

PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL TRANSIT SYARIAH MEDAN

Siti Aisyah

Aisyah10041993@gmail.com

Dwi Rahmalia

wiearidi@gmail.com

Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of looking at the effect of accountability accounting and organizational commitment on the employee performance of the Hotel Transit Syariah Medan. The population in this study amounted to 32 people consisting of all employees of the Hotel Transit Syariah Medan. The sampling technique of this research is saturated sample. The data collection technique in this research was carried out using a questionnaire distributed to respondents. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis techniques.

The results of the analysis obtained from this study show that the results of the t test for variable X1 show that responsibility accounting has an effect on employee performance, and for X2, it is found that organizational commitment has no effect on employee performance. For the F test, the results show that the responsibility accounting variables and organizational commitment simultaneously affect the performance of the employees of the Hotel Transit syariah Medan. The amount of the Adjusted R Square coefficient of determination obtained is 96.6%,

Keywords: *Accountability Accounting, Organizational Commitment, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh Akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan. Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang yang terdiri dari semua karyawan hotel transit syariah medan. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang akan di teliti kecil dan tidak jauh di atas 30 populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini , diketahui hasil uji t untuk variabel X1 bahwasannya akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawab, dan untuk X2 diperoleh hasil bahwasannya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk uji F diperoleh hasil bahwasannya variabel akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah medan. Besarnya koefisien determinasi Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 96,6%

Kata Kunci : Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen organisasi, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keberadaan hotel syariah di Medan bisa dihitung dengan jari dimana sebagian besar perhotelan di kota Medan dikelola secara konvensional. Tetapi perkembangan hotel syariah di Kota Medan sudah mulai meningkat dibanding tahun-tahun sebelumnya, yaitu ditahun 2008 berjumlah 6 buah hotel dan ditahun 2013 jumlahnya meningkat menjadi 8 buah hotel, dan sekarang sudah mencapai belasan hotel syariah di kota Medan. Hotel transit syariah merupakan hotel syariah yang telah lama berdiri dikota Medan, hanya saja perkembangannya kalah cepat dengan hotel syariah lain yang baru berdiri seperti madani, grand jamee, Darussalam syariah, dan sebagainya.

Adapun fenomena yang terjadi karena lemahnya akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi dari unit bisnis hotel transit syariah Medan. Struktur organisasi yang sangat sederhana dan pusat pertanggungjawaban semua divisi hanya dipegang dan dipertanggungjawabkan oleh satu orang menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dipenuhi.

Informasi yang dihasilkan oleh akuntansi pertanggungjawaban bisa bersifat finansial maupun non-finansial. Yang termasuk laporan akuntansi pertanggungjawaban secara finansial adalah laporan keuangan baik pemasukan, pengeluaran, biaya lainnya. Sedangkan laporan akuntansi pertanggungjawaban bersifat non-finansial bisa berupa laporan sumberdaya manusia dan pengendalian intern perusahaan. Dengan adanya hal ini diharapkan pemilik hotel dan karyawan yang bekerja mampu bertanggungjawab dan berkomitmen penuh dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas hotel baik secara finansial maupun non- finansial. Begitu juga dengan komitmen organisasi yang kuat akan mendorong mereka untuk bekerja secara bertanggungjawab, baik dan loyal, sehingga menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan.

Dengan adanya akuntansi pertanggungjawaban pada sebuah unit bisnis bertujuan untuk memberikan manfaat berupa informasi masa yang akan datang bermanfaat untuk penyusunan anggaran, penilaian kinerja, pemotivasi, pengelolaan aktivitas dan lainnya. Sedangkan informasi akuntansi pertanggungjawaban yang berupa informasi masa lalu bermanfaat sebagai penilai kinerjamanajer pusat pertanggungjawaban dan pemotivasi manajer. Oleh sebab itu adapun yang tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Beberapa penelitian yang terkait dengan judul peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Denny Andriana (2015) dengan judul Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Kinerja Manajer Pusat Pertanggungjawaban (Studi Kasus Pada Produk Manufaktur PT. Pindad (Persero)) yang mengatakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban mempunyai pengaruh sebesar 69,06% dalam kinerja manajer pusat pertanggungjawaban dan sisanya sebesar 30,94% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Arina Nurandini (2014) dengan judul Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta).

