JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 , e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 11211-11223
© Author
Jurnal Manajemen Pendidikan

KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN PADA KANTOR CAMAT PADANG SELATAN

Alcristan[1], Arnal Yanuardi[2], Donna Ikranova Febrina[3]
[1,2,3] STIA LPPN Padang, Indonesia

E-mail: alcristan820@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.34125/jmp.v11i5.3660

Sections Info
Article history:
Submitted: 9 August 2026
Final Revised: 28 August 2026
Accepted: 26 September 2026
Published: 30 October 2026

Keywords:
Employee Performance
Financial Administration
Regional Financial Management
Padang Selatan Subdistrict Office
Public Administration

ABSTRACT

This study analyzes the performance of finance employees at the Padang Selatan Subdistrict Office and identifies organizational factors associated with their work performance. A descriptive qualitative approach was employed to examine financial administration activities in the workplace. Six informants were selected purposively, comprising the Subdistrict Head, Subdistrict Secretary, Head of the Finance Subdivision, Expenditure Treasurer, Finance Staff member, and Financial System Operator. Data were collected through interviews, direct observation, and document review. The data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings show that employee performance is generally adequate, particularly in checking financial documents, completing reports, maintaining accountability, coordinating tasks, and complying with established procedures. However, workload tends to increase during reporting periods, while regulatory and financial system changes require employees to continuously adjust their work processes. Employee initiative and responsibility can also be further strengthened. Organizational factors, including task distribution, communication, coordination, work systems, supervision, and leadership direction, are associated with employee performance. Improving employee performance requires balanced task allocation, clear communication, effective coordination, consistent supervision, adaptation to system changes, and opportunities for employees to strengthen initiative and responsibility in managing financial administration and completing assigned duties effectively.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis kinerja pegawai keuangan pada Kantor Kecamatan Padang Selatan serta mengidentifikasi faktor organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengkaji aktivitas administrasi keuangan di lingkungan kerja. Enam informan dipilih secara purposif, yang terdiri atas Camat, Sekretaris Camat, Kepala Subbagian Keuangan, Bendahara Pengeluaran, Staf Keuangan, dan Operator Sistem Keuangan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Data dianalisis melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum cukup baik, terutama dalam pemeriksaan dokumen keuangan, penyelesaian laporan, pertanggungjawaban, koordinasi tugas, dan kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Namun, beban kerja cenderung meningkat pada periode pelaporan, sementara perubahan regulasi dan sistem keuangan menuntut pegawai untuk terus menyesuaikan proses kerja. Inisiatif dan tanggung jawab pegawai juga masih dapat ditingkatkan. Faktor organisasi, meliputi pembagian tugas, komunikasi, koordinasi, sistem kerja, pengawasan, dan arahan pimpinan, berkaitan dengan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan pembagian tugas yang seimbang, komunikasi yang jelas, koordinasi yang efektif, pengawasan yang konsisten, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem, serta kesempatan bagi pegawai untuk memperkuat inisiatif dan tanggung jawab dalam pengelolaan administrasi keuangan.

Kata kunci: *Kinerja Pegawai, Bidang Keuangan, Pengelolaan Keuangan Daerah*

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 , e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 11211-11223
© Author

PENDAHULUAN

Pemerintahan kecamatan memiliki peran dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi yang mendukung pelaksanaan pemerintahan daerah. Salah satu bagian yang memerlukan ketelitian adalah pengelolaan keuangan karena setiap penggunaan anggaran harus dicatat, dilengkapi dengan bukti, dilaporkan, dan dipertanggungjawabkan. Pelaksanaan kegiatan tersebut melibatkan pegawai yang menangani transaksi, dokumen, penginputan data, Surat Pertanggungjawaban (SPJ), hingga penyusunan laporan. Oleh karena itu, kinerja pegawai bidang keuangan menjadi bagian penting dalam menjaga ketertiban administrasi dan keandalan pertanggungjawaban keuangan pemerintah (Mahmudi, 2016, Mardiasmo, 2018).

