

# **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu**

Noor Riefma Hidayah

Jurusan Perbankan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Datokaram Palu

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis baik secara simultan maupun secara parsial Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu. Variabel dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi Akuntansi ( $X_2$ ) serta Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang diperoleh dari Bank Indonesia Kota Palu yang berhubungan erat dengan penelitian ini. Populasi dan sampel dalam penelitian sebanyak 42 orang dan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,333 atau 33.3% yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan komunikasi akuntansi memengaruhi kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Palu. Sedangkan sisanya sebesar 66.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ( $e$ ). Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi akuntansi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Palu. Komitmen organisasi mendorong pencapaian kinerja karyawan yang baik, hal tersebut ditopang oleh standar kerja yang profesional dengan imbalan jasa atau insentif yang memadai. Kondisi pekerjaan tersebut memberi ruang yang sempit terhadap hubungan anggota keluarga karyawan Bank Indonesia Cabang Palu. Berdasarkan kondisi tersebut dapat disarankan secara organisasi perlu disediakan waktu dan terjadwal libur keluarga karyawan Bank Indonesia Cabang Palu.

## **INFORMASI ARTIKEL**

Katakunci:  
Komitmen Organisasi,  
Komunikasi Akuntansi,  
Kinerja Karyawan, Bank  
Indonesia

## 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, suksesnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi tersebut untuk dapat beradaptasi terhadap laju perubahan lingkungan strategik yang semakin pesat. Adanya perubahan dalam lingkungan organisasi organisasi mensyaratkan agar organisasi lebih *responsive* dan berusaha tetap bertahan.

Dunia perbankan, kualitas sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan organisasi agar dapat tetap hidup dan semakin berkembang. Keinginan dari perbankan untuk memiliki keunggulan bersaing menuntut mereka agar selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sedangkan kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana system yang berlaku sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan.<sup>1</sup>

Robbins dan Coulter Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengenali tujuan organisasi

tertentu dan menganggap kinerja pekerjaannya menjadi penting bagi diri<sup>2</sup>.

Komitmen organisasi adalah mengidentifikasi dengan organisasi yang memperkerjakan anda. Menurut Gibson Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi<sup>3</sup>.

Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi sangat diperlukan adanya komitmen yang dapat memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan sehingga menjadi lebih optimal.

Kualitas kinerja karyawan juga dapat ditentukan oleh komunikasi akuntansi yang menjadi salah satu prediktor bagi kinerja karyawan. Komunikasi akuntansi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Variabel-variabel yang berpengaruh pada komunikasi dari informasi akuntansi tersebut sangat membantu mengorganisasikan terhadap kinerja karyawan, begitupun juga dalam kebenaran pertukaran informasi, khususnya informasi yang berhubungan dengan akuntansi. Dengan dem<sup>4</sup>ikian

---

<sup>1</sup> Suparman. Analisis pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai studi pada pegawai di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Sukamara di Provinsi Kalimantan Tengah, Tesis (Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang 2007).

---

<sup>2</sup> Al Gibson Et 2009, Organisasi (Edisi Ke-5), Jakarta; Erlangga.

<sup>3</sup> Stephen P. Robbins, Mary A. Coulter. 2012. Management, 11<sup>th</sup> Edition. Pearson.

produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Kantor Bank Indonesia Cabang Palu yang terletak di jalan Dr. Sam Ratulangi No.23 itu juga mempunyai visi dan misi untuk meningkatkan kelangsungan hidup dalam organisasinya. Visi Bank Indonesia cabang Palu yaitu mewujudkan Kantor Bank Indonesia yang dapat dipercaya melalui peningkatan perannya sebagai *economic intelligence* dan unit penelitian. Sedangkan misi dari Bank Indonesia Palu yaitu berperan aktif dalam pelaksanaan kebijakan Bank Indonesia Palu yaitu berperan aktif dalam pelaksanaan kebijakan Bank Indonesia dalam mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah melalui pelaksanaan kegiatan operasional di bidang ekonomi, moneter, perbankan, system pembayaran secara efektif dan efisien juga peningkatan kajian ekonomi regional serta koordinasi dengan pemerintah daerah serta lembaga terkait.

Untuk mewujudkan visi dan misinya, Bank Indonesia Palu didukung oleh 40 pegawai organic dan 6 pegawai non organic (PT Binakarya Swadaya) yang tersebar di 6 seksi yaitu seksi: Kelompok Kajian Survei, dan Statistik (KKSS), Kelompok Pengembangan Sektor Riil dan UMKM (KPRSU), Pengawas Bank (PB), seksi Kas dan Pengedaran, Seksi Akunting dan Kliring serta Seksi Sumber Daya.

