

# The Manager Review

## Jurnal Ilmiah Manajemen

**Karakteristik Aparatur Dan Hambatan-Hambatan Komunikasi Dalam Organisasi Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau**

*Bayudarti  
Fahrudin Js Pareke  
Syamsul Bahri*

**Analisa Deskriptif Kemampuan, Kepuasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Utara II**

*Bina Maryana  
Handoko Hadiyanto  
Trisna Murni*

**Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara**

*Ceria Revolitasari  
Fahrudin Js Pareke  
Praningrum*

**Studi Tentang Kinerja Kegiatan Manajemen, Administrasi, Dan Operasional Puskesmas Di Lingkungan Kabupaten Seluma**

*Dadang  
Fahrudin JS Pareke  
Sugeng Susetyo*

**Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Pelayanan Prima Kepada Anggota Legislatif di Sekretariat DPRD Provinsi Bengkulu**

*Darun  
Fahrudin JS Pareke  
Paulus Sulluk Kananlua*

**Analisis Pengaruh Variabel Individual, Variabel Organisasional, Dan Psikologis Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Sindang Beliti Ilir**

*Debi Jonson  
Witman Rasyid  
Praningrum*

**Analisa Kinerja Account Representative dengan Balanced Scorecard Di KPP Pratama Argamakmur**

*Indah Sari  
Kamaludin  
Muhartini Salim*

**Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi, Dan Informatika Provinsi Bengkulu**

*Indra Junaidi  
Willy Abdillah  
Praningrum*

**Learning Organization Pada Bank BRI (PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Bengkulu)**

*Presy Dian Purna  
Herawan Sauni  
Praningrum*

**Studi Tentang Motivasi Berwirausaha, Disiplin kerja, dan Semangat Kerja Pedagang di Pasar Tradisional Modern (PTM) Kota Bengkulu**

*Ria Anggelita Irawan  
Fahrudin Js Pareke  
Sularsih Anggarawati*



# **The Manager Review**

**Jurnal Ilmiah Manajemen**

**Penanggung-jawab** : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

**Ketua Dewan Redaksi** : Dr. Slamet Widodo, MS

**Sekretaris Dewan Redaksi** : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

**Dewan Redaksi:**

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M.
5. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
6. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
7. Dr. Effed Darto Hadi, S.E., M.B.A.
8. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

**Staf Pelaksana:**

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

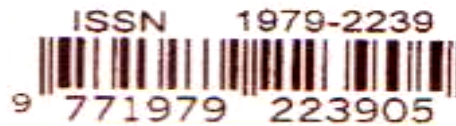
**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN  
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS**

**Alamat Redaksi**

**Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu  
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu  
Telpon 0736-21170**

# **The Manager Review**

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 15, Nomor 6, Oktober 2013

## DAFTAR ISI

- Karakteristik Aparatur Dan Hambatan-Hambatan Komunikasi Dalam Organisasi Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau 788 - 795  
*Bayudarti*  
*Fahrudin Js Pareke*  
*Syamsul Bahri*
- Analisa Deskriptif Kemampuan, Kepuasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Utara II 796 - 804  
*Bina Maryana*  
*Handoko Hadiyanto*  
*Trisna Murni*
- Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara 805 - 813  
*Ceria Revolitasari*  
*Fahrudin Js Pareke*  
*Praningrum*
- Studi Tentang Kinerja Kegiatan Manajemen, Administrasi, Dan Operasional Puskesmas Di Lingkungan Kabupaten Seluma 814 - 823  
*Dadang*  
*Fahrudin JS Pareke*  
*Sugeng Susetyo*
- Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Pelayanan Prima Kepada Anggota Legislatif di Sekretariat DPRD Provinsi Bengkulu 824 - 832  
*Darun*  
*Fahrudin JS Pareke*  
*Paulus Sulluk Kananlua*
- Analisis Pengaruh Variabel Individual, Variabel Organisasional, Dan Psikologis Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Sindang Beliti Ilir 833 - 839  
*Debi Jonson*  
*Witman Rasyid*  
*Praningrum*

Analisa Kinerja Account Representative dengan Balanced Scorecard Di KPP Pratama Argamakmur <i>Indah Sari</i> <i>Kamaludin</i> <i>Muhartini Salim</i>	840 -849
Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi, Dan Informatika Provinsi Bengkulu <i>Indra Junaidi</i> <i>Wily Abdillah</i> <i>Praningrum</i>	850 - 856
Learning Organization Pada Bank BRI (PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Bengkulu) <i>Presy Dian Purna</i> <i>Herawan Sauni</i> <i>Praningrum</i>	857 - 864
Studi Tentang Motivasi Berwirausaha, Disiplin kerja, dan Semangat Kerja Pedagang di Pasar Tradisional Modern (PTM) Kota Bengkulu <i>Ria Angelita Irawan</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Sularsih Anggarawati</i>	865 - 873