Kinerja pegawai menggambarkan bagaimana seseorang menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Mangkunegara (2017) menjelaskan kinerja melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja, sedangkan Wibowo (2018) memandang proses pelaksanaan pekerjaan sebagai bagian yang berkaitan dengan pencapaian hasil. Dalam pekerjaan keuangan, penyelesaian laporan tidak hanya dilihat dari terselesaikannya pekerjaan, tetapi juga dari ketepatan data, kelengkapan dokumen, tanggung jawab, kerja sama, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan. Kondisi tersebut menjadi penting karena kesalahan pada satu data atau dokumen dapat memengaruhi proses administrasi berikutnya.

Pengelolaan keuangan pemerintah juga memiliki tuntutan administratif dan regulatif yang cukup ketat. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 menegaskan bahwa pengelolaan keuangan daerah harus dilaksanakan secara transparan, akuntabel, efektif, efisien, tertib, dan disiplin. Dengan demikian, pegawai bidang keuangan tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga memahami ketentuan yang berlaku, memastikan kelengkapan bukti, mencocokkan data, serta melakukan pemeriksaan sebelum dokumen dan laporan diteruskan kepada pihak yang berwenang. Tuntutan tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses administrasi keuangan.

Kondisi tersebut juga ditemukan pada Kantor Camat Padang Selatan. Pelaksanaan pekerjaan keuangan dilakukan melalui pembagian fungsi antara beberapa pegawai. Kepala Subbagian Keuangan berperan dalam koordinasi pengelolaan dan pelaporan, Bendahara Pengeluaran menangani transaksi dan pertanggungjawaban, staf membantu administrasi dokumen, sedangkan operator menjalankan penginputan melalui sistem. Sekretaris Camat dan Camat memiliki peran dalam koordinasi, pengawasan, dan pemberian arahan. Pembagian tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan keuangan tidak dilakukan secara individual, tetapi melalui rangkaian tugas yang saling berkaitan (Kantor Camat Padang Selatan, 2026).

Selain pembagian tugas, penggunaan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) turut memengaruhi proses kerja pegawai. Sistem membantu proses penginputan dan pengolahan data, tetapi ketepatan informasi tetap bergantung pada kemampuan pegawai dalam memasukkan dan memeriksa data. Data yang terdapat dalam sistem juga perlu disesuaikan dengan dokumen pendukung. Perubahan regulasi maupun fitur sistem menuntut pegawai untuk menyesuaikan pemahaman dan cara kerja. Dengan demikian, kemampuan teknis dan kemauan untuk belajar menjadi bagian yang relevan dalam pelaksanaan pekerjaan keuangan (Kantor Camat Padang Selatan, 2026).

Secara empiris, kegiatan keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan telah berjalan berdasarkan pembagian tugas yang ditetapkan. Namun, beban pekerjaan tidak selalu berada

pada tingkat yang sama. Tekanan pekerjaan lebih terasa pada periode ketika laporan, pertanggungjawaban, dan permintaan dokumen harus diselesaikan dalam waktu yang berdekatan. Kondisi tersebut mengharuskan pegawai mengatur prioritas dan membagi pekerjaan agar penyelesaian tugas tetap sesuai jadwal. Oleh sebab itu, kinerja pegawai perlu dilihat tidak hanya dari hasil pada kondisi kerja normal, tetapi juga dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan ketika volume dan tuntutan administrasi meningkat (Kantor Camat Padang Selatan, 2026).

Gambaran kondisi pekerjaan tersebut terlihat dalam dokumen LPJ Fungsional. Anggaran belanja daerah yang dikelola tercatat sebesar Rp23.459.690.767, dengan realisasi SPJ sampai Juni sebesar Rp8.526.838.641 atau 36,35 persen. Pengelolaan tersebut mencakup empat kelompok belanja dan satu program utama. Besaran anggaran dan realisasi tersebut tidak digunakan sebagai ukuran langsung untuk menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai, tetapi menunjukkan ruang administrasi keuangan yang perlu dikelola, diperiksa, dan dipertanggungjawabkan secara berkelanjutan (Kantor Camat Padang Selatan, 2026).