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah peeneliti dan tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Apakah akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Transit Syariah Medan?, (2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Transit Syariah Medan?, (3) Apakah akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Transit Syariah Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk di upgrade dan dikembangkan oleh setiap individu karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Perusahaan tentu mengharapkan para karyawannya bekerja dengan maksimal dengan tujuan agar apa yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut munandar (2009:287), penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk melihat bagaimana ciri-ciri kepribadian, perilaku, dan hasil kerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan, yang nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan guna pengambilan keputusan mengenai tindakan apa yang harus dilakukan perusahaan kepada karyawan tersebut. Adanya penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan guna melakukan evaluasi yang objektif agar dilakukannya perbaikan dan peningkatan kualitas kinerja dikemudian hari, agar perusahaan dapat berkembang lebih baik dan semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun manfaat akuntansi pertanggungjawaban :

1. Sebagai dasar untuk penyusunan anggaran
2. Penilai kinerja manajer pusat pertanggungjawaban
3. Untuk memotivasi manajer
4. Wewenang didelegasikan kepada setiap manajer bawah kemudian mempertanggungjawabkan pelaksanaan wewenang tersebut kepada manajer atasannya.

Menurut Atkinson dan kawan-kawan , pusat pertanggungjawaban dibagi dalam 4 bagian, yaitu (2001:522):

1. *Cost Center* (Pusat biaya)
2. *Revenue Center* (Pusat pendapatan)
3. *Profit Center* (Pusat laba)
4. *Investment Center* (Pusat investasi)

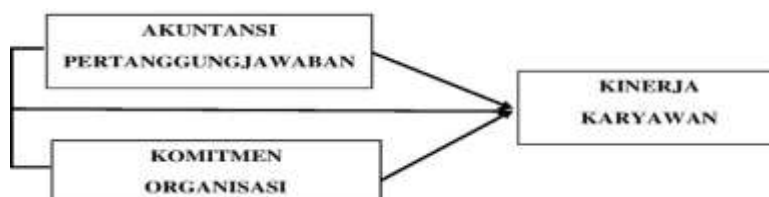
Grifiin (2004) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu perusahaan maka seseorang itu akan menganggap bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan yang bersifat sejati dan anggota jangka panjang dari perusahaan tersebut. Namun sebaliknya, jika seseorang memiliki komitmen yang rendah terhadap sebuah perusahaan, maka seseorang itu akan menganggap dirinya bukanlah bagian dari perusahaan yang bersifat sejati dan jangka panjang, melainkan hanya orang luar. Ada tiga indikator dalam komitmen organisasi antara lain:

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative Commitment*

Berdasarkan uraian yang telah dibahas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

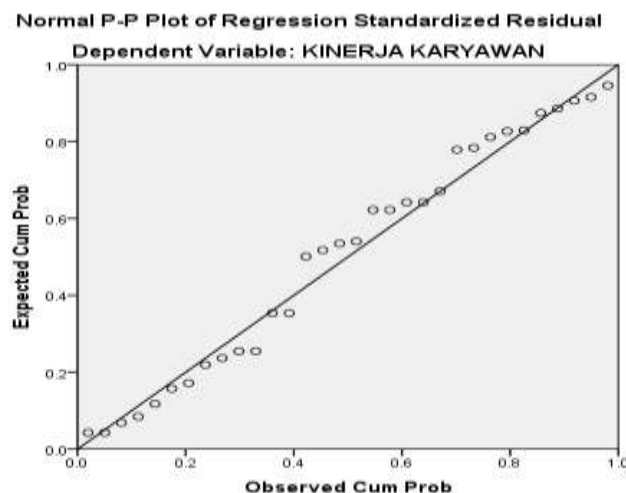
Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitatif. Jika dilihat dari jenis datanya, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang disebar kepada seluruh responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda (uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), serta menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, alat uji statistic linier berganda dapat dipergunakan.

a. Uji Normalitas

Ghozali(2009) mengatakan bahwasannya uji normalitas untuk penelitian dengan statistik one-sample kolmogorov-smirnov akan menghasilkan signifikansi apabila tingkat signifikannya 0,05, jika signifikan $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini :



Gambar 2
Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar 2 diatas, maka disimpulkan bahwa pada grafik normal P-P plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka model regresi layak dipakai serta memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya..