# STUDI TENTANG MOTIVASI BERWIRAUSAHA, DISIPLIN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA PEDAGANG DI PASAR TRADISIONAL MODERN (PTM) KOTA BENGKULU

**Ria Anggelita Irawan, Fahrudin Js Pareke, Sularsih Anggarawati**

*Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu  
Jalan W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A*

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to describe entrepreneur motivation, form of work discipline, and image of work spirit sellers at Traditional Modern market, Bengkulu City. The population in this research is all of seller who sells at Traditional Modern Market, Bengkulu City a number of 480 persons consists of seller of clothes seller, shoes seller, accessories seller, another seller. With method of Cluster Random Sampling is obtained amount of sample are 120 persons. The analyze method used to image entrepreneur motivation, form of work discipline, and image of work spirit sellers at Traditional Modern market, Bengkulu City is descriptive method with quantitative approach use Likert Scale with 5 (five) scales, i.e very agree, agree, just ordinary, not agree, and very low not agree. Results of this research showed that 1) the highest entrepreneurship motivation is to get prestige by having own business. The lowest entrepreneurship motivation to give contribute to society or definite problem. Totally, entrepreneurship motivation included in very agree criteria, 2) the highest form of job discipline is to realize discipline in order to the aims (targets) are definite can reach optimally. The lowest is to realize the high productivity suits their hope, in short periode of time and long period of time. Totally, form of job discipline included in agree criteria, 3) The highest image of work spirit is expectation of successful to the aim. The lowest image of job spirit is impulse and support morale from the nearest persons. Totally, form of job discipline included in ordinary criteria.*

**Key Words:** *Entrepreneurship Motivation; Job Discipline; Job Spirit*

## PENDAHULUAN

Dalam melakukan kegiatan kewirausahaan tentunya dilandasi atas motivasi yang kuat bahwa apa yang diusahakan akan dapat berkembang dan idealnya dapat mempekerjakan orang lain sebagai salah satu dampak positifnya. Motivasi yang dapat memacu semangat kerja juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan sebuah kegiatan kewirausahaan yang dilakukan. Sumarni dan Suprihatno (1998: 203) berpendapat bahwa secara garis besar manusia di dalam perusahaan perlu mempertahankan kelangsungan hidupnya, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Untuk mencapai hal itu, maka dibutuhkan motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan proses kinerja.

Pasar Tradisional Modern (PTM) Bengkulu merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang banyak dikunjungi oleh masyarakat Kota Bengkulu karena barang dagangan yang dijual harganya masih terjangkau dan dapat ditawar. Pedagang yang berjualan di PTM Bengkulu didominasi oleh suku Minang dan Batak. Setiap pedagang yang berwirausaha dengan berjualan di kawasan ini tentunya memiliki motivasi yang

berbeda-beda dalam berwirausaha, seperti keinginan untuk memperoleh pendapatan yang lebih, keinginan untuk memperoleh kepuasan dalam karir, keinginan untuk menjadi diri sendiri secara langsung, keinginan untuk memperoleh *prestise* dengan mempunyai usaha sendiri, keinginan untuk mewujudkan ide dan konsep pemikiran, keinginan untuk membangun kemakmuran yang lebih lama, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terhadap masyarakat atau masalah tertentu.

Kegiatan yang mereka lakukan tentunya harus disertai dengan disiplin kerja yang baik dan semangat kerja yang tinggi agar tetap dapat bertahan (*survive*) ditengah persaingan yang semakin ketat dengan munculnya pusat-pusat perbelanjaan baru yang lebih modern seperti Mega Mall yang lokasinya berdekatan dengan lokasi PTM dan Bengkulu Indah Mall (BIM) di kawasan wisata pesisir yang ditempati oleh 2 (dua) perusahaan *retailer* terkenal di Indonesia, yaitu Matahari *Department Store* dan *Hypermart*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komitmen *Organisasional*

Robbins (dalam Dewi, 2008: 32) menyatakan bahwa komitmen *organisasional* adalah tingkat seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mowday *et al.* (1982: 69) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan 3 (tiga) sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, yaitu:

1. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
2. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
3. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990: 53) dengan 3 (tiga) komponen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

### Keuangan Daerah

Keuangan daerah didefinisikan sebagai “semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, demikian pula segala sesuatu baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan kekayaan daerah sepanjang belum dimiliki atau dikuasai oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak-pihak lain sesuai ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku” (Mamesah dalam Halim, 2004: 18).