Tabel 1. Data Empiris yang Menunjukkan Kondisi Pekerjaan Keuangan

No.	Indikasi Kondisi Empiris	Data Penelitian	Makna bagi Penelitian
1	Anggaran belanja daerah	Rp23.459.690.767	Menunjukkan besarnya ruang administrasi keuangan yang perlu dikelola.
2	Realisasi SPJ sampai Juni	Rp8.526.838.641 (36,35%)	Menunjukkan adanya proses pertanggungjawaban yang perlu diperiksa dan didokumentasikan.
3	Periode laporan	6 periode (Januari–Juni)	Menunjukkan keberlanjutan pekerjaan pelaporan selama periode pengamatan.
4	Kegiatan dan subkegiatan	7 kegiatan 18 subkegiatan	Menunjukkan keterkaitan pekerjaan dan kebutuhan koordinasi.
5	Kendala administrasi ditindaklanjuti	12	Menunjukkan adanya persoalan administratif yang perlu diselesaikan.
6	Dokumen diperbaiki	15	Menunjukkan adanya proses koreksi untuk menjaga ketepatan administrasi.
7	Laporan disesuaikan	6	Menunjukkan adanya penyesuaian pekerjaan selama proses pelaporan.

Sumber: Data internal Kantor Camat Padang Selatan dan hasil penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 1, pekerjaan bidang keuangan tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian laporan, tetapi juga mencakup pemeriksaan, koreksi dokumen, tindak lanjut kendala, dan penyesuaian laporan. Data penelitian menunjukkan terdapat 12 kendala administrasi yang ditindaklanjuti, 15 dokumen yang diperbaiki, dan 6 laporan yang disesuaikan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pegawai perlu mempertahankan ketelitian sekaligus mampu menyesuaikan pekerjaan ketika terdapat perubahan atau permasalahan administratif. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak cukup dipahami hanya berdasarkan jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi juga melalui kualitas pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas (Kantor Camat Padang Selatan, 2026, Mangkunegara, 2017, Wibowo, 2018).

Penelitian terdahulu memberikan gambaran mengenai beberapa aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai sektor publik. Gunawan, Mustari, dan Usman (2021) menunjukkan

bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, kompetensi, dan pelatihan. Sementara itu, Wahongan, Ogi, dan Tielung (2024) membahas kinerja melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen, serta menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu kondisi yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai dapat terbentuk dari beberapa aspek yang saling berkaitan, bukan hanya dari pencapaian hasil akhir.

Meskipun penelitian terdahulu telah membahas kinerja pegawai pada organisasi publik, kajian yang secara khusus menggambarkan kinerja pegawai yang menangani administrasi keuangan pada tingkat kecamatan masih perlu diperhatikan. Lingkungan kerja kecamatan memiliki karakteristik tersendiri karena pekerjaan keuangan melibatkan pembagian fungsi, koordinasi antarpegawai, tuntutan pertanggungjawaban, penggunaan sistem informasi, serta penyesuaian terhadap regulasi. Selain itu, penelitian mengenai kinerja pegawai bidang keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan belum hanya diarahkan pada hasil pekerjaan, tetapi juga pada proses pelaksanaan tugas dan kondisi yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memusatkan perhatian pada lima aspek kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Aspek tersebut digunakan untuk melihat bagaimana pegawai melaksanakan tugas keuangan dalam kondisi pekerjaan rutin maupun ketika terjadi peningkatan beban dan perubahan administrasi. Penelitian juga memperhatikan faktor individu, organisasi, dan psikologis yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, termasuk kemampuan pegawai, pembagian tugas, komunikasi, koordinasi, sistem kerja, arahan pimpinan, serta sikap dan disiplin (Mangkunegara, 2017, Wibowo, 2018).