Berdasarkan Uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana komitmen organisasi dan komunikasi akuntansi dapat memengaruhi kinerja karyawan sehingga menghasilkan kualitas kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Agung pada PT. Telkom Cabang Palu dengan tujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana salah satu hipotesis yang diajukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Palu, dengan menggunakan regresi berganda hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis tersebut yang diajukan terbukti kebenarannya dalam arti mendapat dukungan hasil.<sup>5</sup>

Penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan komunikasi akuntansi terhadap kinerja karyawan juga

---

<sup>5</sup> Agung. Pengaruh Komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM CABANG PALU. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. Palu- Sulawesi Tengah. 2007.

dilakukan oleh Wahyuni mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan komitmen organisasi dan tekanan pekerjaan sebagai variabel intervening studi empiris pada perusahaan BUMN di provinsi Sumatera Barat dengan menggunakan alat analisis SEM (*structural equation model*) hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Komunikasi organisasi berpengaruh negative terhadap tekanan pekerjaan. Tekanan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja, komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.<sup>6</sup>

Kemudian oleh Amaral yang menguji tentang hubungan antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. Divisi Perbankan Mikro Jakarta yang menggunakan alat analisis regresi berganda hasilnya menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepemimpinan secara simultan memiliki hubungan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada BNI Unit Mikro.<sup>7</sup>

## 2.2 Komitmen Organisasi

Pemahaman yang tepat tentang komitmen organisasi akan dapat terwujud dalam pengertiannya, perumusan dan cakupannya, pemuasan pihak yang berkepentingan serta tanggungjawab social. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi harus merumuskan sebuah komitmen karena hal itulah yang berperan sebagai pemandu tindakan manajemen puncak di masa depan. Komitmen organisasi merupakan kegiatan utama yang membuat organisasi memiliki jati diri yang khas dan sekaligus membedakannya dari organisasi yang lain yang bergerak dalam bidang usaha yang sejenis.

Suatu perusahaan atau lembaga yang sudah mendeklarasikan diri sebagai perusahaan yang terkemuka dituntut memberikan kinerja yang bernilai tidak hanya bagi embaganya sendiri, melainkan juga masyarakat luas. Salah satu factor yang berpengaruh pada upaya peningkatan nilai adalah komitmen organiasinal yang tinggi.

Komitmen juga menurut Koesmono dapat didefinisikan sebagai “suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-

---

<sup>6</sup> Wahyuni. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dengan Komitmen Organisasi dan Tekanan Pekerjaan sebagai variabel intervening Studi Empiris pada perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat. Tesis. 2009.

---

<sup>7</sup> Amaral. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. Divisi Perbankan Mikro Jakarta. 2007.

tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa kepemihakan karyawan (loyalitas) paa organisasi yang memperkejakannya tinggi.<sup>8</sup>

Seseorang bisa memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara karyawan dengan organisasi ketika ketiga bentuk komitmen tersebut dipertimbangkan bersama sama.<sup>9</sup>

### 2.3 Komunikasi Akuntansi

Riset menunjukan bahwa komunikasi yang buruk adalah sumbr konflik interpersonal yang paling sering disebutkan. Karena individu menghabiskan hampr 70% dari waktu aktifnya untuk berkomunikasi menulis, membaca, berbicara, mendengarkan tampanya adalah wajar untuk menyimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang paling menghambat keberhasilan kinerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Tidak ada kelompok yang dapat tetap ada tanpa komunikasi. Hanya lewat komunikasi yang merupakan transfer makna dari satu orang keorang lain, informasi dan gagasan dapat dihantarkan.

Komunikasi sebagai dijelaskan oleh Robins , memiliki empat fungsi utama dalam suatu kelompok atau organisasi: Pengendalian, Motivasi Pengungkapan emosional dan informasi.<sup>10</sup> Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara. Setiap organisasi mempunyai hirearki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan

Komunikasi dapat mengalir secara verikan atau lateral. Dimensi vertical dapat dibagi lebih lanjut menjadi komunikasi ke atas dan kebawah. Komunikasi ke atas merupakan komunikasi yang mnegalir ke suatu tingkatan yng lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik, menginformasikan kemajuan tujuan dan meneruskan masalah-masalah yang ada kepada atasan. Komunikasi ke bawah merupakan komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam satu kelompok atau organisasi ketingkat lebih rendah.

Salah satu tujuan dari pembahasan komunikasi akuntansi adalah untuk membantu mengorganisasikan factor-faktor yang memengaruhi komunikasi dri informasi akuntansi. Alasan kenapa akuntansi perlu dipelajari karena seiring perkembangan zaman, tingkat pertumbuhan ekonomi

<sup>8</sup> Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Career Plateau terhadap Stres, Komitmen Organisasi dan OCB Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*, Vol.7 No.1 April 2007.

<sup>9</sup> Bartlett, K.R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resources Development Quaterly*, 12, 335-353.

<sup>10</sup> Robbins, P. S.; Judge, A. T. 2013. *Organizational Behavior*, 15th edition. Pearson Education, Inc. United States of America.

pun berkembang banyak perusahaan jasa maupun perusahaan dagang baru bermunculan, baik itu perusahaan besar atau perusahaan kecil menengah pasti membutuhkan laporan keuangan untuk melihat pendapatan dan pengeluaran yang terjadi diperusahaannya.<sup>11</sup> Menurut Iksan dan Ishak Pembahasan tersebut diatur ke dalam bagian-bagian yang berurusan dengan sumber, pesan, Saluran, Penerima, Umpan Balik, dan Konteks lingkungan dimana penyusunan dan komunikasi informasi akuntansi terjadi.<sup>12</sup> Pemahaman yang mengarah perilaku yang sesuai, adalah hasil dari proses komunikasi. Sementara factor-faktor ini akan disajikan sebagai kategori yang terpisah.

