

**KINERJA DEPARTEMEN AKUNTANSI HOTEL BINTANG 5 DI
DENPASAR DITINJAU DARI KOMITMEN, KOMPENSASI,
KOMPETENSI, DAN MOTIVASI**

**Noni Mirantika¹
I Ketut Yudana Adi²**

Fakultas Bisnis, Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: myranony@gmail.com

Abstract

The success and progress of a company is very much determined by the existence and existing human resources in controlling the company's operational activities. The accounting department as a central part in controlling operational activities is required to have good performance for the sustainability of the company. And it is appropriate for the management to pay attention to the accounting department employees by strengthening employee commitment, providing appropriate compensation, good competence and in accordance with their fields, as well as providing motivation that will improve employee performance. This research was conducted in the accounting department of 5-star hotels in Denpasar which aims to determine the influence of commitment, compensation, competence, and motivation on the performance of accounting department employees both influence partially or simultaneously. Data collection techniques are done by distributing questionnaires to respondents. The population in this study were 154 employees of the accounting department of a 5-star hotel in Denpasar. The sample used in this study were 129 employees. The sampling technique used in this study used a purposive sampling technique. Data analysis techniques used descriptive analysis, t instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t statistical test, f test, and test the coefficient of determination (R²). The results of the analysis show a regression model $Y = 8.860 + 0.197X_1 + 0.197X_2 + 0.220X_3 + 0.183X_4$. The conclusions obtained are commitment (X₁), compensation (X₂), competence (X₃), and motivation (X₄) partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the accounting department (Y). The magnitude of the influence of commitment (X₁), compensation (X₂), competence (X₃), and motivation (X₄) on the performance of the accounting department is 63.0% and the remaining 37.0% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *commitment, compensation, compensation, competence, motivation, performance.*

PENDAHULUAN

Undang-undang RI No. 10 tahun 2009 mengartikan bahwa pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha,

pemerintah dan Pemerintah Daerah. Dari pengertian di atas dapat diambil intisari bahwa pariwisata merupakan sebuah industri. Industri pariwisata memegang peranan yang cukup besar untuk pemeratakan hasil

pembangunan sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kehidupan ekonomi. Salah satu bisnis di sektor industri pariwisata adalah hotel.

Hotel dikenal sebagai industri yang padat modal dan karya artinya banyak perhitungan-perhitungan mengenai keuangan hotel dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan hotel sangatlah banyak. Menyangkut hal tersebut, hotel menyediakan suatu departemen yang bergerak di bidang perhitungan yang akan membantu hotel. Departemen akuntansi adalah departemen yang bertugas untuk mencatat seluruh perhitungan/transaksi keuangan dan membuat laporan keuangan hotel baik pemasukan maupun pengeluaran yang dilakukan hotel. Departemen akuntansi menghasilkan informasi keuangan yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan manajemen dan pihak-pihak yang berkepentingan. Departemen akuntansi juga merupakan bagian sentral dari sebuah hotel, dimana departemen akuntansi dapat mengendalikan kegiatan operasional hotel.

Keberlangsungan kegiatan operasional hotel sangat didukung oleh tersedianya karyawan yang memadai. Jumlah karyawan yang memadai akan mempermudah kegiatan operasional hotel, namun sekarang ini beberapa hotel mulai mengurangi karyawan untuk mengurangi pengeluaran manajemen hotel dengan cara mengurangi karyawan namun menambah pekerjaan karyawan. Sistem rangkap kerja karyawan ini memiliki dampak positif namun juga menimbulkan dampak negatif pada karyawan itu sendiri. Sistem rangkap kerja ini dinilai dapat mengurangi pengeluaran hotel untuk gaji karyawan. Namun sisi

negatif dari sistem ini adalah menurunnya kinerja karyawan itu sendiri, adanya beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar, serta kemungkinan berisiko tidak praktis dalam bekerja.

Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan departemen akuntansi dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya adanya komitmen, kompensasi, kompetensi, dan motivasi dari dalam diri karyawan, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja hotel (Kasmir, 2016).

Dalam mencapai tujuan hotel tidak terlepas dari pelaksana dan pengelola hotel. Hotel memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri, sedangkan karyawan memberikan dukungan pada hotel tidak hanya dalam keahlian dan kemampuan saja, tetapi juga loyalitas tinggi pada hotel. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi (hotel) dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Aris dan Gozhali, 2006).

