



Pengaruh Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau

Hazmi Mardita¹, Daeng Ayub², Dafetta Fitrilinda³

¹²³Universitas Riau, Indonesia

E-mail: hazmi.mardita1022@student.unri.ac.id, daengayub@lecturer.unri.ac.id,
dafettafitrilinda@lecturer.unri.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-10-11 Revised: 2024-11-27 Published: 2024-12-24 Keywords: <i>Job Responsibilities; Management Performance; Minang Student Association Riau University.</i>	The purpose of this study is 1) To determine the level of work responsibility in the Minang Student Association of Riau University, Pekanbaru, 2) To determine the level of performance of administrators in the Minang Student Association of Riau University, Pekanbaru, and 3) To determine how much influence work responsibility has on the performance of administrators of the Minang Student Association of Riau University, Pekanbaru. This study is an ex-post facto study using a quantitative approach. The population of this study was 78 administrators of the Minang Student Association of Riau University, Pekanbaru. Based on the Slovin formula, the number of samples from this study was 65 administrators with a 5% error rate. Based on the descriptive statistical analysis of respondents, the work responsibility variable has an average value of 4.09 with a high interpretation and the administrator performance variable has an average value of 4.30 with a high interpretation. The results of the study also showed that there was an influence of work responsibility on the performance of the Minang Student Association management at Riau University, Pekanbaru, by 17.6%, which was categorized as low because 82.4% was determined by other factors that were not part of this study.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-10-11 Direvisi: 2024-11-27 Dipublikasi: 2024-12-24 Kata kunci: <i>Tanggung Jawab Kerja; Kinerja Pengurus; Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau.</i>	Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui tingkat tanggung jawab kerja pada Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru, 2) Untuk mengetahui tingkat kinerja pengurus dalam Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru, serta 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru. Penelitian ini berjenis <i>ex-post facto</i> dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 78 pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru. Berdasarkan dari rumus slovin jumlah sampel dari penelitian ini yaitu 65 pengurus dengan taraf kesalahan 5%. Berdasarkan analisis deskriptif statistik responden, variabel tanggung jawab kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4.09 dengan tafsiran tinggi dan variabel kinerja pengurus dengan nilai rata-rata 4.30 dengan tafsiran tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru sebesar 17,6% yang tergolong dalam kategori rendah karena sebanyak 82,4% ditentukan oleh faktor lain yang bukan bagian dari penelitian ini.

I. PENDAHULUAN

Setiap pengurus dalam suatu organisasi perlu memiliki kapasitas untuk melakukan fungsi tugas-tugas agar organisasi berhasil sebagaimana mestinya. Ketika pengurus bekerja dengan baik, mereka mampu menangani semua tekanan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien, yang mengarah pada resolusi yang tepat dari semua kesulitan organisasi. Performa tinggi memungkinkan pengurus untuk bekerja secara efisien dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas juga. Kinerja yang efektif adalah komponen kunci dalam kemampuan organisasi untuk memenuhi tujuannya. Karena penurunan kinerja satu pengurus dapat berdampak pada

organisasi secara keseluruhan, pengurus lain perlu memperhatikan kinerja satu sama lain.

Kinerja pengurus dapat ditentukan berdasarkan faktor internal yang berasal dari dalam diri pengurus seperti sikap minat intelegensi, motivasi, dan kepribadian serta faktor eksternal seperti suasana kerja dan lingkungan kerja. Dalam meningkatkan kinerja seorang pengurus, ada beberapa faktor yang akan menunjang agar hasil dari kinerja itu baik yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. Menurut penelitian Hatta (2021), diharapkan hasil yang baik dan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu akan dihasilkan dari tanggung jawab yang baik. Tanggung jawab

menunjukkan tingkat penyelesaian pekerjaan dan kualitas hasil kerja, yang mendorong efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Penalaran ini mengarah pada kesimpulan bahwa tingkat kinerja dan output organisasi akan ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab yang baik.

