

# PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA HOTELREDDOORZ DI KOTA PALEMBANG

Rara Agustine

Dewi Sri  
[dewi\\_sri@ukmc.ac.id](mailto:dewi_sri@ukmc.ac.id)

## ABSTRACT

*This study aims to examined the effect of responsibility accounting and work motivation. This study used Contingency Theory. The population in this study is the Hotel Manager at Hotel RedDoorz Palembang, with a total of 36 hotels registered in the RedDoorz Application. Determination of the sample in this study used purposive sampling method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that only work motivation had a significant positive effect on managerial performance, while responsibility accounting had no significant positive effect on managerial performance.*

**Keywords:** *Responsibility accounting, work motivation, and managerial performance*

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kontigensi. Populasi dalam penelitian ini adalah Manajer Hotel yang ada di Hotel RedDoorz Palembang, dengan jumlah hotel sebanyak 36 hotel yang terdaftar di Aplikasi RedDoorz. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya motivasi kerja yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.

**Kata Kunci :** *Akuntansi pertanggungjawaban, motivasi kerja dan kinerja manajerial.*

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki keanekaragaman budaya, bahasa serta objek wisata yang menjadi potensi negara dan patut kita banggakan. Berkembangnya industri pariwisata di Indonesia tentunya tidak dapat dipisahkan dari keberadaan sarana dan prasarana yang

mendukungnya. Bidang usaha hotel merupakan bagian dari usaha kepariwisataan dan ini artinya hidup dan kehidupannya banyak tergantung dari banyak atau sedikitnya wisatawan yang datang, bila diumpamakan industri pariwisata itu sebagai suatu bangunan, maka bidang perhotelan merupakan tiangnya.

Pada era digital ini, teknologi semakin berkembang seiring mengikuti perkembangan zaman. Dengan berkembangnya teknologi tersebut memberikan dampak yang positif pada industri *e-commerce*, industri logistik, maupun industri *travel* (Faisol, E., 2017). Di Indonesia, pertumbuhan ekosistem *e-commerce* diprediksi akan terus meningkat. Dengan demikian, dalam beberapa tahun ke depan, aspek ekonomi Indonesia akan terdampak oleh keberadaan *e-commerce*.

Hal ini juga dilakukan oleh penyedia akomodasi di Indonesia. Saat ini aplikasi *budget* hotel semakin banyak bermunculan dan melakukan promosi di Indonesia yaitu RedDoorz, Airy room, dan lainnya. Aplikasi tersebut bersaing ketat dalam membangun *positioning* mereka masing-masing untuk membangun ciri khas hotel mereka. Salah satu aplikasi yang saya bahas adalah RedDoorz, yang merupakan aplikasi *budget* hotel kedua terbanyak yang diminati oleh generasi millennial.

Setiap perusahaan yang didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti halnya Hotel RedDoorz yang bertujuan untuk mendukung kepariwisataan Indonesia dan berhasil mencapai sasaran yang ditujunya. Dalam mewujudkan hal tersebut, pimpinan memerlukan bantuan dari semua pihak yang berada dalam organisasi, karena adanya kemungkinan permasalahan yang timbul serta luas dan kompleksnya aktivitas.

Dalam hal ini, Indonesia merupakan pasar utama RedDoorz, sehingga perusahaan fokus memberikan pelayanan yang terbaik untuk penggunanya. RedDoorz pertama kali berdiri di Indonesia pada Juli 2015 dan tingkat pertumbuhan bisnis yang diklaim cukup signifikan. Pada tahun 2018 bisnis RedDoorz tumbuh 11 kali lipat, sementara tahun ini diperkirakan tumbuh 5 kali lipat, ditargetkan sampai lima tahun mendatang, pertumbuhan perusahaan bisa tetap stabil di kisaran 4-5 kali lipat (Marsya Nabila, 2017).

Setelah melalui masa gemilang di tahun 2019, bisnis RedDoorz harus melalui rintangan berat di tahun 2020. Pandemi Covid-19 mengguncang industri pariwisata seluruh dunia dan termasuk Indonesia. RedDoorz terus bertahan untuk melewati masa-masa sulit dan terus memberikan layanan terbaik bagi semua konsumen dan partner RedDoorz (RedDoorz, 2017). Di tahun ini juga terbukti tetap bertahannya bisnis RedDoorz di tengah tantangan besar Pandemi Covid-19 yaitu dengan berhasil mempertahankan bisnisnya dan terus bangkit bersama industri pariwisata dunia.

Dalam hal ini, sebagai seorang tenaga kerja atau karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja terutama dalam era ekonomi digital dan adanya Pandemi Covid-19 sekarang ini. Motivasi merupakan hal yang

sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan atau tenaga kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Viana, 2017).