Peningkatan kinerja karyawan dalam optimalisasi pencapaian tujuan didukung oleh tindakan kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan hotel.

Kompensasi membuat seseorang lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, ia akan lebih serius bekerja ketika ia mendapat kebutuhan yang diinginkan (Al Fajar, 2013). Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Selain dipengaruhi oleh kompensasi, kemajuan dan keberhasilan hotel juga dipengaruhi oleh kompetensi dari karyawan. Kompetensi merupakan keterampilan seorang karyawan yang berhubungan dengan tugas dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki karyawan akan menjadi sangat berguna untuk membantu hotel menciptakan suatu kinerja yang tinggi, baik kinerja karyawan maupun kinerja hotel. Hotel diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan karena semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerjanya (Nugraheni, 2008).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, motivasi merupakan faktor yang menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai

karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Windy dan Gunasti, 2012).

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah komitmen, kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen akuntansi di Denpasar. Selain itu, penelitian ini digunakan untuk menguji kembali hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten (inkonsistensi penelitian). Penelitian Istiani (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, sedangkan penelitian Adri (2017) memiliki hasil profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Supiyanto (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Windy dan Gunasti (2012) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sutedjo dan Anwar (2013) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan borongan di PT. Inti Kebun Sejahtera, sedangkan Sarman (2016) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Istiani (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Handoko (2016) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang dapat menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

- departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar?
 - 3) Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar?
 - 4) Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar?

Apakah komitmen, kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan dan sifat yang berfungsi sebagai penggerak perilaku. Teori ini menunjukkan bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus puas ke tingkat yang wajar sebelum tingkat kebutuhan yang lebih maju muncul sebagai penggerak perilaku. Kebutuhan ini menurut Maslow ada lima jenis dan bentuk dalam suatu hierarki pemenuhan, dalam arti kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu setelah kebutuhan pertama dipuaskan kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama dan seterusnya. Adapun kebutuhan-kebutuhan itu ialah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety dan security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan harga diri (*esteem needs*),

dan kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*self-actualization needs*).

Teori Dua Fakkor Herzberg. Teori ini mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin menghadirkan kenyamanan, namun belum tentu memotivasi. Ketika faktor-faktor tersebut memadai, orang-orang tidak akan merasa tidak puas, namun bukan berarti mereka puas. Jika kita ingin memotivasi individu dalam pekerjaan mereka, Model Herzberg pada umumnya mengasumsikan bahwa kepuasan bukanlah konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat (Gibson, *et al*, 1993).

Teori McClelland menurut Gibson *et al* (1993), “mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan”. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*).

Teori ERG Alderfer. Teori ini menyatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu *existence* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. *Relatedness* yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang bermanfaat. *Growth* yaitu kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Komitmen

Komitmen organisasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, dan ingin tetap bersama organisasi serta menjadi setia pada organisasi (Ali *et al*, 2011:268). Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Majorsy, 2007:64). Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu kondisi dimana loyalitas karyawan dibuktikan dengan berusaha tetap bertahan bersama organisasi yang di tempati dan memberikan usaha yang terbaik untuk mencapai tujuan dan nilai organisasi.

Komitmen profesi adalah suatu kepercayaan dan kemauan usaha yang sungguh-sungguh serta memelihara keanggotaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, dituntut untuk memiliki komitmen profesi (Aranya dan Ferris, 1984). Komitmen dapat dijadikan landasan daya saing karena organisasi atau perusahaan dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi, akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki organisasi lain (Harsanti, 2001). Komitmen profesional memiliki hubungan positif signifikan dengan *outcomes* positif perusahaan (Elias, 2008).

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun nonkeuangan (Kasmir, 2016:233). Kompensasi dibagi menjadi dua, kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung

terdiri dari gaji, uang transportasi, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Emron Edison *et al*, 2016:142). Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Apabila kompetensi diartikan dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang

baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja adalah suatu konsep multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, komitmen, dan disiplin kerja.