Kinerja pengurus dikatakan akan meningkat apabila indikator dari kinerja pengurus itu juga meningkat. Yang mana indikator kinerja pengurus meliputi kualitas, kuantitas, disiplin, kerjasama, dan inisiatif (Susella (2017:19); Priyo (2022:10-11); dan Hilsan (2017:16). Peningkatan kualitas berkaitan dengan kerapian, ketepatan, dan hasil kerja. Peningkatan kuantitas dilihat dari segi kecepatan dan kemampuan seseorang. Peningkatan kedisiplinan dilihat dari ketaatan dan penghargaan pribadi seseorang terhadap kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya. Peningkatan kerjasama berkaitan dengan cara seseorang memberi dan menerima pendapat, menjalin ikatan kerjasama, dan kekompakan dalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan inisiatif, peningkatannya dapat dilihat dari daya pikir, kreativitas, kesungguhan dalam mengerjakan tugas, dan juga keberanian mengerjakan pekerjaan secara mandiri.

Menurut Sutrisno dalam Maulana (2019:10) mengemukakan bahwa faktor tanggung jawab dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil dari yang akan dicapai. Hal ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan dalam Akila (2020:227) bahwa dia memiliki kewajiban untuk melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan otoritas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, tanggung jawab pekerjaan mengacu pada keseriusan seseorang dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya secara sukarela, berani, dan menerima semua bahaya yang terkait dengan kata-kata, tindakan, dan sikap mereka. Selain menunjukkan tingkat penyelesaian pekerjaan dan kualitas output, tanggung jawab juga menumbuhkan produktivitas dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Jadi, setiap pengurus dalam suatu organisasi harus mengambil tanggung jawab tingkat tinggi atas upayanya untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan.

Menurut Purbacaraka dalam Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019:212), pengurus dengan kinerja yang kuat akan memiliki tantangan dalam mengambil tugas yang lebih menantang, mengambil lebih banyak tanggung jawab, dan mampu memegang posisi yang lebih

tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kinerja pengurus akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Oleh karena itu, secara umum, tanggung jawab adalah kewajiban untuk bertindak dengan cara yang sesuai dengan hukum sebagaimana adanya. Lebih lanjut, ditegaskan kembali bahwa akuntabilitas pada dasarnya diperlukan untuk pelaksanaan semua tugas dan pemanfaatan semua hak. Selanjutnya, sesuai Indrasari (2017:55), kemampuan pengurus untuk mengukur tanggung jawab meliputi pengurus harus dapat mengikuti instruksi dari organisasi, menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab dalam batas waktu yang ditentukan, dan menghadiri rapat secara teratur dan tepat waktu. Namun, dengan adanya kendala-kendala yang lain membuat pengurus tidak bisa mengikuti kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.

Mahasiswa yang berasal dari Minang yang kuliah di Universitas Riau berkumpul melalui Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau (IMAMI UNRI). Berdirinya IMAMI UNRI merupakan hasil inisiatif mahasiswa Minang yang sering bersosialisasi. "Di kampung kito sarumah, di rantau kito saatok" yang merupakan slogan dari organisasi ini mengacu pada tujuan awal IMAMI UNRI, yaitu untuk membina forum kekeluargaan di kalangan mahasiswa Minang sebagai sarana berbagi, bekerja sama, dan memperkuat hubungan.