Salah satu penilaian kinerja perusahaan yang terkait dengan pertanggungjawaban dalam organisasi bisnis adalah informasi akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting*). Secara spesifik, Akuntansi pertanggungjawaban berfungsi untuk mengukur dan mengevaluasi suatu rencana atau anggaran dengan tindakan atau realisasi aktivitas manajemen dari setiap tingkat manajemen pada suatu perusahaan dengan menetapkan penghasilan dan biaya tertentu bagi departemen atau divisi yang memiliki tanggung jawab pekerjaan tersebut (Kadek Novi Andani, 2017).

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan bidang jasa, yaitu Hotel RedDoorz yang ada di Kota Palembang dengan memberikan kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan indikator-indikator yang ada untuk mengukur setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini. Dari permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel RedDoorz Palembang dengan mengambil judul **“Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Reddoorz Di Kota Palembang”**.

#### **TELAAH TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Menurut model ini, kinerja kelompok ini kontingensi pada sistem motivasional baik pemimpin dan sejauh mana pemimpin memiliki kendali dan pengaruh dalam situasi tertentu (Chenhall dan Brownell, 1988). Dengan kata lain, tinggi rendahnya prestasi kerja satu kelompok dipengaruhi oleh sistem motivasi dari pemimpin dan sejauh mana pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi suatu situasi tertentu. Teori kontigensi dalam akuntansi manajemen menggambarkan suatu model dan kerangka pikir untuk mengidentifikasi sistem pengendalian dalam suatu kondisi yang paling tepat. Pada prinsipnya, para praktisi akuntansi manajemen selalu mencoba menyesuaikan sistem agar lebih dapat berguna dalam setiap keadaan. Seperti upaya untuk mengidentifikasi variabel kontigensi yang paling penting dan menilai dampaknya pada desain sistem pengendalian.

Indikator yang digunakan sebagai ukuran kinerja manajerial mengadopsi hasil yang dikembangkan oleh Ferawati (2011) yang meliputi

Perencanaan yang terdiri dari pemilihan strategi, kebijakan, program dan prosedur untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanggungjawab untuk perencanaan sama sekali tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan manajerial semua tingkatan manajemen, baik manajemen puncak, menengah maupun tingkat dasar dari suatu struktur organisasi. Yang kedua yaitu Investigasi. Menurut Supomo dan Indriantoro (1998), laporan dari setiap manajer pada pusat pertanggungjawaban yang dipimpinnya menjelaskan kinerja manajerial yang bersangkutan. Untuk menyusun laporan tersebut, manajer melaksanakan salah satu fungsi manajemen yakni investigasi. Dalam hal ini manajemen bertugas untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan dan analisa pekerjaan. Yang ketiga adalah Koordinasi. Setiap fungsi manajerial adalah pelaksana koordinasi. Kebutuhan akan mengsinkronasikan tindakan individu timbul dari perbedaan dalam pendapat mengenai bagaimana cita-cita kelompok dapat dicapai atau bagaimana tujuan individu atau kelompok dipadukan. Koordinasi ini bisa dilakukan dengan tukar menukar informasi dengan bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu departemen lain dan berhubungan dengan manajer lain. Keempat yaitu Evaluasi. Evaluasi menyatakan bahwa evaluasi merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang digunakan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja, penilaian pegawai, penilaian catatan, penilaian laporan keuangan dan pemeriksaan produk. Setelah itu, Pengawasan. Pengawasan adalah pengukuran dan pembetulan terhadap kegiatan para bawahan untuk menjamin pelaksanaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan meliputi kegiatan mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih, memberikan tugas pada bawahan dan menangani keluhan. Keenam *Staffing*. Penataan staf merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia agar para karyawan dapat dimanfaatkan secara efektif. Penataan staf adalah suatu proses yang terdiri dari spesifikasi pekerjaan (*job description*), pergerakan tenaga, spesifikasi pekerja, seleksi dan penyusunan organisasi untuk mempersiapkan dan melatih karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik. Penempatan staf hendaknya berdasarkan pada kemampuan dan minat karyawan. Ketujuh, Negosiasi Komunikasi. Negosiasi merupakan faktor yang penting bagi seorang manajer untuk memahami perilaku agar dapat menangani karyawan secara efektif. Di samping itu, komunikasi merupakan satu cara untuk mendapatkan informasi yang sangat dibutuhkan seorang manajer dalam pengambilan keputusan. Namun, dalam pelaksanaannya komunikasi tidak selalu berjalan efektif. Berbagai macam gangguan (*noise*) menyebabkan pesan yang disampaikan dalam komunikasi tidak diterima dengan tepat. Oleh karena itu, untuk memperbaiki komunikasi, negosiasi dapat dilakukan (Gibson et al, 1997). Bentuk negosiasi yang dapat dilakukan manajer antara lain terjadi pada saat melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi

pemasok, tawar-menawar dengan wakil penjual maupun secara kelompok. Kedelapan Perwakilan Manajer. Menciptakan hubungan dan menggunakan pendekatan kontigensi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer dapat menjadi wakil unit kerjanya dan dapat mewakili organisasi secara keseluruhan. Perwakilan adalah fungsi manajemen untuk menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan dan mempromosikan tujuan umum perusahaan.