#### 2.4 Kinerja Karyawan

Mengenai Kinerja, Schuler Sunaryo mengemukakan kinerja menggambarkan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Bernadien dan Russel mengemukakan, kinerja merupakan suatu catatan hasil dari suatu kegiatan atau fungsi kerja tertentu selama periode tertentu.<sup>13</sup> Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>14</sup>

Pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.<sup>15</sup>

Kinerja tidak hanya sekedar pada proses apa yang telah dicapai tetapi yang paling utama standar kerja dalam arti kualitas kerja, kuantitas, pengetahuan. Sunaryo mengemukakan bahwa untuk mengetahui kinerja yang dilakukan maka ada beberapa kriteria yang bias dijadikan tolak ukur salah satunya yang harus diperhatikan jenis jabatan karyawan.<sup>16</sup>

Menurut Gary Dessler faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, meliputi Indikator yaitu : 1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian dan bias diterima atas pekerjaan yang dilakukan. 2. Produktifitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang

<sup>11</sup>Afni, N., & Jalil, A. (2021). Peran Pendidikan Akuntansi Dalam Masyarakat. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 3(1), 11

<sup>12</sup>Arfan, Ikhsan dan Ishak Muhammad. 2005. Akuntansi Keprilakuan. Salemba Empat. Jakarta

<sup>13</sup> Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2003). Human resource management (An Experimental Approach International Edition), Singapore : Mc.Graw Hill Inc.

<sup>14</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

<sup>15</sup> Jalil, A., & Sabrina, R. 2021. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KC. Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 3(1), 51

<sup>16</sup> T. Sunaryo. 2001. Ekonom Manajerial Aplikasi Teori Ekonomi Mikro. Jakarta: Erlangga.

dihasilkan dalam periode waktu tertentu 3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan Informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan. 4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bias diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas. 5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan. 6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.<sup>17</sup>

Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar yang dapat perilaku yang berorientasi hubungan serta perilaku yang berorientasi perubahan.

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada tinjauan teoritis di atas yang didukung oleh teori-teori dan hasil penelitian, maka berikut ini dapat digambarkan rangkaian variabel-

variabel yang akan dikaji yaitu : variabel komitmen organisasi dan variabel komunikasi akuntansi mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, hubungan antara variabel yang akan diteliti, dapat di perlihatkan melalui kerangka konseptual penelitian berikut ini :

### 2.6 Hipotesis

H<sub>1</sub> : Komitmen organisasi dan Komunikasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank Indonesia Cabang Palu.

H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu

H<sub>3</sub> : Komunikasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank Indonesia Cabang Palu.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Komitemn Organisasi dan Komunikasi Akuntansi terhadap kinerja Karyawan pada kantor Bank Indonesia Cabang Palu. Peneliti sebelumnya pernah bekerja selama dua bulan (KKP) pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu sebagai objek penelitian.

### 3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian servei yaitu penelitian yang menggunakan urutan sampel dari suatu populasi. Dalam penelitian ini digunakan

---

<sup>17</sup> Dessler, Gary, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Jakarta :PT. Prenhalindo

metode penelitian yang berdsifat verifikatif yaitu penelitian yang menggunakan penyajian jawaban dari hasil pemikiran yang kebenarannya bersifat sementara (hipotesis). Studi Verifikatif pada penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen (Komitmen Organisasi, Komunikasi Akuntansi terhadap Variabel dependen (Kinerja Karyawan).

### *3.3. Jenis dan Sumber Data*

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh melalui observasi langsung pada objek penelitian yaitu pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu.
2. Data sekunder adalah data yang penulis peroleh secara tidak langsung yakni dari buku-buku atau referensi yang ada kaitanya dengan judul penelitian , serta Kantor Bank Indonesia Cabang Palu.

Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kualitatif dan kuantitatif yaitu :

1. Data kualitatif adalah mengumpulkan data (misalnya tentang perilaku manusia) untuk menjadi dasar pembuktian (*verifying*) teori-teori yang sudah ada (tentang perilaku manusia).

2. Data Kuantitatif adalah berusaha memahami objek penelitian tentang perilaku manusia, misalnya) dengan mengamati objeknya (mengamati proses terjadinya perilaku manusia tersebut, misalnya) tanpa harus mencocokkan dengan teori yang sudah ada. Teori yang sudah ada tidak membatasi ruang gerak kerja peneliti dalam menangkap atau menentukan system yang sedang dicarinya (*generation theory*).

### *3.4. Teknik Pengumpulan Data*

Untuk Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik-teknik antara lain:

1. Observasi, dengan menggunakan metode non partisipan mengingat hal yang diteliti (komitmen organisasi, komunikasi akuntansi dan kinerja karyawan) bukan masalah yang sensitive dalam arti akan mudah meng=yinggung perasaan subjek.
2. Wawancara, yaitu metode yang dipakai oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi mengenai variable yang diteliti dengan cara tanya jawab secara langsung dengan responden. Dalam wawancara ini peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur mengacu pada kuisioner.