Dalam struktur kepengurusan IMAMI UNRI memiliki ketua umum, wakil ketua umum, sekretaris umum, dan bendahara umum, serta IMAMI UNRI juga memiliki beberapa divisi, diantaranya divisi kaderisasi, divisi kesekretariatan, divisi humas, divisi keagamaan, divisi advokasi, divisi dana dan usaha, divisi kesenian, divisi kebudayaan, serta divisi pemuda dan olahraga. Dari setiap struktur kepengurusan, tentu saja mereka memiliki tugas-tugas atau program kerja yang berbeda-beda dengan tingkat ketercapaian dari setiap program tersebut yang masih belum tercapai seperti mengadakan temu ramah 30%, imami manjampuk 60%, LDKM 25%, pengarsipan seluruh kegiatan dan surat masuk dan keluar IMAMI UNRI 30%, makrab 45%, IMAMI tanggap bencana 70%, IMAMI goes to school 75%, kajian islami dan perayaan hari besar islam 10%, advokasi mahasiswa 10%, pengadaan baju dinas kepengurusan 75%, pengembangan minat dan bakat seni tradisional dan modern 20%, serta mengadakan fun futsal 70%. Dilihat dari masih

rendahnya ketercapaian dalam melaksanakan program tersebut, maka diperlukan tanggung jawab dari setiap pengurus agar tercapainya hasil yang diinginkan.

Berdasarkan data dan fakta empiris yang ditemukan maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji pengaruh tanggung jawab yang telah diberikan kepada setiap kepengurusan dalam mencapai hasil dari kerja yang telah dilakukan oleh pengurus dalam Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau. Sehingga didapatkan rumusan masalah sebagai berikut (1) Seberapa tinggi tanggung jawab kerja pada Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau; (2) Seberapa tinggi kinerja pengurus dalam Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau; (3) Apakah terdapat pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru.

II. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif dan merupakan contoh penelitian ex-post facto, yang merupakan variabel independen yang telah terjadi. Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah objek atau subjek di wilayah generalisasi yang jumlah dan atributnya telah ditentukan oleh peneliti untuk menarik kesimpulan. Populasi penelitian ini terdiri dari 78 pengurus dari Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau. Sampel dalam penelitian ini yaitu pengurus Ikatan Mahasiswa Minang dianggap homogen, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Dengan tingkat kesalahan 5%, sampel terdiri dari 65 orang yang menggunakan rumus Slovin.

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan 2 angket atau kuesioner kepada setiap pengurus, yang terdiri dari angket tanggung jawab kerja dan angket kinerja pengurus. Selain itu, tabel interpretasi skor rata-rata berikut digunakan ketika membuat keputusan tentang penelitian, dengan dua jenis keputusan berdasarkan rata-rata dan keputusan berdasarkan kontribusi terhadap kesimpulan berbasis rata-rata dari hasil penelitian:

Tabel 1. Interpretasi Skor Mean

Kategori	Interpretasi
1.00-1.49	Diabaikan
1.50-1.99	Sangat Rendah
2.00-2.49	Cukup Rendah
2.50-2.99	Rendah
3.00-3.49	Sedang
3.50-3.99	Cukup Tinggi

4.00-4.49	Tinggi
4.50-5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Daeng Ayub Natuna (2017)

Selanjutnya, tabel interpretasi koefisien pengaruh berdasarkan model ringkasan dalam uji regresi digunakan sebagai berikut untuk keputusan statistik inferensial tentang pengaruh:

Tabel 2. Interpretasi Skor Persentase Pengaruh antar Variabel Penelitian

Skala	Interpretasi
61- 100	Tinggi
41- 60	Sedang
0.0 – 40	Rendah

Sumber: Daeng Ayub Natuna (2017)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang telah di dapat, maka analisis deskriptif dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pengurus (Y)

Variabel	Keterangan	Hasil Statistik
Kinerja Pengurus (Y)	N	65
	Mean	4,30
	Median	4,29
	Mode	4,45
	Minimum	3,71
	Maximum	4,90

Sumber: Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 3 diperoleh data dari kinerja pengurus yaitu nilai rata-rata 4,30, nilai median sebesar 4,29, mode dengan angka 4,45, serta nilai maksimum 4,90 dan nilai minimumnya 3,71. Maka dapat disimpulkan, data dari kinerja pengurus dapat berdistribusi normal.