Akuntansi pertanggungjawaban mendorong para individu, terutama para manajer untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Penyusunan anggaran dalam akuntansi pertanggungjawaban adalah berdasarkan pusat-pusat pertanggungjawaban. Dari laporan pertanggungjawaban dapat diketahui perbandingan antara realisasi dengan anggarannya, sehingga penyimpangan yang terjadi dapat dianalisa dan dicari penyelesaiannya dengan manajer pusat pertanggungjawabannya. Akuntansi pertanggungjawaban melaporkan hasil evaluasi dan penilaian kinerja yang berguna bagi pimpinan dalam penyusunan rencana kerja periode mendatang, baik untuk masing-masing pusat pertanggungjawaban maupun untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan.

Seperti yang dikemukakan oleh Mulyadi, sistem akuntansi pertanggungjawaban memiliki beberapa karakteristi antara lain Adanya identifikasi pusat pertanggungjawaban. Akuntansi pertanggungjawaban mengidentifikasi pusat pertanggungjawaban sebagai unit organisasi seperti departemen, tim kerja, atau individu. Apapun satuan pusat pertanggungjawaban yang dibentuk, sistem akuntansi pertanggungjawaban membebaskan tanggung jawab kepada individu yang diberi wewenang. Tanggung jawab dibatasi dalam satuan keuangan (seperti biaya). Standar ditetapkannya biaya sebagai tolak ukur kinerja manajer yang bertanggung jawab atas pusat pertanggungjawaban tertentu. Setelah pusat pertanggungjawaban diidentifikasi dan ditetapkan, sistem akuntansi pertanggungjawaban menghendaki ditetapkannya biaya standar sebagai dasar untuk menyusun anggaran. Anggaran berisi biaya standar yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Biaya standar dan anggaran merupakan ukuran kinerja manajer pusat pertanggungjawaban dalam mewujudkan sasaran yang ditetapkan dalam anggaran. Kinerja manajer diukur dengan membandingkan antara realisasi dan anggaran. Pelaksanaan anggaran merupakan penggunaan sumber daya oleh manajer pusat pertanggungjawaban dalam mewujudkan sasaran yang ditetapkan dalam anggaran. Penggunaan sumber daya ini diukur dengan informasi akuntansi pertanggungjawaban, yang mencerminkan ukuran kinerja manajer pusat pertanggungjawaban dalam mencapai sasaran anggaran. Dengan informasi akuntansi pertanggungjawaban, secara prinsip individu hanya dimintai pertanggungjawaban atas biaya dan memiliki wewenang untuk mempengaruhinya secara signifikan. Informasi akuntansi pertanggungjawaban menyajikan informasi biaya sesungguhnya

dan informasi biaya yang dianggarkan kepada setiap manajer yang bertanggung jawab, untuk memungkinkan setiap manajer mempertanggungjawabkan pelaksanaan anggaran mereka dan memungkinkan mereka untuk memantau pelaksanaan anggaran mereka. Manajer secara individual diberi penghargaan atau hukuman berdasarkan kebijakan manajemen yang lebih tinggi. Sistem penghargaan dan hukuman dirancang untuk memacu para manajer dalam mengelola biaya untuk mencapai target standar biaya yang dicantumkan dalam anggaran. Atas dasar evaluasi penyebab terjadinya penyimpangan biaya yang direalisasikan dari biaya yang dianggarkan, para manajer secara individual diberi penghargaan atau hukuman menurut sistem penghargaan dan hukuman yang ditetapkan.

Untuk membangun akuntansi pertanggungjawaban yang baik diperlukan indikator yang saling terkait satu dengan lainnya. Beberapa hal yang menjadi indikator untuk membentuk akuntansi pertanggungjawaban menurut Horngren, Skikant dan George dalam Fatiya(2019) yaitu Struktur organisasi yang menetapkan secara jelas dan tegas menggambarkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk setiap unit dalam struktur organisasi. Anggaran biaya disusun menurut pusat pertanggungjawaban. Penggolongan biaya sesuai dengan dapat tidaknya dikendalikan oleh manajer pusat pertanggungjawaban. Adanya sistem akuntansi untuk mengklasifikasikan kode rekening yang disesuaikan dengan tingkatan manajemen dalam perusahaan. Sistem pelaporan biaya kepada manajer yang bertanggungjawab.

Teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*). Teori motivasi dengan pendekatan isi lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*). Teori motivasi dengan pendekatan proses tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Teori motivasi dengan pendekatan penguat lebih menekankan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

Jenis jenis motivasi kerja karyawan tersebut misalnya dapat melalui Insentif, yang bersifat material dan immaterial. Setelah itu, *Carrot and Stick Approach*, Pendekatan kemanusiaan, Supervisi, Pembinaan Disiplin

Mulyadi (dalam Nengsy, 2019), menyebutkan syarat untuk dapat diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban ada empat yaitu: Pertama, struktur organisasi harus menggambarkan secara tegas wewenang, tanggung jawab, posisi dan pembagian tugas yang jelas setiap unit kerja dari setiap tingkat manajemen. Kedua, penyusunan anggaran, setiap pusat pertanggungjawaban ikut dalam menyusun anggaran.

Sistem akuntansi pertanggungjawaban memiliki beberapa karakteristik, yaitu; adanya identifikasi pusat pertanggungjawaban, standar ditetapkannya biaya sebagai tolak ukur kinerja manajer yang

bertanggung jawab atas pusat pertanggungjawaban tertentu, kinerja manajer diukur dengan membandingkan antara realisasi dan anggaran, dan manajer secara individual diberi penghargaan atau hukuman berdasarkan kebijakan manajemen yang lebih tinggi.

Akuntansi pertanggungjawaban membantu untuk merekam aktivitas organisasi dan mengevaluasi hasil kerja dari pusat pertanggungjawaban. Penelitian yang dilakukan oleh Nengsy (2019) menemukan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan akuntansi pertanggungjawabandi dalam SKPD Indragiri Hilir, maka akan semakin baik kinerja manajerialnya terhadap pelayanan publik. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

### **H1: Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial**

Setidaknya, terdapat 3 elemen utama yang tercantum dalam definisi motivasi tersebut yaitu: arah, ketekunan dan intensitas. Dalam fungsinya sebagai penggerak organisasi pemimpin langsung berhadapan dengan bawahan sebagai pelaksana pekerjaan. Untuk itu seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahan sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dapat tercapai dengan baik. Sejalan dengan penelitian Tanjung (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, artinya semakin tinggi motivasi kerja individu dalam organisasi maka kinerja manajerial yang diperoleh akan tinggi.

Hal ini dikarenakan motivasi merupakan bentuk dorongan yang bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja sehingga dapat memiliki tingkat kerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan pada suatu tujuan yang baik. Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

### **H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial**

#### **METODE PENELITIAN**

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| 1. SS : Sangat setuju        | Diberi skor 5 |
| 2. S : Setuju                | Diberi skor 4 |
| 3. RG: Ragu-ragu             | Diberi skor 3 |
| 4. TS : Tidak setuju         | Diberi skor 2 |
| 5. STS : Sangat tidak setuju | Diberi skor 1 |

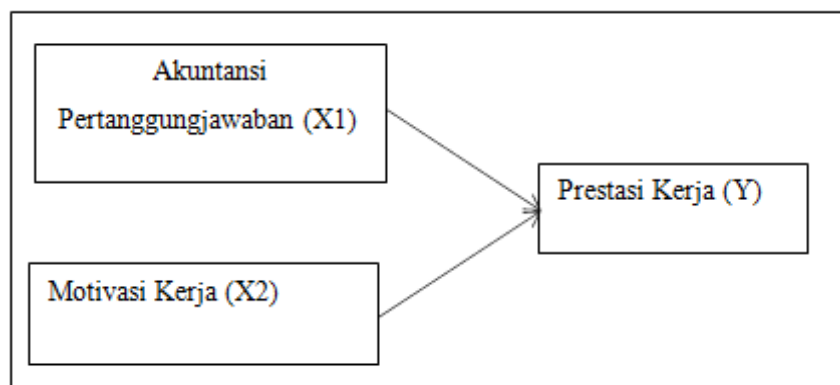
## Dimensi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan	Skala	
Akuntansi Pertanggungjawaban	Struktur Organisasi	Batasan wewenang dan tanggungjawab dari masing-masing pimpinan.	1	Likert	
		Pengelompokkan karyawan berdasarkan keahlian	2		
	Anggaran biaya disusun menurut pusat pertanggungjawaban	Anggaran alat koordinasi sumber daya perusahaan.	3	Likert	
Motivasi kerja		Peran serta dalam penyusunan anggaran.	4		
	Penggolongan biaya	Otorisasi oleh manajer	5	Likert	
	Adanya sistem akuntansi	Pemanfaatan kode rekening	6	Likert	
	Sistem pelaporan biaya kepada manajer yang bertanggungjawab		melaporkan pertanggungjawaban kepada atasan.	7	Likert
			memperhatikan ketepatan waktu dalam pembuatan laporan secara periodik.	8	
	Daya Pendorong	dorongan dari atasan ataupun rekan kerja agar mencapai kesuksesan.	9	Likert	
	Kemauan	memiliki kemauan untuk maju dan berkembang.	10	Likert	
	Kerelaan	memiliki kerelaan saling menolong satu sama lain.	11	Likert	
Membentuk Keahlian	membentuk keahlian dalam bidangnya masing-masing.	12	Likert		
Membentuk Keterampilan	Membentuk keterampilan agar tercipta suasana kondusif dan menarik.	13	Likert		
Tanggung Jawab	memiliki tanggung jawab terhadap diri sendiri dan pekerjaan.	14	Likert		
Kewajiban	memiliki kewajiban terhadap pekerjaan.	15	Likert		
Tujuan	memiliki tujuan membentuk perusahaan	16	Likert		
Kinerja Manajerial	Perencanaan	Menentukan tujuan serta metode pelaksanaan.	17	Likert	
	Investigasi	Mengumpulkan dan menyiapkan informasi, dan analisis pekerjaan.	18	Likert	
	Koordinasi	Tukar ; menukar	19	Likert	