Dengan demikian, terdapat isu penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, yaitu bagaimana kinerja pegawai bidang keuangan berlangsung dalam kondisi pekerjaan yang melibatkan banyak dokumen, periode pelaporan, koordinasi antarbagian, serta penyesuaian terhadap regulasi dan sistem informasi. Penelitian ini tidak berangkat dari anggapan bahwa seluruh pelaksanaan pekerjaan mengalami masalah, tetapi berupaya mengidentifikasi bagian yang telah berjalan dan bagian yang masih dapat diperbaiki. Berdasarkan uraian tersebut, pertanyaan penelitian ini adalah: (1) bagaimana kinerja pegawai bidang keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan ditinjau dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif, dan (2) faktor apa saja yang berkaitan dengan pelaksanaan kinerja pegawai bidang keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan? Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran empiris mengenai pelaksanaan pekerjaan keuangan sekaligus menjadi bahan evaluasi dalam pengaturan beban kerja, koordinasi, penyesuaian terhadap regulasi dan sistem, serta pengembangan tanggung jawab dan inisiatif pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif dengan desain deskriptif**. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai bidang keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan berdasarkan kondisi dan pengalaman informan yang terlibat langsung dalam pelaksanaan administrasi keuangan. Penelitian berfokus pada lima aspek kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif, serta mengidentifikasi faktor individu, organisasi, dan psikologis yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Padang

Selatan, Kota Padang, selama kurang lebih tiga bulan pada tahun 2026.

Partisipan Penelitian

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan administrasi keuangan. Sebanyak enam informan dilibatkan, yang terdiri atas Camat, Sekretaris Camat, Kepala Subbagian Keuangan, Bendahara Pengeluaran, Staf Bidang Keuangan, dan Operator Sistem Keuangan. Komposisi tersebut dipilih untuk memperoleh informasi dari sisi pengawasan, koordinasi, pengelolaan keuangan, administrasi, transaksi, dan pengoperasian sistem.

Tabel 2. Informan Penelitian

No.	Informan	Jabatan	Pertimbangan Pemilihan
1	Informan 1	Camat Padang Selatan	Memahami kebijakan, pengawasan, dan arahan dalam pengelolaan keuangan.
2	Informan 2	Sekretaris Camat	Mengetahui proses administrasi dan koordinasi pekerjaan.
3	Informan 3	Kepala Subbagian Keuangan	Terlibat langsung dalam pengelolaan dan pelaporan keuangan.
4	Informan 4	Bendahara Pengeluaran	Menangani transaksi dan pertanggungjawaban pengeluaran.
5	Informan 5	Staf Bidang Keuangan	Membantu pelaksanaan administrasi dan dokumen keuangan.
6	Informan 6	Operator Sistem Keuangan	Melaksanakan penginputan dan pengelolaan data melalui sistem keuangan.

Sumber: Data hasil wawancara dan dokumen penelitian, 2026.

Instrumen dan Prosedur

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri yang berperan dalam menentukan fokus penelitian, mengumpulkan data, melakukan pengamatan, menggali informasi dari informan, dan menafsirkan temuan. Untuk membantu proses pengumpulan data, penelitian menggunakan pedoman wawancara, lembar observasi, dan pedoman dokumentasi.

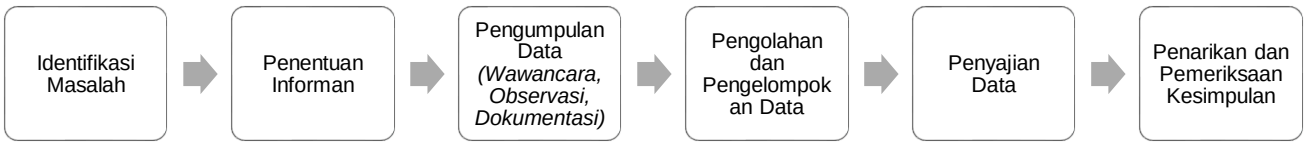
Pedoman wawancara disusun berdasarkan fokus penelitian dan dua rumusan masalah. Pertanyaan pertama diarahkan untuk menggali kinerja pegawai berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Pertanyaan kedua diarahkan untuk memperoleh informasi mengenai faktor individu, organisasi, dan psikologis yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Wawancara dilakukan secara langsung kepada enam informan, dengan pertanyaan yang disesuaikan dengan tugas dan pengalaman masing-masing informan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman, pelaksanaan tugas, kendala, koordinasi, serta penyesuaian pekerjaan yang dilakukan pegawai. Observasi dilakukan terhadap aktivitas administrasi keuangan dan hubungan kerja antarpegawai untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan pekerjaan secara langsung. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data wawancara dan observasi melalui pemeriksaan dokumen anggaran, SPJ, LPJ, laporan realisasi, arsip, struktur organisasi, uraian tugas, serta data yang

berkaitan dengan sistem informasi keuangan (Kantor Camat Padang Selatan, 2026).