Tabel 4. Stastik Deskriptif Variabel Tanggung Jawab Kerja (X)

Variabel	Keterangan	Hasil Statistik
Tanggung Jawab Kerja (X)	N	65
	Mean	4,09
	Median	4,07
	Mode	4,04
	Minimum	3,54
	Maximum	4,54

Sumber: Olahan Data 2024

Pada bagian tabel 4 memperoleh nilai mean variabel tanggung jawab kerja yaitu

sebesar 4,09, nilai median 4,07, nilai mode 4,04, serta nilai maksimum 4,54 dan nilai minimumnya 3,54. Maka dapat disimpulkan, data dari variabel tanggung jawab kerja dapat berdistribusi normal. Adapun nilai mean berdasarkan masing-masing indikator pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. Nilai Mean Kinerja Pengurus Berdasarkan masing-masing Indikator

No	Indikator	Mean	Tafsiran
1	Kualitas	4.30	Tinggi
2	Kuantitas	4.27	Tinggi
3	Disiplin	4.27	Tinggi
4	Kerjasama	4.42	Tinggi
5	Inisiatif	4.25	Tinggi
Rata-Rata		4.30	Tinggi

Sumber: Olahan Data 2024

Pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai mean setiap indikator tergolong tinggi dengan rata-rata 4.30 terutama pada indikator kerjasama yaitu sebesar 4.42, tetapi masih perlu peningkatan pada indikator yang lainnya.

Tabel 6. Nilai Mean Tanggung Jawab Kerja (X) berdasarkan masing-masing Indikator

No	Indikator	Mean	Tafsiran
1	Tanggung Jawab Personal	3.97	Cukup Tinggi
2	Tanggung Jawab Moral	4.08	Tinggi
3	Tanggung Jawab Sosial	4.15	Tinggi
Rata-Rata		4.07	Tinggi

Sumber: Olahan Data 2024

Pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai mean setiap indikator tergolong tinggi dengan rata-rata 4.07 terutama pada indikator tanggung jawab sosial yaitu sebesar 4.15, tetapi masih perlu peningkatan pada indikator yang lainnya. Berdasarkan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan nilai sig 0,200 pada setiap variabel, artinya data berdistribusi normal karena $0,200 > 0,05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Coba Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Tanggung Jawab Kerja	Kinerja Pengurus
N		65	65
Normal Parameters a,b	Mean	4.0897	4.2983
	Std. Deviation	.24791	.23023
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.083
	Positive	.097	.076
	Negative	-.087	-.083
Test Statistic		.097	.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d	.200c,d

Sumber: Olahan Data 2024

Selanjutnya yaitu pengujian hipotesis, dimana terdapat 2 hipotesis yang akan di uji yaitu H_0 menyatakan tidak terdapat pengaruh antara tanggung jawab kerja terhadap kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau dan H_1 menyatakan terdapat pengaruh antara tanggung jawab kerja terhadap kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau. Untuk menentukan hipotesis tersebut, maka dilakukan beberapa pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Korelasi Person

Variabel	N	Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)
X-Y	65	0,420	0,000

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel 8 terdapat hasil uji korelasi antara tanggung jawab kerja dengan kinerja pengurus yaitu 0,420 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antar kedua variabel.

Tabel 9. Uji Koefisien Variabel Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja Pengurus

Variabel	Koef. Regresi (B)	Sig.	Keterangan
Constant	2,703	0,000	Signifikan
Tanggung Jawab Kerja (X)	0,390	0,000	Signifikan

Sumber: Olahan Data 2024

Tabel 9 memberikan angka $a=2.703$ dan $b=0.390$, yang bila digabungkan menghasilkan persamaan regresi $Y=2.703 + 0.390 X$. Persamaan ini menunjukkan kontribusi yang kuat dan linier dari kedua variabel. Menurut konstanta (a) 2.703, nilai kinerja pengurus (Y) adalah 2.703 per unit tanpa adanya tanggung jawab kerja (X). Kinerja pengurus (Y) meningkat sebesar 0,390 per unit untuk

setiap kenaikan unit pada variabel tanggung jawab kerja (X), sesuai dengan koefisien regresi (b) sebesar 0,390.