Selanjutnya uji normalitas data dapat dilakukan dengan alat uji non parametrik Kolmogorov-smirnov, seperti yang terlihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Kolmogorov_Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.01889533
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.560
Asymp. Sig. (2-tailed)		.913

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji K-S diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai K-S adalah 0,560 dan signifikan pada 0,913, tentu hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal karena $> 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinierita. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN	.173	5.765
KOMITMEN ORGANISASI	.173	5.765

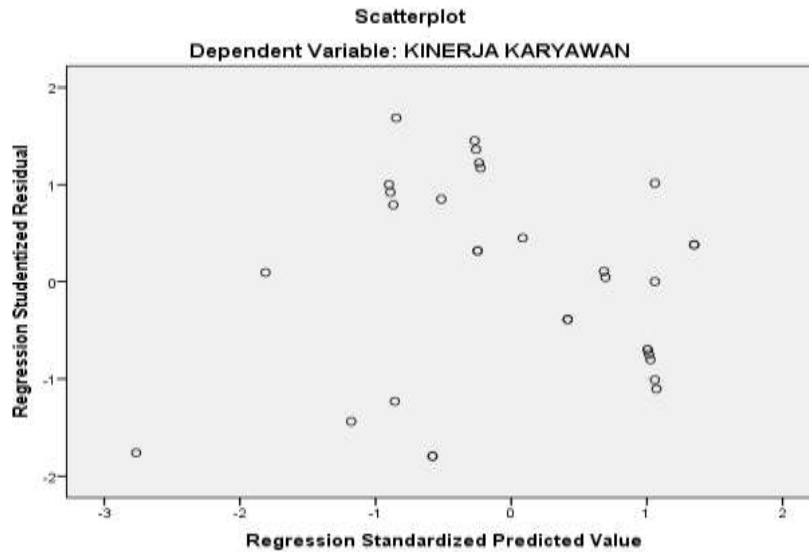
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, dan hasil nilai tolerance mendekati 1 atau diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dengan mengamati pola yang terdapat pada scatterplots. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini :



Gambar 3
Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan hotel transit syariah Medan. Hasil pengolahan data ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 20 , dan berikut hasilnya:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.385	1.155		-2.064	.048
AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN	1.862	.144	1.030	12.917	.000
KOMITMEN ORGANISASI	-.061	.094	-.051	-.642	.526

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 3 pada kolom Unstandardized Coeficients di atas, diperoleh model persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -2.385 + 1.862X_1 + -0.61X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
X1 = Akuntansi Pertanggungjawaban
X2 = Komitmen organisasi

Dari persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Nilai ini menyatakan jika variabel independen dianggap 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar -2.385
2. Variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki nilai koefisien regresi yaitu 1.862. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan akuntansi pertanggungjawaban sebesar 1%, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1.862. Begitu pula sebaliknya, jika setiap penurunan nilai akuntansi pertanggungjawaban sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan nilai sebesar 1.862% pula.
3. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi yaitu -.061. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi 1%, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -.061 begitu pula sebaliknya.

e. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) secara sendiri-sendiri (parsial). Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.385	1.155		-2.064	.048
AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN	1.862	.144	1.030	12.917	.000
KOMITMEN ORGANISASI	-.061	.094	-.051	-.642	.526

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji t hitung untuk variabel akuntansi pertanggungjawaban adalah sebesar 12.917 dan nilai t tabel sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (12.917 > 1,69). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,000, dan hal ini

menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dalam arti secara parsial akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Untuk variabel komitmen organisasi, dapat diketahui bahwa hasil uji t hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar -0.61 dan nilai t tabel sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-0.61 < 1,69$). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk komitmen organisasi sebesar 0,526, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,526 > \alpha = 0,05$. Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dalam arti secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan dan tidak signifikan.

f. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dimana taraf signifikannya $\alpha = 0,05$, dimana jika signifikannya $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan dan sebaliknya. Berikut tertera hasil uji F pada tabel 5:

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	973.692	2	486.846	438.701	.000 ^b
	Residual	32.183	29	1.110		
	Total	1005.875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $438.701 > 3,29$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan.

g. Uji R (Adjusted R Square)

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar.