		informasi untuk menyesuaikan program perusahaan.		
	Evaluasi	Mengevaluasi dan menilai proposal, laporan kerja.	20	Likert
	Pengawasan	Mengarahkan tentang peraturan kerja kepada bawahan.	21	Likert
	Pengaturan Staf	Memelihara dan mempertahankan bawahan sesuai dengan peraturan perusahaan.	22	Likert
	Negosiasi	Menyeleksi pegawai baru sesuai kriteria masing-masing.	23	
		Melakukan kontrak untuk barang atau jasa ke pemasok.	24	Likert
	Perwakilan	Menyampaikan informasi tentang visi, misi dan tujuan umum kepada pihak luar organisasi.	25	Likert

**Model Penelitian**



Regresi mempekerjakan alasan yang sama seperti regresi sederhana dan formula adalah perpanjangan logis dari yang untuk regresi linear:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Manajerial

a = Konstanta

X1 = Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

X2 = Ketidakpastian Lingkungan

X3 = Human Capital

$\beta$  = Koefisien  
 Regresie = Error

Untuk menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan audit internal (X2) terhadap pencegahan kecurangan (Y) digunakan metode statistik dengan tingkat taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  artinya derajat tingkat kesalahan sebesar 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Statistik Deskriptif*

#### *Karakteristik Responden*

##### **Jenis Kelamin**

#### **Jumlah Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

No.	Keterangan	Jumlah Responden	
		Angka	Persentase
1	Perempuan	18	50%
2	Laki-Laki	18	50%
Total		36	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Hal ini dapat diketahui bahwa tidak ada dominasi diantara responden dengan jenis kelamin perempuan atau laki-laki, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin ini sama-sama berjumlahimbang atau sebanding dari data yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan atau laki-laki berhak menjadi manajer apa saja jika memiliki kemampuan memimpin.

##### **Usia**

#### **Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

No.	Keterangan	Jumlah Responden	
		Angka	Persentase
1	17-35 Tahun	26	72,2%
2	36-50 Tahun	10	27,8%
3	>50 Tahun	0	0
Total		36	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Hal ini menunjukkan bahwa dari data yang diperoleh, responden terbanyak memiliki rentang usia 17-35 tahun yaitu sebanyak 26 responden (72,2%), rentang usia 36-50 tahun yaitu sebanyak 10 responden (27,8%), dan rentang usia >50 tahun tidak memiliki responden. Hal ini menunjukkan bahwa manajer yang bekerja pada Hotel RedDoorz di Kota Palembang berada pada kategori usia muda atau usia produktif rentang usia 17-35 tahun.

##### **Jabatan**

**Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan**

No.	Keterangan	Jumlah Responden	
		Angka	Persentase
1	Manajer Keuangan	14	38,9%
2	Manajer Pemasaran	8	22,2%
3	HRD	14	38,9%
Total		36	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Hal ini dapat diketahui bahwa data responden penelitian ini langsung didapatkan dari Manajer Keuangan dan HRD yaitu sebanyak 14 masing-masing responden (38,9%) dan Manajer Pemasaran sebanyak 8 responden (22,2%).