Ketiga teknik tersebut digunakan secara bersama untuk membandingkan informasi dari berbagai sumber. Keterangan informan dibandingkan dengan hasil pengamatan dan dokumen yang tersedia sehingga data yang diperoleh tidak hanya bergantung pada satu sumber. Proses ini juga membantu melihat kesesuaian antara pernyataan informan dan kondisi administratif yang ditemukan selama penelitian.

Tahapan penelitian dimulai dari identifikasi masalah, penentuan informan, pengumpulan data, pengolahan data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan. Tahapan tersebut dilakukan secara berurutan, tetapi dapat berlangsung secara berulang ketika peneliti menemukan informasi yang memerlukan pemeriksaan lebih lanjut.



Gambar 1. Alur Proses Penelitian

Sumber: Diolah dari tahapan penelitian, 2026.

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan pemeriksaan kesimpulan. Tahap reduksi dilakukan dengan menyeleksi, merangkum, dan mengelompokkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan fokus penelitian. Data kemudian dikelompokkan berdasarkan lima indikator kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif, serta berdasarkan faktor individu, organisasi, dan psikologis.

Tahap penyajian data dilakukan dengan menyusun hasil penelitian dalam bentuk uraian deskriptif dan tabel ringkasan temuan. Data yang telah dikelompokkan dibandingkan antar-informan untuk melihat kesamaan maupun perbedaan informasi berdasarkan posisi dan pengalaman masing-masing. Data dokumentasi dan hasil observasi digunakan sebagai pendukung untuk memperjelas informasi yang diperoleh melalui wawancara.

Tahap terakhir adalah penarikan dan pemeriksaan kesimpulan. Kesimpulan disusun berdasarkan pola dan temuan yang muncul dari seluruh sumber data, kemudian diperiksa kembali dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan tahapan tersebut, analisis diarahkan untuk menjawab dua fokus penelitian, yaitu gambaran kinerja pegawai bidang keuangan dan faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan kinerja tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai bidang keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan secara umum telah berjalan cukup baik. Temuan diperoleh melalui wawancara dengan enam informan, observasi terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta pemeriksaan dokumen keuangan. Kinerja dilihat berdasarkan lima aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Pelaksanaan pekerjaan berlangsung melalui pembagian fungsi antara Kepala Subbagian Keuangan, Bendahara Pengeluaran, staf keuangan, operator sistem, Sekretaris Camat, dan Camat.

Pada aspek kualitas kerja, pegawai melakukan pemeriksaan dokumen, pencocokan data dengan bukti pendukung, serta verifikasi sebelum laporan disampaikan. Dokumen LPJ Fungsional menunjukkan anggaran belanja daerah sebesar Rp23.459.690.767 dengan realisasi SPJ sampai Juni sebesar Rp8.526.838.641 atau 36,35%. Hasil wawancara menunjukkan bahwa data yang diinput ke dalam sistem diperiksa kembali dengan dokumen fisik. Apabila ditemukan kekurangan atau ketidaksesuaian, pegawai melakukan perbaikan sebelum dokumen diteruskan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketelitian menjadi bagian dari pelaksanaan pekerjaan keuangan.

Pada aspek kuantitas kerja, pekerjaan mencakup satu program, tujuh kegiatan, delapan belas subkegiatan, empat kelompok belanja, enam periode laporan, dan dua jenis SPJ. Informan menjelaskan bahwa pekerjaan pada umumnya dapat diselesaikan sesuai target melalui pembagian tugas dan penyusunan prioritas. Namun, volume pekerjaan meningkat ketika beberapa dokumen diterima dalam waktu berdekatan atau terdapat permintaan tambahan. Dalam kondisi tersebut, pegawai perlu mengatur kembali urutan pekerjaan agar penyelesaian laporan tetap sesuai jadwal.