Pada tabel 9 nilai probabilitas yang dihasilkan dari koefisien tanggung jawab kerja atas kinerja pengurus pada juga digunakan untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis. Tanggung jawab kerja berdampak besar pada kinerja pengurus jika nilai probabilitasnya lebih besar ($\text{sig} > 0,05$), dalam hal ini H_0 diterima dan H_1 ditolak, menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan. Namun, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, H_0 ditolak dan H_1 disetujui. Berdasarkan hasil yang telah ditemukan menunjukkan bahwa nilai sig adalah 0.000, yaitu ($0.000 < 0.05$), sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja (X) mempengaruhi kinerja pengurus (Y) Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau, Pekanbaru.

Setelah pengujian hipotesis diterima, maka perlu juga dilakukan pengujian pengaruh untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel tanggung jawab kerja (X) terhadap kinerja pengurus (Y). Untuk hal tersebut dapat disimpulkan pada tabel berikut

Tabel 10. Pengaruh Variabel Tanggung jawab Kerja Terhadap Kinerja Pengurus

R	R Square	Sig F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,420	0,176	0,163	17,6%	Rendah

Sumber: Data Olahan 2024

Pada Tabel 10 diketahui korelasi antara tanggung jawab kerja (X) terhadap kinerja pengurus (Y) adalah 0,420. Kemudian koefisien determinasi atau *R square* (r^2) diperoleh sebesar 0,176 atau 17,6% artinya besar pengaruh variabel tanggung jawab kerja (X) Terhadap kinerja pengurus (Y) Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru adalah 17,6% yang dapat dikategorikan rendah. Sedangkan sisanya sebesar 82,4% berasal dari faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru. Maka di dapat hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab Kerja (X) Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru

Dari hasil penelitian ini diperoleh tingkat tanggung jawab kerja dengan tafsiran tinggi, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel tanggung jawab kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,09. Pada persentase responden memperoleh 45 responden dengan persentase 69,23% mendapati kategori tinggi dan 20 responden dengan persentase 30,77% yang mendapati kategori sangat tinggi. Hal ini senada dengan pendapat Alex Nitisemito dalam Wahyudi. A (2010:101) bahwa tanggung jawab dalam bekerja merupakan melakukan sebuah pekerjaan sampai selesai, tidak menunda-nundanya, sehingga pekerjaan tersebut akan meningkat, bermutu serta dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum.

Berdasarkan indikator, tanggung jawab kerja memiliki 3 indikator yaitu tanggung jawab moral, tanggung jawab personal, dan tanggung jawab sosial dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,07. Pada variabel tanggung jawab kerja indikator yang mendapatkan nilai mean tertinggi yaitu tanggung jawab sosial yaitu dengan nilai mean sebesar 4,15 sedangkan untuk nilai mean terendah yaitu pada indikator tanggung jawab personal dengan nilai mean sebesar 3,97. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mustari dalam Maulana (2019:31-32) bahwa tanggung jawab sosial adalah kewajiban yang mengajarkan orang untuk saling mendukung dan menahan diri untuk tidak merugikan komunitas lain. Selain itu, tanggung jawab sosial adalah kualitas yang harus dikendalikan dalam kaitannya dengan orang lain. Karena manusia adalah makhluk sosial yang bergantung satu sama lain, tanggung jawab sosial diperlukan saat melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan untuk memastikan bahwa hasilnya memenuhi tujuan yang telah ditentukan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab kerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau cukup baik dilihat dari nilai mean dengan tafsiran tinggi sebesar 4,09. Kemudian temuan ini juga di dukung oleh nilai mean berdasarkan analisis faktor demografi yang berada pada tafsiran tinggi dengan nilai mean sebesar 4,12. Hal ini menyatakan setiap demografi (jenis kelamin, jabatan, prodi, dan fakultas) dari

tanggung jawab kerja juga berpengaruh terhadap hasil pencapaian yang didapatkan. Dengan demikian, tanggung jawab kerja yang baik menjadi faktor dalam menghasilkan kinerja pengurus yang baik dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya yang bisa menentukan kinerja pengurus.