**Pengalaman Kerja****Jumlah Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

No.	Keterangan	Jumlah Responden	
		Angka	Persentase
1	<3 Tahun	20	55,6%
2	3-5 Tahun	16	44,4%
3	>5 Tahun	0	0
Total		36	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Hal ini menunjukkan data responden sebagian besar belum lama menjabat sebagai seorang manajer yaitu pengalaman kerjanya selama <3 tahun sebanyak 20 responden (55,6%) dan yang sudah lumayan lama menjabat sebagai seorang manajer yaitu pengalaman kerjanya selama 3-5 tahun sebanyak 16 responden (44,4%) dan yang bekerja lebih lama sebagai seorang manajer yaitu pengalaman kerjanya selama >5 tahun tidak memiliki responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Hotel RedDoorz di Kota Palembang baru melakukan pergantian jabatan.

**Statistik Deskriptif Variabel**

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	mean	Std. Deviation
Akuntansi Pertanggungjawaban	36	22,00	40,00	34,2222	4,75161
Motivasi Kerja	36	22,00	40,00	35,5000	3,74547
Kinerja Manajerial	36	27,00	43,00	38,2778	3,79933

Sumber : Data diolah 2021

Hal ini dapat diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 36 data. Analisis statistik deskriptif yang terdiri dari persentase standar deviasi, rata-rata (*mean*), nilai maksimum (*max*), dan nilai minimum (*min*) dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel akuntansi pertanggungjawaban mempunyai rentang nilai antara 22 hingga 40 dengan

nilai rata-rata 34,22 dan standar deviasi sebesar 4,7 yang artinya bahwa responden sudah menggunakan akuntansi pertanggungjawaban untuk memperoleh informasi dalam pelaksanaan pelaporan keuangan. Untuk variabel motivasi kerja karyawan mempunyai rentang nilai antara 22 hingga 40 dengan nilai rata-rata sebesar 35,50 dan standar deviasi 3,7 yang artinya bahwa responden telah memahami dan mengetahui pentingnya motivasi kerja karyawan bagi kelangsungan sumber daya manusia bagi perusahaan. Serta variabel kinerja manajerial mempunyai rentang nilai antara 27 hingga 43 dengan nilai rata-rata sebesar 38,27 dan standar deviasi 3,7 yang artinya bahwa responden sudah memberikan kinerja manajerial yang baik.

### *Hasil Pengujian Syarat Statistik Infrensial*

#### *Uji Instrumen Penelitian*

#### *Uji Validitas*

Nama Variabel	pertanyaan	R hitung	Nilai R tabel	Sig.	Hasil
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	X11	0,616	0,320	0,000	Valid
	X12	0,819	0,320	0,000	Valid
	X13	0,641	0,320	0,000	Valid
	X14	0,631	0,320	0,000	Valid
	X15	0,784	0,320	0,000	Valid
	X16	0,588	0,320	0,000	Valid
	X17	0,700	0,320	0,000	Valid
	X18	0,657	0,320	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X21	0,820	0,320	0,000	Valid
	X22	0,721	0,320	0,000	Valid
	X23	0,648	0,320	0,000	Valid
	X24	0,520	0,320	0,000	Valid
	X25	0,472	0,320	0,000	Valid
	X26	0,688	0,320	0,000	Valid
	X27	0,651	0,320	0,000	Valid
	X28	0,650	0,320	0,000	Valid
Kinerja Manajerial (Y)	Y11	0,640	0,320	0,002	Valid
	Y12	0,544	0,320	0,000	Valid
	Y13	0,617	0,320	0,001	Valid
	Y14	0,646	0,320	0,000	Valid
	Y15	0,572	0,320	0,000	Valid
	Y16	0,478	0,320	0,000	Valid
	Y17	0,636	0,320	0,000	Valid
	Y18	0,658	0,320	0,001	Valid
	Y19	0,489	0,320	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Hal diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas yang didapatkan menunjukkan semua pernyataan dikategorikan valid. Hal ini dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Begitu juga dengan nilai

r hitung > r tabel dengan nilai 0,320. Dimana nilai r hitung didapat dari output R atas uji validitas, sedangkan nilai r tabel di dapat dari tabel r yang jumlah sampel 36 dengan rumus  $df = N-2$  yaitu  $df = 36-2 = 34$ .

**Uji Reliabilitas**

**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Item's	Koefisien Cronbach's Alpha	keterangan
Akutansi Pertanggungjawaban	0,869	8	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,888	8		Reliabel
Kinerja Manajerial	0,834	9		Reliabel

Sumber : Data diolah 2021

Hal diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel baik variabel independen yaitu: Akutansi Pertanggungjawaban (X1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X2) maupun variabel dependen yaitu: Kinerja Manajerial (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Hasil Uji Normalitas**

N	36
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,187

Sumber : Data diolah 2021

Hal diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh sebesar 0,187 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwadata berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Akutansi Pertanggungjawaban	0,936	1,068	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,936	1,068	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah 2021

Hal diatas terlihat bahwa nilai *Tolerance* mendekati angka 1 atau  $\geq 0,10$  dan nilai VIF disekitar angka 1 atau  $\leq 10$  untuk setiap variabel.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dan data dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### *Uji Heterokedastisitas*

##### Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Akuntansi Pertanggungjawaban	0,659	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi Kerja	0,431	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah 2021

Hal ini dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi pada variabel Akuntansi Pertanggungjawaban sebesar 0,659 dan Motivasi Kerja sebesar 0,431 (signifikansi > 0,05).