Keuangan daerah dikelola melalui manajemen keuangan daerah, adapun yang dimaksud dengan manajemen keuangan daerah adalah pengorganisasian dan pengelola sumber-sumber daya/kekayaan yang ada pada suatu daerah untuk mencapai tujuan yang dikehendaki daerah tersebut” (Halim, 2004: 20).

## **Kinerja**

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 dinyatakan bahwa kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi, pengeluaran (*outcome*) hasil kerja organisasi, keputusan pelanggan, serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat (Suprasto, 2003: 56).

## **Kinerja Manajerial**

Menurut Mahoney *et al.* (dalam Ramandei, 2009: 127), kinerja *manajerial* adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan *manajerial*, antara lain perencanaan, *investigasi*, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, *negosiasi*, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan. Menurut Robertson *et al.* (dalam Ramandei, 2009: 129), terhadap kinerja seseorang lebih bersifat *situasional*, tergantung pada faktor *internal* dan *eksternal* yang melingkupi individu organisasi dalam melakukan pekerjaan. Faktor *eksternal* berupa target dan persaingan yang menuntut kinerja yang tinggi dari individu itu sendiri. Faktor *internal* berupa lingkungan kerja, gaji, kesempatan, pengawasan (*supervisi*) dan yang meliputi dimensi kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian yang melibatkan kerja di lapangan. Peneliti secara fisik berhubungan dengan orang, latar belakang, lokasi atau institusi untuk mengamati atau mencatat perilaku dalam latar alamiahnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif kualitatif* yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai fakta-fakta yang ditemukan di lapangan, bersifat *verbal*, kalimat-kalimat, fenomena-fenomena, dan tidak berupa angka.

### **Penentuan Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Proportional Sampling*, yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada Biro Pengelolaan Keuangan Daerah di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah yang terdiri atas Kepala Bagian (Kabag) berjumlah 5 (lima) orang, Kepala Sub Bagian (Kasubag) berjumlah 5 (lima) orang, Kepala Bidang (Kabid) berjumlah 7 (tujuh) orang, Kepala Seksi (Kasi) berjumlah 8 (delapan) orang, dan staf pegawai lainnya yang berjumlah 9 (sembilan) orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui penelitian menggunakan alat bantu *kuesioner*. Data sekunder adalah pengumpulan data melalui studi kepustakaan yaitu menelaah buku-buku tentang akuntansi pemerintahan

dan sektor publik, *file internet*, dan bahan sekunder lainnya tentang komitmen *organisasional*, peran pengelola keuangan, dan kinerja *manajerial* pada Pemerintahan Daerah.

### Metode Pengumpulan Data

1. Observasi. Hal yang diobservasi dalam penelitian ini yaitu sistematika gejala-gejala yang diselidiki dan kondisi obyek penelitian.
2. Dokumentasi. Data yang akan diperoleh melalui teknik ini merupakan data sekunder, yaitu data yang berhubungan dengan deskripsi responden.

### Metode Analisis

#### 1. Statistik Deskriptif

Statistik *deskriptif* memberikan gambaran atau *deskripsi* suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar *deviasi*, maksimum, dan minimum.

2. Pengujian Kualitas Data, terdiri atas a) Uji Validitas dan b) Uji Reliabilitas
3. Uji Penyimpangan Klasik, terdiri atas a) Uji *Multikolinearitas*, b) Uji *Heteroskedastisitas*, dan c) Uji *Normalitas*.
4. Analisis *Kuantitatif*, terdiri atas:
  - a) Analisis *Regresi* Berganda
    - 1) Pengujian Hipotesis, terdiri atas 1) Uji *Koefisien Determinasi* ( $R^2$ ), 2) Uji Statistik F, dan 3) Uji *Signifikansi Parameter Individual* (Uji Statistik t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian digunakan, yaitu komitmen *organisasional*, peran manajer pengelola keuangan, dan kinerja *manajerial* pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

**Tabel. 1. Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Teoritis			Aktual			SD
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
komitmen organisasional	34	7	42	42	24	54	37,32	8.108
peran manajer pengelola keuangan	34	7	42	42	21	48	36,82	6.543
kinerja manajerial	34	9	54	54	30	54	40,97	6.441
Valid N (listwise)	34							

Sumber: Data diolah, 2012

Tabel 1 menunjukkan statistik deskriptif teoritis dan aktual dari data yang diberikan oleh responden sebanyak 34 orang. Statistik deskriptif teoritis untuk variabel



komitmen organisasional dan peran manajer pengelola keuangan masing-masing dengan nilai minimum 7, nilai maksimum 42, dan rata-rata 42, variabel kinerja *manajerial* dengan nilai minimum 9, nilai maksimum 54, dan nilai rata-rata 54.