2. Kinerja Pengurus (Y) Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru

Sebagaimana hasil penelitian di temukan bahwa kinerja pengurus dapat dilihat dari hasil atau prestasi kerja setiap pengurus dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka berdasarkan dari hasil variabel kinerja pengurus mendapat nilai mean sebesar 4,30 dengan tingkat persentase 22 responden sebesar 33,84% dengan kategori tinggi dan tingkat persentase 43 responden sebesar 66,15% dengan kategori sangat tinggi. Dengan demikian berdasarkan rata-rata nilai mean kinerja pengurus berada dalam kategori tinggi. Hal ini senada dengan pendapat Elfina. R, dkk (2023:125) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari keseluruhan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan-pekerjaan yang telah dikerjakan ini nantinya dapat membantu membuat suatu keputusan dalam menentukan prestasi kerja seseorang.

Kemudian temuan ini juga diperkuat berdasarkan analisis faktor demografi responden yaitu 4,31. Variabel yang memengaruhi kinerja pengurus tidak akan terlepas dari hasil apa pun yang dicapai. Ini sesuai dengan pernyataan Maulana (2019:10) bahwa efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif adalah semua elemen yang memengaruhi kinerja. Lebih lanjut, Sukaesih Kurniati Tatik Fidowaty, P. (2018:194) berpendapat bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja manajemen, yakni faktor internal, seperti sikap, minat, kecerdasan, motivasi, dan kepribadian, dan faktor eksternal, seperti infrastruktur, fasilitas, insentif, gaji, dan suasana kerja.

Selanjutnya kinerja pengurus juga berkaitan dengan lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, disiplin, kerjasama, dan inisiatif dengan memperoleh rata-rata nilai mean sebesar 4,30. Pada variabel kinerja pengurus indikator yang mendapatkan nilai mean tertinggi yaitu kerjasama dengan nilai mean sebesar 4,42 sedangkan untuk nilai mean

terendah yaitu pada indikator inisiatif dengan nilai mean sebesar 4,25. Hal ini sependapat dengan penjelasan Kamrida, A. (2016:38) bahwa kerja sama adalah kapasitas untuk membangun hubungan kerja dengan rekan kerja dan rekan kerja lainnya, kesediaan untuk menawarkan dan menerima saran, bantuan, dan dukungan kepada orang lain, serta kapasitas untuk mengakui kesalahan dan terbuka untuk belajar darinya. Karena itu, kolaborasi sangat penting untuk proses pengurus dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru baik, yang mana dilihat dari rata-rata nilai mean variabel sebesar 4,30, analisis faktor demografi responden sebesar 4,31, dan nilai mean berdasarkan indikator sebesar 4,30, yang mana sama-sama memiliki tafsiran tinggi yang difaktori oleh tanggung jawab dari pengurus tersebut. Maka dari itu, tanggung jawab dalam bekerja memiliki peran yang penting agar hasil yang didapatkan akan sesuai dengan yang telah direncanakan.

3. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru

Diperoleh bahwa pengaruh antara variabel tanggung jawab kerja (X) terhadap kinerja pengurus (Y) Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru, yang memiliki pengaruh sebesar 17,6% dengan interpretasi yang sangat rendah, karena masih ada 82,4% yang ditentukan oleh faktor lain yang bukan bagian dari penelitian ini. Pengaruh ini berasal dari fakta bahwa untuk setiap unit peningkatan tanggung jawab kerja (X), ada kenaikan 0,390 unit yang sesuai dalam kinerja pengurus (Y). Dengan sig (2-Tailed) 0,163 dan nilai korelasi *person product moment* 0,420 antara tanggung jawab pekerjaan dan kinerja pengurus.