#### *Hasil Regresi Linier Berganda*

##### Regresi Linier Berganda

##### Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig.
(Constant)	18,840	3,122	0,004
Akuntansi Pertanggungjawaban	0,018	0,151	0,881
Motivasi Kerja	0,530	3,420	0,002

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji regresi diatas, maka didapat persamaan regresi linier berganda adalah

$$Y = 18,840 + 0,018X_1 + 0,530X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 18,840 yang berarti bahwa tanpa adanya Akuntansi Pertanggungjawaban ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) maka nilai Kinerja Manajerial sebesar 18,840. Nilai koefisien regresi variabel Akuntansi Pertanggungjawaban ( $X_1$ ) sebesar 0,018 yang berarti bahwa jika nilai variabel Akuntansi Pertanggungjawaban meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel bebas yang lainnya konstan, maka Kinerja Manajerial akan meningkat sebesar 1,8%. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,530 yang berarti bahwa nilai variabel Motivasi Kerja meningkat 1% dengan asumsi variabel bebas yang lainnya konstan, maka Kinerja Manajerial akan meningkat 53%.

#### *Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)*

##### Hasil Uji t

Model	T	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	3,122	0,004	
Akuntansi pertanggungjawaban	0,151	0,881	H1 Ditolak
Motivasi Kerja	3,420	0,002	H2 Diterima

Sumber : Data diolah 2021.

Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X1) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 0,151 dengan nilai signifikan sebesar 0,881. Maka dapat disimpulkan bahwa Akuntansi Pertanggungjawaban (X1) tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel RedDoorz di Kota Palembang. Sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,420 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel RedDoorz di Kota Palembang. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

#### **Hasil Uji Signifikansi Kelayakan Model (Uji F)**

##### **Hasil Uji F**

F	Sig.
6,396	0,004

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 6,396. Karena nilai sig.  $0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Akuntansi Pertanggungjawaban (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y).

#### **Koefisiensi Determinasi (Adjusted R Square)**

##### **Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0,529	0,279	0,236

Sumber : Data diolah 2021

Hal diatas menunjukkan bahwa nilai R menunjukkan angka sebesar 0,529 yang berarti hubungan korelasi secara bersama-sama antara variabel independen dan variabel dependen kuat karena R lebih besar dari 0,05 dan pengujian yang dilakukan dengan melihat *R square* diperoleh nilai 0,279 yang berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 0,279 atau 27,9% dan sisanya 72,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Hotel RedDoorz di Kota Palembang. Pengujian hipotesis pertama (H1) memiliki nilai  $t$  hitung untuk Akuntansi Pertanggungjawaban yaitu 0,151 yang dimana bersifat positif, dengan nilai signifikan  $0,881 > 0,005$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Akuntansi Pertanggungjawaban belum memiliki pengaruh terhadap Kinerja Manajerial di Hotel RedDoorz Di Kota Palembang. Sehingga akuntansi pertanggungjawaban di Hotel RedDoorz Palembang masih kurang penerapannya.

Pengujian hipotesis kedua (H2) memiliki nilai  $t$  hitung untuk Motivasi Kerja 3,420 yang dimana berpengaruh positif, dengan nilai

signifikan  $0,002 > 0,005$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Manajerial di Hotel RedDoorz di Kota Palembang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa koefisien untuk motivasi karyawan bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen yang ada di Hotel RedDoorz di Kota Palembang.

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial dapat ditarik kesimpulan yaitu Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel RedDoorz di Kota Palembang. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel RedDoorz di Kota Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka saran yang akan diberikan dalam penelitian ini yaitu Penelitian selanjutnya diharapkan tidak menggantungkan dari hasil kuesioner saja, tetapi juga bisa melakukan wawancara kepada responden sehingga memperoleh data yang akurat dan juga meningkatkan kualitas hasil olah data. Penelitian selanjutnya dapat diperluas jumlah sampelnya terutama bergerak pada bidang yang sama, sehingga data yang dihasilkan lebih memungkinkan untuk dapat disimpulkan secara umum. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih teliti dan lebih cepat menanyakan kuesioner jika melalui via *online*, sehingga tidak terjadi penundaan atau menunggu kuesioner terlalu lama. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan responden untuk level manajer dengan sebanyak mungkin sesuai dengan pusat pertanggungjawaban agar lebih mengetahui perbedaan dari hasil penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alsa, Asmadi. 2004. Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anonim. 2018. Penelitian Asosiatif Dan Pengertian, Contoh. <https://www.Materipendidikan.Info/2018/03/penelitian-asosiatif-pengertian-contoh.html>. Diunduh Pada Tanggal 22 Mei 2020.
- Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Pt. Rineka Cipta Chenhall, R. H., dan Brownell, P. 1988. The Effect of Participative Budgeting on Job Satisfaction and Performance : Role Ambiguity as an Intervening Variable.