3. Angket (kuesioner), penggunaan teknik angket tertutup ini dengan pertimbangan untuk memudahkan responden memberikan pilihan jawaban mengingat responden umumnya orang yang rata-rata sibuk.
4. Studi dokumen, yaitu pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang terpublikasi pada pihak-pihak tertentu misalnya Badan pusat Statistik.

### *3.5. Populasi*

Populasi Berdasarkan data dari kantor Bank Indonesia Varang palu, jumlah karyawan organic adalah sebanyak 42 karyawan. Tetapi pada waktu penelitian ini dilakukan sebanyak 40 karyawan karena 2 karyawan diantaranya telah dimutasi dan belum ada penggantinya.

### *3.6. Operasional Variabel*

Penelitian ini menggunakan variabel independen yang diberi symbol X dan Variabel dependen yang diberi symbol Y. Variabel independen terdiri dari : Variabel X1 yaitu Komitmen organisasi dan Variabel X2 adalah Komunikasi Akuntansi. Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.

### *3.7. Uji Instrumen Penelitian*

Instrumen dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala likert. Dalam skala Likert responden akan diberikan pertanyaan-pernyataan dengan beberapa alternative jawaban yang dianggap

responden paling tepat yang terdiri dari lima pilihan jawaban, diantaranya: Sangat tidak setuju, Tidak Setuju, Kurang Setuju, Setuju, Sangat Setuju. Selain itu Uji Instrumen pada penelitian ini menggunakan beberapa uji diantaranya Uji Validitas, Uji Realibilitas, Transformasi data, Uji Asumsi klasik dan pembuktian Hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### *4.1. Gambaran Umum Penelitian*

#### *4.1.1. Bank Indonesia*

Bank Indonesia (BI) dulu disebut dengan De Javasche Bank merupakan Bank sentral Republik Indonesia. Sebagai bank sentral, sejak berlakunya UU No.23 Tahun 1999 dan Diperbarui dengan UU No. 3 Tahun 2004, BI mempunyai satu tujuan tunggal, yaitu menjaga kestabilan nilai rupiah. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek , yaitu kestabilan nilai mata uang rupiah terhadap barang dan jasa serta kestabilan nilai rupiah terhadap mata uang negara lain (kurs).

Untuk mencapai tujuan tersebut, BI didukung oleh tiga pilar yang merupakan tiga bidang tugasnya. Ketiga bidang tugas ini adalah menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter, mengatur dan menjaga kelancaran system pembayaran serta mengatur dan mengawasi bank-bank yang ada di Indonesia. Ketiganya perlu di integrase agar tujuan menjaga kestabilan

nilai rupiah dapat dicapai secara efektif dan efisien. BI Juga menjadi satu-satunya lembaga yang memiliki hak untuk mengedarkan uang di Indonesia. Dalam melaksanakan tugas dan wewenangannya BI dipimpin oleh Dewan Gubernur.

#### 4.1.2. Bank Indonesia Palu

Kantor Bank Indonesia diresmikan tanggal 8 September 1970 oleh Bapak Radius Prawiro, Gubernur Bank Indonesia pada saat itu. Bank Indonesia Palu merupakan Kantor Bank Indonesia yang ke-28. Awalnya kegiatan operasional Bank Indonesia Palu dilakukan di Kantor Perdagangan Sulawesi Tengah karena Gedung kantor masih dalam proses pembangunan. Bank Indonesia Palu ketika itu hanya terdiri dari 3 seksi yaitu seksi Kas, Seksi pembukuan dan seksi Umum dengan jumlah pegawai sebanyak 21 orang yang beberapa diantaranya merupakan pegawai sementara dari Kantor Pusat Bank Indonesia. Adapun jumlah dari bank umum yang beroperasi saat itu adalah 4 kantor cabang bank yaitu kantor cabang : BNI 1946, Bank Bui daya , Bank Dagang Negara dan Bank Rakyat Indonesia serta 1 kantor Bank Milik pemerintah daerah yaitu Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tengah (sekarang PT. Bank Sulteng).

Sementara itu, peresmian gedung kantor Bank Indonesia Palu saat ini ( Jl. Dr. SamRatulangi No.23 Palu) dilakukan tanggal

12 Februari 1972 oleh Direktur Bank Indonesia Bapak M.Djoeana Koesoemahardja, setelah kurang lebih 2 tahun masa pembangunan gedung. Gedung tersebut dibangun diatas tanah seluas 8.832 m<sup>2</sup> yang merupakan tanah hibah dari Pemerintah Daerah Sulawesi Tengah. Berita acara Hibah ditandatanganinya pada tanggal 21 Agustus 1974 oleh Gubernur Sulawesi Tengah Bapak Muhammad Djasin dan Pemimpin Bank Indonesia Makassar, Bapak Irlan Soehandra. Hingga saat ini bangunan Kantor Bank Indonesia palu belum pernah mengalami perubahan bentuk yang berarti.