Penelitian Hatta (2021), Yusuf (2018), dan D. A. Saputri (2019) pun mendukung temuan ini, menemukan adanya hubungan searah antara tanggung jawab kerja dan kinerja pengurus, yang berarti bahwa kinerja yang baik akan meningkat dengan tanggung jawab yang baik. Tanggung jawab pekerjaan menunjukkan bagaimana efisiensi dan efektivitas tercipta dalam pelaksanaan tugas

berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

Dari uraian di atas, maka terdapatnya pengaruh antara tanggung jawab kerja dengan kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru sebesar 17,6%, namun tanggung jawab kerja bukan satu-satunya faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pengurus melainkan masih banyak lagi faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Tingkat tanggung jawab kerja (X) Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru berada pada kategori tinggi dengan nilai mean yang diperoleh sebesar 4,09. Tingkat tanggung jawab kerja mengacu pada tanggung jawab moral, tanggung jawab personal, dan tanggung jawab sosial seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Tingkat kinerja pengurus (Y) Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru sebesar 4,30 yang berada pada kategori tinggi. Tingkat kinerja pengurus mengacu pada kualitas, kuantitas disiplin, kerjasama, dan inisiatif seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Terdapat pengaruh sebesar 17,6% dengan kategori rendah antara tanggung jawab kerja dengan kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau dan tersisa sebanyak 82,4% dari faktor lain yang bukan dari penelitian ini. Pengaruh ini berasal dari fakta bahwa untuk setiap unit peningkatan tanggung jawab kerja (X), ada kenaikan 0,390 unit yang sesuai dalam kinerja pengurus (Y). Dengan sig (2-Tailed) 0,163 dan nilai korelasi *person product moment* 0,420 antara tanggung jawab kerja dan kinerja pengurus.

B. Saran

Dari hasil dan pembahasan yang telah ditemukan, peneliti dapat menyarankan hal-hal berikut mengenai dampak tanggung jawab kerja terhadap kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru:

1. Bagi Pengurus Ikatan Mahasiswa Minang Universitas Riau Pekanbaru: Diharapkan dapat selalu bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang telah diberikan agar dapat menghasilkan hasil

yang telah direncanakan dari awal kepengurusan.

2. Bagi peneliti selanjutnya: Diharapkan peneliti berikut mampu memperluas cakupan penelitian ini atau melakukan penelitian lebih dalam. Selain itu, disarankan agar peneliti masa depan menggunakan teknik lain untuk mendapatkan temuan yang lebih luas. Penelitian lanjutan dapat mengungkapkan faktor tambahan, seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan juga suasana kerja, yang memengaruhi kinerja pengurus.

DAFTAR RUJUKAN

- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226-241.
- Daeng Ayub Natuna. (2017). *Kontribusi Akuntabilitas Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Penerapan Nilai Kewirausahaan di SMA Negeri Tambang, Kabupaten Kampar, Pekanbaru: Pascasarjana Universitas Riau*
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Elfina, R., Siddik, M., Romi, H. A., & Sarmini, A. (2023). Pengaruh Evaluasi Kerja, Motivasi Kerja, Tanggung Jawab dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan. *Bening*, 10(2), 123-130
- Hatta, U. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar).
- Hilsan, M. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada Pegawai Teknisi PT. X Cabang Medan.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Indomedia Pustaka

- Kamrida, A. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan* (Doctoral dissertation, Fak. Ilmu Sosial).
- Maulana, I. (2019). *Pengaruh Tanggung Jawab Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan* (Doctoral dissertation).
- Priyo, S. (2022). *Hubungan Antara Kemampuan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung)
- Saputri, D. A. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sukaesih Kurniati Tatik Fidowaty, P. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia. JIPSI-Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM*, 7
- Susella, V. (2017). *Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara* (Doctoral dissertation).
- Wahyudi, A. (2010). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(2), 99-108
- Yusuf, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. Gorontalo development review*, 1(1), 15-28.