Hasil koefisien determinasi berdasarkan perhitungan SPSS tergambar pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.968	.966	1.053	2.354

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,968 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,966, yang menunjukkan bahwa pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan. adalah sebesar 96,6%, dan sisanya 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan uji t terhadap H_a menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diterima karena hasil uji t hitung untuk variabel akuntansi pertanggungjawaban adalah sebesar 12.917 dan nilai t tabel sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.917 > 1,69$). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,000, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dalam arti secara parsial akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Hal ini sejalan dengan penelitian Denny Andriana (2015) dengan judul Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Kinerja Manajer Pusat Pertanggungjawaban (Studi Kasus Pada Produk Manufaktur PT. Pindad (Persero)) yang mengatakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban mempunyai pengaruh sebesar 69,06% dalam kinerja manajer pusat pertanggungjawaban dan sisanya sebesar 30,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan adanya akuntansi pertanggungjawaban yang baik dan benar dalam sebuah perusahaan / unit bisnis, maka setiap orang dapat menjalankan perannya dengan maksimal dan dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Semua sistem akuntansi pertanggungjawaban yang telah disusun dan dirancang akan berhasil dengan dukungan dari para karyawan yang menjalankannya. Oleh sebab itu, kinerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai akuntansi pertanggungjawaban yang telah ditetapkan.

2. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan uji t terhadap H_a menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diterima karena variabel komitmen organisasi memiliki hasil uji t hitung sebesar -0.61 dan nilai t tabel

sebesar -0.61. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($-0.61 > 1,69$). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk komitmen organisasi sebesar 0,526, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,526 > \alpha = 0,05$. Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dalam arti secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian kinerja karyawan hotel transit syariah Medan dan tidak signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Arina Nurandini (2014) dengan judul Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta).

Tetapi keadaan ini bertentangan dengan hipotesis dan teori yang ada sebelumnya. Hipotesis sebelumnya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan. Hal ini terjadi disebabkan kurangnya kesadaran karyawan atas komitmen organisasinya terhadap perusahaan. Mereka bekerja sekedarnya sesuai dengan tanggungjawab masing-masing. Tidak peduli bagaimana keadaan yang terjadi di departemen yang lain, baik itu keadaan yang dapat melemahkan pengendalian intern atau memperkuat pengendalian intern. Seharusnya hal ini bisa diperbaiki, demi menyadarkan para karyawan bahwasannya yang terjadi pada perusahaan adalah tanggungjawab bersama dan demi kepentingan bersama, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai sasarannya.

3. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pada uji F telah didapatkan hasil nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $438.701 > 3,29$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya bahwa akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan. Dari hasil yang diperoleh, maka dapat peneliti analisis bahwa kinerja karyawan yang baik akan terwujud apabila setiap elemen dalam perusahaan saling memberikan sumbangan dalam menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Begitu pula di hotel transit syariah Medan, variabel akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi memberikan sumbangan nilai sebesar 96,6% dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumbangan nilai sebesar 96,6% dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square yang diperoleh dari hasil SPSS yaitu 0,966%. Hal ini menggambarkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi memiliki sumbangan terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji t hitung untuk variabel akuntansi pertanggungjawaban adalah sebesar 12.917 dan nilai t tabel sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($12.917 > 1,69$). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,000, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dalam arti secara parsial akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Untuk variabel komitmen organisasi, dapat diketahui bahwa hasil uji t hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar -0.61 dan nilai t tabel sebesar -0.61. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0.61 > 1,69$). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk komitmen organisasi sebesar 0,526, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,526 > \alpha = 0,05$. Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dalam arti secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian kinerja karyawan hotel transit syariah Medan dan tidak signifikan.

Dari hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $438.701 > 3,29$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, John P. Meyer And Natalie. 1990 . *The Measurement And Antecedent Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. Journal Of Occupational Psychology*. No. 63. P.1-18
- Andriana, Deny.2015. *Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Kinerja Manajer Pusat Pertanggungjawaban (Studi Kasus Pada Produk Manufaktur PT. Pindad (Persero))*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Anthony, A., et al. 2001. *Management Accounting (2nd edition)*. New Jersey: Prentice Hall Internasional, Inc
- Atkinson, Rajiv D. Banker, Robert S. Kaplan, Mark Young. 2001. *Management Accounting Edisi 3*. Prentice-Hall, Inc. New Jersey
- Hansen, Don. R. and Mowen, Maryanne. M., (2012), *Akuntansi Manajerial*. Alih bahasa Deny Arnos Kwary .Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi.2007. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa, Edisi 3*, Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2009. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Nuraini, Ariana. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Prawironegoro, Darsono dan Purwanti, Ari.,2008. *Akuntansi manajemen. Edisi ke-2*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.