#### 4.2. Hasil Pengumpulan Data Deskripsi Responden

Data semua variable dalam penelitian ini didapatkan dari pengisian kuesioner oleh responden serta ditambah dengan hasil wawancara kepada pimpinan dan karyawan tempat penelitian yang dilaksanakan pada Bank Indonesia cabang Palu. Dalam Penelitian ini semua karyawan tetap Bank Indonesia Cabang Palu sebanyak 40 orang yang dijadikan sampel (sensus). Kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner, seluruhnya diterima kembali dan digunakan dalam analisis data. Jumlah 40 responden ini telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan analisis statistic.

#### 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi responden diperoleh melalui data pribadi responden pada kuesioner, dengan demikian karakteristik responden yang dipandang perlu untuk diuraikan dalam penelitian ini terdiri atas : Jenis Kelamin, usia, Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Jabatan Responden. Mayoritas Responden adalah laki-laki dengan presentasi sebesar 75% sedangkan responden perempuan presentasinya hanya sebesar 25% dari total responden 40 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa karyawan tetap pada Bank Indonesia Cabang Kota Palu didominasi oleh Karyawan Laki-laki. Responden berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden adalah karyawan dengan lulusan S1 yaitu sebesar 62,5% dan responden terkecil adalah karyawan dengan lulusan S2 yaitu sebesar 7.5%. Sedangkan berdasarkan jabatan, karyawan tetap pada Bank Indonesia kota Palu didominasi oleh karyawan dengan jabatan sebagai pegawai tata usaha (PTU) yaitu sebesar 25% dari total 40 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengungkapkan hasil tabulasi jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan berdasarkan indikator-indikator yang telah diuraikan pada Bab III Metode Penelitian. Untuk Variabel

Komitmen organisasi (X1) terdiri dari 5 Pernyataan, Komunikasi KAuntansi (X2) terdiri dari 16 Pernyataan, dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 7 pernyataan.

##### 4.3.1. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Hasil tabulasi data ordinal yang diperoleh dari masing-masing responden dengan 5 pernyataan tentang komitmen organisasi dari masing-masing responden dengan 5 pernyataan tentang komitmen organisasi ditunjukkan pada pernyataan nomor 1 dengan total skor sebesar 192 dari 40 yaitu 4,8 atau 5 yang mana hasil tersebut masuk dalam kategori “ sangat setuju” Hal Ini menggambarkan bahwa para karyawan selalu berusaha untuk memberikan upaya untuk membantu organisasi mereka untuk dapat menjadi sukses. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada Bank Indonesia Kota Palu dinilai cukup efektif dalam pelaksanaannya . Hal ini didukung oleh jawaban responden terhadap tiap-tiap item pada kuesioner untuk indikator komitmen organisasi dengan 5 pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan pernyataan sangat setuju dan setuju pada setiap jawaban dari pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

##### 4.3.2. Variabel Komunikasi Akuntansi

Hasil Tabulasi data ordinal yang diperoleh dari masing-masing responden dengan 16 pernyataan tentang komunikasi

akuntansi ditunjukkan Item pernyataan yang mempunyai total skor tertinggi adalah item pernyataan nomor 9 dengan nilai skor 210/40 yaitu sebesar 5,2 atau 5 yang mana hasil tersebut masuk dalam kategori “ sangat setuju”. Hal ini menggambarkan bahwa laporan yang diterima untuk pengguna atau laporan yang dibuat oleh pengguna dalam hal ini laporan di setiap bidang pada bank Indonesia Kota Palu itu memenuhi harapan pengguna.

#### 4.3.3. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil Tabulasi data ordinal yang diperoleh dari masing-masing responden dengan 7 pernyataan tentang kinerja karyawan ditunjukkan pada item pernyataan yang mempunyai total skor tertinggi adalah item pernyataan nomor 1 dengan total skor sebesar 191 yaitu dengan hasil tabulasi data yang diperoleh dari 191/40 yaitu sebesar 4.775 atau 5 yang mana hasil tersebut masuk dalam kategori “sangat setuju” Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan selalu berusaha untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan, sebab setiap pekerjaan pada Bank Indonesia Kota Palu masing-masing mempunyai aturan yang telah ditetapkan dari Kantor pusat Bank Indonesia.

#### 4.4. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan data *cross sectional* yang dikumpulkan dari karyawan Bank Indonesia Cabang Palu. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner,

selanjutnya diadakan wawancara kepada pimpinan dan karyawan tempat penelitian dilaksanakan Bank Indonesia Cabang Palu. Dalam penelitian ini semua karyawan tetap Bank Indonesia Cabang Palu sebanyak 40 orang dijadikan sampel (*sensus*). Jumlah 40 responden ini telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan analisis statistik.

##### 4.4.1. Hasil Uji Validitas

Instrumen utama untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (*angket*). Pernyataan yang diungkapkan dalam kuesioner tersebut menyangkut komitmen organisasi dan komunikasi akuntansi terhadap setiap indikator variable yang terdiri dari lima pilihan jawaban atau biasa disebut dengan skala likert. Sebuah instrument dikatakan valid, jika instrument itu mampu mengukur apa yang sebenarnya diukur menurut situasi dan tujuan tertentu, dengan kata lain bahwa sebuah instrument dianggap valid, jika instrument itu benar-benar dapat dijadikan alat untuk mengukur apa yang diukur.