Kajian Empiris

Penelitian Sri Astutik Andayani pada tahun 2014 dari Universitas Sebelas Maret dengan judul “Hubungan Kompensasi, Kompetensi, Motivasi dengan Kinerja Dosen di Stikes Nurul Jadid Paiton Probolinggo” yang memiliki hasil

bahwa tidak terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja dosen. Tidak terdapat hubungan kompetensi dengan kinerja dosen. Tidak terdapat hubungan motivasi dengan kinerja dosen. Kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara simultan tidak ada hubungannya dengan kinerja dosen.

Penelitian dari Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih pada tahun 2012 dari STIE Perbanas Surabaya dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)” yang memiliki hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan fit.

Penelitian Hesti Catur Istiani pada tahun 2012 dari Universitas PGRI Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi” yang memiliki hasil kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan dan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Departemen Akuntansi Hotel Bintang 5 di Denpasar.
- H₂: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Departemen Akuntansi Hotel Bintang 5 di Denpasar.
- H₃: Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Departemen Akuntansi Hotel Bintang 5 di Denpasar.
- H₄: Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Departemen Akuntansi Hotel Bintang 5 di Denpasar.
- H₅: Komitmen, Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Departemen Akuntansi Hotel Bintang 5 di Denpasar.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini dimulai dari latar belakang masalah, dimana latar belakang masalah membentuk suatu rumusan masalah. Rumusan masalah tersebut kemudian dikaji dengan kajian teoritis dan kajian empiris yang selanjutnya membentuk suatu hipotesis atau jawaban sementara dari rumusan masalah tersebut. Setelah hipotesis dirumuskan, kemudian melakukan pengumpulan data, data yang telah terkumpul tersebut akan dilakukan uji-uji dengan teknik analisis data, dari teknik analisis data ini akan mendapatkan hasil dari penelitian ini. Hasil penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar

dengan jumlah karyawan sebanyak 154 karyawan.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dimana yang dimaksud disini adalah karyawan departemen akuntansi di hotel bintang 5 di Denpasar. Kriteria penarikan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan departemen akuntansi yang bekerja minimal selama 1 tahun di hotel yang bersangkutan.
 2. Karyawan bagian akuntansi dengan pendidikan terakhir minimal SMA atau sederajat.
- Dengan demikian sampel yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini sebanyak 129 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarikan ke pada 154 responden. Skor kuesioner yang digunakan menggunakan skor 1 sampai 4. Penskoran digunakan dengan menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara perhitungan menggunakan bantuan *software SPSS 24 for windows* untuk melakukan pengujian statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Penentuan besarnya sampel menggunakan jumlah keseluruhan kuesioner (154 kuesioner) yang telah disebarikan pada masing-masing departemen akuntansi hotel bintang 5

di Denpasar dan telah berhasil dikumpulkan berdasarkan penjabaran di bawah ini:

Tabel 1. Deskripsi Pengumpulan Data Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	154	100
Kuesioner yang tidak kembali	13	8,44
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat/kriteria	12	8,51
Kuesioner valid/diolah	129	83,77

Sumber: Data diolah, 2019

Uji Instrumen

Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan skor total tiap variabel $\geq 0,30$.

Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Kriteria keputusan reliabel tidaknya suatu kuesioner dinyatakan apabila *alphacronbach's* $\geq 0,60$ dengan taraf signifikan 5% atau 0,050 maka butir-butir pertanyaan kuesioner adalah reliabel.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga

dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Data dalam penelitian ini berdistribusi normal diketahui dari nilai signifikansinya sebesar 0,051 lebih besar dari 0,050

Uji Multikolinieritas

Seluruh variabel bebas yang ada dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dibuktikan dengan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh komitmen, kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja departemen akuntansi

hotel bintang 5 di Denpasar dengan menggunakan SPSS 24 *for windows*. Hasil regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Standardized	T	Sig .	Keterangan
	Coefficients (B)			
Konstanta (Constant)	8.860	4.482	.000	
Komitmen	.197	3.268	.001	Signifikan
Kompensasi	.419	6.223	.000	Signifikan
Kompetensi	.220	3.041	.003	Signifikan
Motivasi	.183	2.505	.014	Signifikan
R	: 0,801	F _{hitung}		: 55,428
R Square	: 0,641	Sig. F		: 0,000
Adjusted R Square	: 0,630			

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 24 *for windows* yang telah ditampilkan pada Tabel 8 maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut ini.