Tabel 1 juga menunjukkan statistik deskriptif aktual untuk variabel komitmen organisasional, nilai minimum 24, nilai maksimum 54, dan nilai rata-rata 37,32, variabel peran manajer pengelola keuangan dengan nilai minimum 21, nilai maksimum 48, dan nilai rata-rata 36,82, dan variabel kinerja *manajerial*, nilai minimum 30, nilai maksimum 54, dan nilai rata-rata 40,97.

### Uji Validitas

Uji *validitas* data penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation*. Hasil uji *validitas* data dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Uji Validitas Data**

Keterangan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Komitmen <i>organisasional</i>	0,02	<i>Valid</i>
Peran manajer pengelola keuangan	0,02	<i>Valid</i>
Kinerja <i>manajerial</i>	0,04	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah, 2012

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Correlation Pearson* untuk variabel komitmen organisasional sebesar 0,02, peran manajer pengelola keuangan sebesar 0,02, dan kinerja *manajerial* sebesar 0,04. Nilai *Correlation Pearson* untuk ketiga variabel < nilai signifikansi 0,05. Artinya data kuesioner yang diperoleh adalah berlaku (*valid*) (Ghozali, 2005).

### Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* data penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Hasil uji *reliabilitas* data dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Data**

Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
Komitmen <i>organisasional</i>	0,633	0,6	<i>Reliable</i>
Peran manajer pengelola keuangan	0,668		<i>Reliable</i>
Kinerja <i>manajerial</i>	0,627		<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah, 2012

Tabel 3 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk komitmen organisasional sebesar 0,633, peran manajer pengelola keuangan sebesar 0,668, dan kinerja *manajerial* sebesar 0,627. Nilai *Cronbach Alpha* untuk ketiga variabel > nilai signifikansi 0,6. Artinya, jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden dapat dipercaya (*reliable*) (Ghozali, 2005).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.422	.384	5.053

a. Predictors: (Constant), peran manajer pengelola keuangan, komitmen organisasional

b. Dependent Variable: kinerja manajerial

Tabel 4 menunjukkan nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,422 (42,2%). Nilai ini < *alpha* ( $\alpha$ ). Artinya kemampuan variabel-variabel bebas (*independen*), yaitu komitmen *organisasional* dan peran manajer pengelola keuangan dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependen*), yaitu kinerja *manajerial* tergolong rendah.

### Uji Statistik F (*F test*)

**Tabel 5. Hasil Uji Statistik F (ANOVA) ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577.366	2	288.683	11.305	.037 <sup>a</sup>
	Residual	791.605	31	25.536		
	Total	1368.971	33			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasional, peran manajer pengelola keuangan

b. Dependent Variable: kinerjamanajerial

Sumber: Data diolah, 2012

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi 0,037. Nilai ini < *alpha* ( $\alpha$ ) 0,05. Artinya variabel-variabel bebas (*independen*), yaitu komitmen *organisasional* dan peran manajer pengelola keuangan secara *simultan* berpengaruh *signifikan* terhadap variabel terikat (*dependen*), yaitu kinerja *manajerial*.

### Pengujian Hipotesis

Hasil uji Regresi Linear Ganda dengan kinerja *manajerial* sebagai variabel terikat (*dependen*) dapat dilihat pada table 6 berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Ganda**

Variabel	Koefisien	Nilai	t	Sig
		Koefisien		
Konstanta	$\alpha$	16,045	3,015	0,005
Komitmen organisasional	$\beta_1$	0,167	1,318	0,197
Peran manajer pengelola keuangan	$\beta_2$	0,508	3,239	0,003

Sumber: Data diolah, 2012 (Lampiran. 10)

Tabel 6 menunjukkan nilai t untuk variabel komitmen *organisasional* sebesar 1,318 dengan nilai *signifikansi* 0,197 ( $> 0,05$ ) adalah tidak *signifikan*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen *organisasional* tidak memiliki pengaruh *signifikan* terhadap kinerja *manajerial* pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah, sehingga **hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) ditolak**.