Acuan untuk memberikan batasan sejauh mana nilai validitas dapat diterima dikemukakan Solimun bahwa bilamana koefisien Korelasi antar skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator adalah positif dan lebih besar 0,3 ( $r > 0,3$ ) maka instrument tersebut dianggap valid atau dengan kata lain pertanyaan yang diajukan

dalam bentuk kuesioner dianggap telah memiliki tingkat kesahihan (validitas) yang layak untuk digunakan dalam penelitian.<sup>18</sup> Uji validitas dilakukan dengan bantuan computer program SPSS versi 16.0. atas dasar hasil pengujian yang dilakukan dengan mengacu pendapat Masrun, dan program SPP maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat instrument yang tidak layak (tidak sah) untuk diikuti sertakan dalam penelitian ini, karena nilai validitas yang diperoleh lebih besar 0,3 ( $r > 0,3$ ).

#### 4.4.2. Hasil Uji Realibilitas

Realibilitas dapat dikatakan suatu angka indeks yang menunjukkan suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama. Danim mengemukakan bahwa realibilitas merupakan tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur meskipun digunakan secara berulang-ulang pada subyek yang sama atau berbeda.<sup>19</sup> Oleh karena kuesioner yang digunakan didalam penelitian ini belum terukur tingkat konsistensi pertanyaannya, maka untuk mengukur tingkat konsistensi perlu

dilakukan pengujian konsistensi dengan uji realibilitas.

Solimun, mengatakan suatu instrument dikatakan reliabel manakala memenuhi standar koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 ( $\alpha > 0.6$ ). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variable bahwa semua instrument dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha Cronbach alpha yang diperoleh lebih besar dari 0.6 ( $\alpha > 0.6$ ). dengan demikian instrument yang digunakan dalam penelitian ini cukup handal dalam mengukur kinerja responden terhadap variable yang diteliti.

#### 4.5. Transformasi Data

Setelah dilakukan pengujian instrument penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas maka dilakukan transformasi data. Transformasi data ini dilakukan dengan menggunakan *Method of Successive Internal (MSI)* untuk menaikkan tingkat pengukuran dari skala ordinal ke interval dengan bantuan program computer Microsoft Excel 2007 yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

##### 4.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan apakah dalam sebuah model regresi variable dependen, variable independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian

---

<sup>18</sup> Solimun. 2002. *Multivariate Anlaysia Structural Equation Modelling (SEM), Lisrel dan Amos: Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi, Sosial, kedokteran dan Agrokompleks.* Universitas Negeri Malang, Malang.

<sup>19</sup> Sudarwan Danim. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif.* Bandung: Pustaka Setia.

ini adalah dengan grafik dan statistic. Hasil uji normalitas analisis grafik dengan menggunakan bantuan computer program SPSS menunjukkan bahwa nilai-nilai sebaran data penelitian terletak di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.<sup>20</sup> Maka dapat dikatakan model regresi layak di pakai untuk prediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variable independennya. Dan disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi syarat bahwa berasumsi normalitas.

#### 4.5.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang teratur pada grafik Scatterplot. Dapat dilihat dari hasil uji terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu dengan jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y maka hal ini berarti

#### 4.5.3. Hasil Uji Multikolonearitas

<sup>20</sup> Solimun. 2002. *Multivariate Anlaysia Structural Equation Modelling (SEM), Lisrel dan Amos: Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi , Sosial , kedokteran dan Agrokomples.* Universitas Negeri malang, Malang.

Multikolonearitas adalah situasi adanya korelasi antara variable bebas (Supranto).<sup>21</sup> Gejala multikolonearitas seringkali diduga ketika R2 tinggi (antara 0,7-1) dan ketika Korelasi derajat nol juga tinggi, tetapi tidak satu pun atau sangat sedikit koefisien regresi parsial yang secara individu signifikan, secara statistic atas dasar pengujian t yang konvensional. Selain itu dapat pula dilihat dari nilai VIF, apabila < 10 mengindikasikan bahwa dalam model tidak terjadi multikolonearitas tetapi sebaliknya mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolonearitas serius (Gujarati).<sup>22</sup> Dalam penelitian ini berdasarkan hasil pengolahan regresiberganda dengan menggunakan bantuan computer SPSS diketahui nilai R2 yang diperoleh sebesar 0,577 dari dua koefisien regresi. Begitu pula nilai VIF yang diperoleh < 10. Sedangkan jika mengacu pada pendapat Malhotra dapat dikatakan walaupun terjadi multikolonearitas asalkan tidak melewati ? 0,8 maka masih dapat ditoleransi.

#### 4.6. Hasil Analisis

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah komitmen organisasi dna komunikasi akuntansi secara bersama-sama berpengaruh signifikan

<sup>21</sup> J. Supranto. 2005. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar.* Jakarta : Rineka Cipta

<sup>22</sup> Gujarati, D.N. (2006). *Dasar-Dasar Ekonometrika* Jilid 2. Penerjemah: Julius A. Mulyadi. Jakarta: Penerbit Erlangga.

terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Palu. Serta diantara komitmen Organisasi dan komunikasi Akuntansi, faktor manakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Palu. Untuk menganalisis permasalahan tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji permasalahan tersebut digunakan analisis regresi berganda, Uji F, dan Uji T untuk menguji permasalahan dan Hipotesis.