$$Y = 8,860 + 0,197X_1 + 0,419X_2 + 0,220X_3 + 0,183X_4$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X₁ = Komitmen
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Kompetensi
- X₄ = Motivasi

Hasil Pengujian Hipotesis**Uji Statistik t (t-test)**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi secara parsial (uji t). Dasar pengambilan keputusan: Jika probabilitas > 0,050 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Jika probabilitas ≤ 0,050 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Departemen Akuntansi

Dari Tabel 9 hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat nilai signifikan untuk komitmen karyawan departemen akuntansi yakni 0,001 kurang dari 0,050 (0,001 < 0,050) dengan beta bernilai positif 0,197 sehingga H₀ ditolak. Dengan kata lain komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Departemen Akuntansi

Dari Tabel 9 hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat nilai signifikan untuk kompensasi yakni 0,000 kurang dari 0,050 (0,000 < 0,050) dengan beta bernilai positif 0,419 sehingga H₀ ditolak. Dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Departemen Akuntansi

Dari Tabel 9 hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat nilai signifikan untuk kompetensi yakni 0,003 kurang dari 0,050 ($0,003 < 0,050$) dengan beta bernilai positif 0,220 sehingga H_0 ditolak. Dengan kata lain kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Departemen Akuntansi

Dari Tabel 9 hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat nilai signifikan untuk motivasi yakni 0,014 kurang dari 0,050 ($0,014 < 0,050$) dengan beta bernilai positif 0,183, sehingga H_0 ditolak. Dengan kata lain motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan: Jika probabilitas $> 0,050$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika probabilitas $\leq 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Komitmen, Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Departemen Akuntansi

Dari Tabel 10 hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat nilai signifikan F yakni 0,000 kurang dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) sehingga H_0 ditolak, dengan kata lain komitmen, kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif

terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan *adjusted- R^2* karena nilai *adjusted- R^2* dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Uji koefisien determinasi untuk mengetahui tingkat persentase kontribusi variabel bebas terhadap kontribusi terikat, dengan menggunakan rumus menurut Sudjana (2000:246), yaitu:

$$D = R^2 \times 100\% \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

D = Nilai Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,630 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi komitmen, kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja departemen akuntansi sebesar $0,630 \times 100\% = 63,0\%$ dengan sisanya 37,0% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini seperti rancangan/desain kerja, kepribadian, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain (Kasmir, 2016).

Pembahasan

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Departemen Akuntansi Hotel Bintang 5 di Denpasar

Komitmen sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, dimana dengan adanya komitmen yang meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, dan sebaliknya (Kashefi., *et al*, 2013). Hal ini diyakini bahwa karyawan dengan komitmen kuat akan bekerja lebih

keras dalam rangka memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Aris dan Gozhali, 2006).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar, sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar diterima. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Adri (2017) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Departemen Akuntansi Hotel Bintang 5 di Denpasar

Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh dengan kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun (Kasmir, 2016:235).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar, sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar diterima. Hasil penelitian

ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016) yang mengemukakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Departemen Akuntansi Hotel Bintang 5 di Denpasar

Menurut Moehariono (2009:4) bahwa hubungan kompetensi karyawan dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, akurat bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Dengan melalui suatu kompetensi seorang pegawai akan mampu bekerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya maka kompetensi berpengaruh dalam terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan tuntutan peran kerjanya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Sarman, 2016).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar, sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar diterima. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nursangadah (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kompetensi maka semakin baik pula kinerjanya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Departemen Akuntansi Hotel Bintang 5 di Denpasar

. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Seorang karyawan yang termotivasi akan berifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Windy dan Gunasti, 2012).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar, sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar diterima. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Aprianto (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen, Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Departemen Akuntansi Hotel Bintang 5 di Denpasar

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi beberapa variabel lainnya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen dan kompetensi (Emron *et al*, 2016:205). Kinerja karyawan dapat meningkat bila dikaitkan dengan meningkatnya motivasi kerja yang tinggi, komitmen yang tinggi, kompetensi yang baik,

dan kepuasan kerja yang tinggi dari seorang karyawan (Nugraheni, 2008).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen, kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja departemen akuntansi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar, sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan komitmen, kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja departemen akuntansi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar diterima. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarman (2016) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor wilayah Kementerian Agama provinsi Nusa Tenggara Timur. Selain diperkuat penelitian diatas, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Handoko (2016) yang memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pendidik Yayasan Pangudi Luhur Surakarta.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar. Hal ini berarti apabila komitmen semakin meningkat maka kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar semakin meningkat pula.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja departemen akuntansi hotel