- Accounting, Organization, and Society*, 13 (No.3), 225–233.
- Dahlan, A. 2015. Definisi Sampling Dan Teknik Sampling. <https://www.eurekapedidikan.com/2015/09/Defenisi-Sampling-Dan-Teknik-Sampling.html>. Diunduh Pada Tanggal 16 Mei 2020.
- Deddy Kurniawansyah. 2018. Teori Agency Dalam Pemikiran Organisasi ; Pendekatan Positivist Dan Principle-Agen. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, Vol. 3, No. 2.
- Faisol, E. 2017. *E-Commerce* Dongkrak Pertumbuhan Industri Logistik 30 Persen. Diunduh Pada 12 Maret 2020.
- Fatiya Kamila Hanoum. 2019. SKRIPSI. Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Telkom, Tbk Medan.
- Ferawati, Galuh. 2011. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial : Studi pada Pt. Askes (Perseroan) Cabang Kediri. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Fiedler, F. 1967. *A Theory Leadership Effectiviness*. (McGraw-Hill, Ed.). New York.
- Kadek Novi Andani. 2017. Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Hotel Berbintang Di Kawasan Lovina). Diunduh Pada Tanggal 31 Maret 2021.
- Lukito, M. S., dan Retnani, E. D. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Maartje Paais. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel Di Ambon. Volume X Nomor 2, Oktober 2016. Diunduh Pada Tanggal 16 Maret 2020.
- Marsya Nabila. 2017. Reddoorz Raih Investasi Lanjutan Khusus Untuk Pasar Indonesia. <https://dailysocial.id/post/reddoorz-raih-investasi-lanjutan-khusus-untuk-pasar-indonesia>. Diunduh Pada 15 Maret 2020.
- Mitchael, H. T., dan Roy Setiawan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *AGORA* Vol. 2, No. 2. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Mulyadi. 2003. *Akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Yogyakarta : BP STIE YKPN.
- Mulyadi dan Setyawan. 2014. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- M. Saiful. 2020. Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin. Diunduh Pada Tanggal 31 Maret 2021.
- Nengsy, H. 2019. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi

- Pertanggungjawaban dan *Job Relevant Information* Terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Islam Indragiri Tembilahan.
- Rahayu Ning. 2019. Ini Dampak Perkembangan E-Commerce Bagi Indonesia. <https://www.wartaekonomi.co.id/read216033/ini-dampak-perkembangan-e-commerce-bagi-indonesia.html>. Di Unduh Pada 13 Maret 2020.
- Rakhmat, J. 2001. Psikologi Komunikasi Edisi Revisi. Bandung: Pt RemajaRosdakarya.
- Reddoorz. 2017. Untuk Kalian Yang Belum Mengenal Kami. <https://www.reddoorz.com/blog/id/feature/reddoorz-untuk-kalian-yang-belum-mengenal-kami>. Di Unduh Pada Tanggal 31 Maret 2021.
- Rudianto. 2013. Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis. Jakarta: Erlangga.
- Suliyanto. 2011. "Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS". Edisi 1. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tanjung, H., M. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial pada BUMN PTPN V Pekanbaru. JOM Fekon Vol. Riau University.
- Trisna Sary Lewaru. 2014. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Prestasi Kerja. Urnal Keuangan Dan Bisnis, Vol. 12, No. 1, Maret 2014. Diunduh Pada Tanggal 17 Maret 2020.
- Viana. 2017. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Pegawai Balaikota Surakarta. Diunduh Pada Tanggal 20 Maret 2020.
- Viyanti. Tin. 2010. Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja <https://www.neliti.com/id/publications/220042/akuntansi-pertanggungjawaban-sebagai-alat-pengendalian-manajemen-terhadap-penilaian-prestasi-kerja>. Diunduh Pada Tanggal 16 Mei 2020.
- Yudi Abdullh. 2020. Upaya Phri Sumsel Pertahankan Eksistensi Hotel Dari Dampak Covid-19. <https://www.antaraneews.com/berita/1404342/upaya-phri-sumsel-pertahankan-eksistensi-hotel-dari-dampak-covid-19>. Di

Unduh Pada Tanggal 31 Maret 2021.