zainal Veithzal Rivai, dkk, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.