Tabel 6 juga menunjukkan nilai t untuk variabel peran manajer pengelola keuangan sebesar 3,239 dengan nilai *signifikansi* 0,003 ( $< 0,05$ ) adalah *signifikan*. Hal ini menunjukkan bahwa peran manajer pengelola keuangan memiliki pengaruh *signifikan* terhadap kinerja *manajerial* pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah, sehingga **hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima**.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Komitmen *Organisasional* terhadap Kinerja Manajerial pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan komitmen *organisasional* tidak memiliki pengaruh *signifikan* terhadap kinerja *manajerial* pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Putri (2010) yaitu komitmen *organisasional* memiliki pengaruh *signifikan* terhadap kinerja *manajerial* Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Tegal. Komitmen *organisasional* pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah tergolong rendah (buruk) yang berkemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut 1) identifikasi, 2) keterlibatan, dan 3) *loyalitas* (Steer, 2005: 53).

Identifikasi merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi. Keterlibatan, yaitu keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi. *Loyalitas* karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut.

Komitmen *organisasional* pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah dipengaruhi oleh motivasi pegawai yang rendah, tidak adanya kejelasan peranan dalam organisasi, dan penempatan karyawan yang tidak *proporsional*. Motivasi yang rendah dipengaruhi oleh ketidakpahaman pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara. Tidak adanya kejelasan peranan dalam organisasi dipengaruhi oleh penataorganisasian yang kurang baik secara *hierarki* dan *struktural*, sehingga pekerjaan yang dilakukan bersifat serabutan tanpa adanya bidang kerja yang pasti dan bersifat khusus yang harus diurus dan ditangani oleh masing-masing pegawai. Penempatan karyawan yang tidak *proporsional*, artinya penempatan pegawai dalam penanganan bidang kerja tidak sesuai dengan kemampuan akademis yang dimilikinya, sehingga timbul kebingungan (*ambiguitas*) dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi.

### **Pengaruh Peran Manajer Pengelola Keuangan terhadap Kinerja Manajerial pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan peran manajer pengelolaan keuangan memiliki pengaruh *signifikan* terhadap kinerja *manajerial* di Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan Putri

(2010) yaitu peran manajer pengelolaan keuangan memiliki pengaruh *signifikan* terhadap kinerja *manajerial* Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Tegal.

Peran manajer pengelolaan keuangan pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah tergolong baik yang berkemungkinan dipengaruhi oleh keahlian *manajerial* yang handal dalam mengembangkan hubungan kerja seajar, menjalankan negosiasi, motivasi bawahan, menyelesaikan konflik, membangun jaringan informasi dan membayar informasi, membuat keputusan yang tepat dalam kondisi *ambiguitas* yang *ekstrim*, dan mengalokasikan sumber daya yang ada.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komitmen *organisasional* tidak memiliki pengaruh *signifikan* dengan kinerja *manajerial* pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah.
2. Peran manajer pengelolaan keuangan memiliki pengaruh *signifikan* dengan kinerja *manajerial* pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah.

## SARAN

1. Pihak pimpinan dapat memotivasi pegawai agar setiap pegawai yang bekerja memiliki komitmen *organisasional* yang kuat, sehingga dapat sejalan dengan visi dan misi serta tujuan dan sasaran yang ingin dicapai organisasi yang akan akhirnya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja *manajerial* organisasi.
2. Pihak pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen *organisasional* pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah seperti identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat untuk mengatasinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Meyer. 1990. *The Performance Effect of Participative Budgeting: An Integration of Intervening and Moderating Variables, Behavioral Research in Accounting*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik Vol. 2: 104-123.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar*, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Milani, K., 1975. "The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes : A Field Study", *The Accounting Review* 50.
- Mowday, et al., 1982. *Strategic Uncertainty, Management Accounting and Performance : An Empirical Investigation of A Contingency Theory at The Firm Level*. Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, Jurusan Ekonomi.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang *Keuangan Daerah*, Jakarta : Sekretaris Negara Republik Indonesia.

- Poerwadarminta, 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.
- Putri, Natalia Dewinda. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuak Kerja Perangkat Daerah (Studi pada Kabupaten Tegal)*, Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro (Skripsi tidak Dipublikasikan).
- Rachmawati. S. R. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan pada Pemda Kabupaten Sukoharjo*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta (Skripsi tidak Dipublikasikan).
- Robbins. S. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi 10 Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT. INDEKS Gramedia.
- Rohman, A. 2007. *Pengaruh Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah dan Fungsi Pemeriksaan Intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Survei Pada Pemda Kota, Kabupaten, dan Provinsi di Jawa Tengah)*. Jurnal MAKSI, Vol. 7, No. 2, pp.206-220
- Tuasikal, A. 2006. *Pengaruh Pengawasan, Pemahaman Sistem Akuntansi dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi pada Provinsi dan Kabupaten/Kota di Maluku)*. Program S3 Akuntansi Universitas Padjajaran Bandung (Disertasi tidak Dipublikasikan).
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang *Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah*.