- bintang 5 di Denpasar. Hal ini berarti apabila kompensasi semakin meningkat maka kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar juga akan semakin meningkat.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar. Hal ini berarti apabila kompetensi semakin meningkat maka kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar semakin meningkat pula.
 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar. Hal ini berarti apabila motivasi semakin meningkat maka kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar juga semakin meningkat.
 5. Komitmen, kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar. Hal ini berarti apabila jika komitmen, kompensasi, kompetensi, dan motivasi meningkat secara bersama maka kinerja departemen akuntansi hotel bintang 5 di Denpasar meningkat pula.

Saran

Upaya dalam meningkatkan kinerja hotel bintang 5 di Denpasar dapat dilakukan dengan mempertahankan atau meningkatkan komitmen karyawan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan, mengurangi tuntutan karyawan, dan lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi serta rekrutmen sehingga bisa mendapatkan pegawai

yang memiliki profesionalisme dan komitmen yang baik. Pemberian gaji, bonus dan tunjangan diharapkan dapat ditingkatkan sesuai dengan kinerja karyawan. Perlunya pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kompetensinya, agar karyawan dapat memanfaatkan apa yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan.

Penelitian selanjutnya diharapkan lebih berkembang dengan memperluas wilayah penelitian, seperti pada hotel bintang 5 yang ada di Badung, Tabanan atau kabupaten lain. Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel diluar model regresi dalam penelitian ini misalnya faktor individu (pengalaman kerja), faktor organisasi (kepemimpinan, desain pekerjaan, budaya kerja), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepuasan kerja), sehingga dapat diungkap variabel-variabel lain untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, Abdullah. 2017. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Undergraduate (S1) Thesis*. Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Riau.
- Al Fajar, Siti & Tri Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.

- Ali, Sobia, dan Yasir Aftab Farooqi. 2014. Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*. Vol. 5. No. 8. Hal. 23-30.
- Andayani, Sri Astutik. 2014. Hubungan Kompensasi, Kompetensi, Motivasi dengan Kinerja Dosen di STIKES Nurul Jadid Paiton Probolinggo. *Tesis*. Program Studi Magister Kedokteran Keluarga. Program PascaSarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Aprianto, Ruri. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoris Printingdo. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Aranya dan Ferris. 1984. *Commitment Professionalism*. STIE Trisakti. Jakarta.
- Aris dan Ghozali Iman. 2006. *Akuntansi Keprilakukan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Elias. 2008. Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 23. No. 3. 283-294.
- Emron Edison, Yohni Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta CV. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ke Tujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1993. *Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses*. Edisi Kelima. Cetakan Ketujuh Terjemahan Djarkasih. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, Yulius Tulus. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pendidikan Di Yayasan Pangudi Luhur Surakarta). *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Istiani, Hesti Catur, 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi. *Jurnal Yogyakarta*. Universitas PGRI Yogyakarta.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Majorsy, Ursa. 2007. Kepuasan Kerja. Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*. 1(1): Hal. 63-74.
- Nugraheni, Sunaringtyas. 2008. Pengaruh Motivasi. Komitmen Organisasi. Kompetensi. Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Dan Liris Sukoharjo). *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Nurchayani, Ni Made Dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5. No.1. 2016: 500 – 532.
- Nursangadah. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank Ke-3 (Sendi_U 3)* ISBN:9-78907936-499-93. Page 629-639.
- Sarman, Maria Gratia Prima. 2016. Pengaruh Kepemimpinan. Kompetensi. Motivasi. Kompensasi. Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT). *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Sudjana. 2000. *Metode Statistika*. PT Gramedia Pustaka Utama. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Supiyanto, Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi. Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*. 9 Mei 2015. Hal. 722-737.
- Sutedjo, Adji Sigit dan Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Negeri Surabaya (Unesa)*. Volume 5 No. 2 Februari 2013. Hal. 120-129.

Undang-Undang No. 10 Tahun 2009
Tentang Kepariwisata

Windy, Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review STIE Perbanas Surabaya*. Volume 2. No. 2. July 2012. pages 215 – 228.