Dari hasil analisis regresi linier berganda. Persamaan tersebut menunjukkan variable komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Palu karena dibawah signifikansinya masih dibawah 0.05 yaitu 0.018 sedang komunikasi akuntansi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank Indonesia Cabang Palu karena diatas 0.05 yaitu 0.567. Berdasarkan pengaruh variable independen secara keseluruhan ditunjukkan oleh nilai koefisien R Square yaitu sebesar 0.333. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan kedua variable independen dalam menjelaskan variable-variabel dependen hanya sebesar 33.3%. Sedangkan sisanya sebesar 66.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model €. Sedangkan Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.577 hal tersebut dapat diartikan

bahwa hubungan variable independen (X1 dan X2) terhadap Variabel dependen Y adalah sebesar 57.7%. Untuk Mengetahui apakah variable independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen baik secara simultan maupun parsial dengan tingkat kepercayaan 95% dilakukan dengan dua pengujian yakni Uji F dan Uji T, dari hasil pengolahan data pada computer berdasarkan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 maka dapat dihasilkan bahwa F hitung  $9.216 > F$  table yaitu 3.191 yang berarti kedua variable yang diteliti secara bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Palu. Sedangkan untuk Uji T yang digunakan dihasilkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Palu. karena menunjukkan t hitung yang diperoleh sebesar  $2.483 > T$  table 1.667. dan Variabel Komunikasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Palu. Yaitu t hitung sebesar  $0.578 < t$  table 1.667 dan ini menunjukkan kedua variable independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependennya.

#### *4.7. Pembahasan*

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variable independen yaitu komitmen organisasi dan komunikasi akuntansi

ternyata memberikan kontribusi 3.3% terhadap kinerja karyawan karena nilai adjusted *R Square* yang diperoleh sebesar 0.333 . serta secara simultan variable indenpen berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Palu . Hal ini menandakan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Mathis dan Jackson yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi dan Komunikasi merupakan beberapa factor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>23</sup> Untuk mencapai kinerja yang memuaskan dari karyawan maka perlu didukung oleh komitmen organisasi dan komunikasi yang tinggi dalam diri karyawan serta didukung oleh informasi akuntansi yang berasal dari organisasi itu sendiri.

Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama komitmen organisasi dan komunikasi akuntansi apabila diterapkan dengan baik (berkualitas) maka dapat memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik didukung dengan komitmen organisasi dan komunikasi akuntansi yang baik pula. Jika seseorang karyawan telah berkomitmen akan menjadikan organisasi yang sukses maka dia akan berusaha keras untuk

menghasilkan kinerja yang baik. Jika seseorang karyawan telah melaksanakan kebijakan dari perusahaan dengan baik, maka dia akan mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Begitupun pada variable komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan . dimana Komitmen organisasi pada Bank Indonesia cabang Palu berusaha memberikan upaya yang terbaik untuk membantu agar Bank Indonesia Cabang Palu menjadi sukses baik dari pelayanan berupa sebagai bank sentral maupun sebagai pelaporan tentang data-data statistic mengenai harga produk disulawesi tengah. Dan para karyawan Bank Indoensia Cabang Palu merasa bahwa permasalahan pada kantor mereka adalah permasalahannya sendiri. Ini dibuktikan oleh alasan utama para karyawan yang bekerja di Bank Indoensia Cabang Palu ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar dan mungkin organisasi lain tidak memberikan manfaat yang sesuai dengan yang didapatkan di Bank Indonesia Cabang Palu. Para karyawan juga memiliki kesadaran loyalitas terhadap organisasi adalah hal penting dan seharusnya dilakukan oleh karena itu karyawan pada Bank Indonesia Cabang Palu merasa berkewajiban untuk tetep bekerja di Bank Indonesia Cabang Palu.

---

<sup>23</sup> Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi akuntansi terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Palu, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F menyimpulkan bahwa komitmen organisasi (X1) dan Komunikasi Akuntansi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Palu. dapat dibuktikan dengan nilai F hitung  $9.216 > F_{\alpha}$  Tabel 3.191 pada tingkat signifikan  $F$   $0.000 < Sig$  0.05. hasil ini menunjukkan bahwa semakin tingginya komitmen organisasi dan semakin kuatnya komunikasi akuntansi antar karyawan bank Indonesia Cabang Palu maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t, menyimpulkan bahwa variable yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Palu adalah komitmen Organisasi (X1) dimana  $t$  hitung ( $2.483$ )  $> t$  table ( $1.667$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi di

terapkannya komitmen organisasi di Bank Indonesia Cabang Palu maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada bank Indonesia Cabang Palu.

3. Hasil Pengujian Hipotesis ketiga dengan menggunakan uji t, menyimpulkan bahwa variable komunikasi Akuntansi (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia cabang Palu adalah di mana  $t$  hitung ( $0.578$ )  $< t$  table ( $1.667$ ). hasil pada Bank Indonesia Cabang Palu hal ini akan berpengaruh kuat dan secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Palu.

### 5.2. Saran-saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berakitan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah :

1. Pengaruh dominan yang signifikan komitmen organisasi menunjukkan bahwa variable ini menjadi pendorong kinerja utama bagi karyawan dibanding komunikasi akuntansi. Komitmen organisasi mendorong pencapaian kinerja karyawan yang baik, hal tersebut didukung oleh standar kerja yang professional dengan imbalan jada atau insentif yang memadai. Kondisi pekerjaan tersebut memberi ruang yang sempit terhadap hubungan anggota keluarga karyawan Bank Indonesia Cabang Palu.

Berdasarkan kondisi tersebut dapat disarankan secara organisasi perlu di sediakan waktu dan terjadwal libur keluarga karyaan Bank Indonesia Cabang Palu. Dengan demikian, tercapainya komitmen organisasi yang diikuti adanya komunikasi akuntansi yang kondusif diharapkan mampu menjadi pendorong untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawannya

2. Pengaruh yang tidak signifikan komunikasi akuntansi menunjukkan bahwa variable ini menghasilkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Palu . Komunikasi akuntansi penting untuk diterapkan di Bank Indonesia Cabang Palu karena dapat mendorong pencapaian kinerja yang baik. Jika diterapkan komunikasi akuntansi pada Bank Indonesia Cabang Palu, akan diperoleh komunikasi akuntansi yang berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Palu.
3. Disarankan pula bagi peneliti selanjutnya untuk mengambil sampel bank-bank yang lain lebih dari dua dan melakukan uji beda kinerja kerja karyawan pada Bank di Palu. Agar dapat diketahui apakah ada perbedaan kinerja karyawan antar Bank atau sebaliknya tidak ada perbedaan.

### *5.3 Keterbatasan Penelitian*

1. Responden pada penelitan ini masih terbatas pada Bank Indonesia Cabang Palu yaitu hanya pada Karyawan tetap. Sehingga hasil yang didapatkan belum representative untuk dijadikan kesimpulan.
2. Kurangnya literature menjadi keterbatasan bagi peneliti dalam mengembangkan penelitian.
3. Kurangnya komunikasi akuntansi pada kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Palu. Sehingga hasil yang didapatkan belum signifikan dan representative untuk dijadikan kesimpulan
4. Secara garis besar variable independen penelitian hanya berkisar tentan komitmen organisasi dan komunikasi akuntansi, sehingga perlu penelitian lanjut mengenai factor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan
5. Waktu pengamatan sangta terbatas sehingga deskripsi tentang hasil penelitian kurang mendalam dan belum dapat menggambarkan hasil yang memuaskan dalam pengukuran kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Palu secara keseluruhan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan".Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

- Agung. 2007. Pengaruh Komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM CABANG PALU. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. Palu-Sulawesi Tengah.
- Afni, N., & Jalil, A. (2021). PERAN PENDIDIKAN AKUNTANSI DALAM MASYARAKAT. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 3(1), 1-15.
- Arfan, Ikhsan dan Ishak Muhammad. 2005. Akuntansi Keprilakuan. Salemba Empat. Jakarta
- Al Gibson Et 2009, Organisasi (Edisi Ke-5), Jakarta; Erlangga
- Amaral. 2007. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. Divisi Perbankan Mikro Jakarta.
- Bartlett, K.R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resources Development Quarterly*, 12, 335-353
- Dessler, Gary, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Jakarta :PT. Prenhalindo
- Gujarati, D.N. (2006). Dasar-Dasar Ekonometrika Jilid 2. Penerjemah: Julius A. Mulyadi. Jakarta: Penerbit Erlangga
- J. Supranto. 2005. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar. Jakarta : Rineka Cipta
- Jalil, A., & Sabrina, R. (2021). PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA SYARIAH KC PALU. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 3(1), 46-56
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Career Plateau terhadap Stres, Komitmen Organisasi dan OCB Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*, Vol.7 No.1 April 2007.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Solimun. 2002. *Multivariate Anlaysia Structural Equation Modelling (SEM), Lisrel dan Amos: Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi , Sosial , kedokteran dan Agrokompleks*. Universitas Negeri malang, Malang.
- Sudarwan Danim. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Solimun. 2002. *Multivariate Anlaysia Structural Equation Modelling (SEM), Lisrel dan Amos: Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi , Sosial , kedokteran dan Agrokompleks*. Universitas Negeri malang, Malang.
- Suparman. Analisis pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai studi pada pegawai di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Sukamara di Provinsi Kalimantan Tengah, Tesis (Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang 2007).
- Stephen P. Robbins, Mary A. Coulter. 2012. *Management*, 11<sup>th</sup> Edition. Pearson.

T. Sunaryo. 2001. *Ekonom Manajerial Aplikasi Teori Ekonomi Mikro*. Jakarta: Erlangga.

Wahyuni. *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dengan Komitmen Organisasi dan Tekanan Pekerjaan sebagai variabel intervening Studi Empiris pada perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat*. Tesis. 2009.