Pada aspek tanggung jawab, pegawai terlibat dalam proses verifikasi, pengesahan, pengarsipan, dan pertanggungjawaban dokumen keuangan. Data penelitian mencatat satu program, tujuh kegiatan, delapan belas subkegiatan, empat kelompok belanja, dua jenis SPJ, dan enam periode LPJ. Dokumen LPJ Juni yang diperiksa dalam penelitian tidak menunjukkan temuan kesalahan administrasi. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pegawai memahami kewajiban untuk menjaga ketepatan data dan melakukan perbaikan apabila terdapat dokumen yang belum sesuai.

Pada aspek kerja sama, pelaksanaan pekerjaan melibatkan koordinasi antarpegawai karena dokumen dan informasi yang digunakan dalam laporan saling berkaitan. Enam laporan diselesaikan melalui kerja tim, dua jenis SPJ memerlukan koordinasi, satu program melibatkan lintas bagian, dan empat kelompok belanja dikelola melalui pembagian fungsi. Koordinasi dilakukan ketika terdapat dokumen yang belum lengkap, data yang perlu dicocokkan, atau pekerjaan yang membutuhkan informasi dari bagian lain.

Pada aspek inisiatif, ditemukan adanya tindakan pegawai dalam menangani persoalan administratif selama proses pekerjaan. Data penelitian menunjukkan 12 kendala administrasi ditindaklanjuti, 15 dokumen diperbaiki, 12 koordinasi penyelesaian masalah dilakukan, dan 6 laporan disesuaikan. Selain itu, terdapat 5 regulasi yang menjadi dasar penyesuaian pekerjaan. Informan menjelaskan bahwa pegawai melakukan pengecekan, mencari informasi, berdiskusi, dan memberikan masukan ketika menghadapi kendala. Meskipun demikian, kemampuan dalam mencari alternatif penyelesaian, memanfaatkan sistem, dan berbagi pengetahuan masih dapat dikembangkan.

Tabel 3. Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan

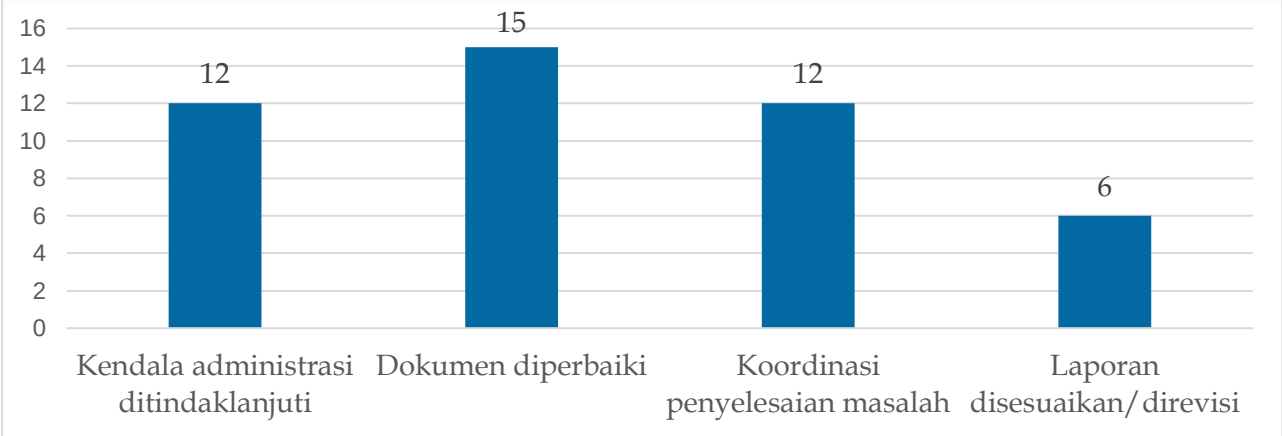
No.	Indikator	Temuan Penelitian	Kondisi yang Ditemukan
1	Kualitas kerja	Pemeriksaan, pencocokan, dan verifikasi dokumen, anggaran Rp23,46 miliar dan realisasi SPJ 36,35%	Ketelitian dan pemeriksaan dokumen telah dilakukan sebelum laporan diteruskan.
2	Kuantitas kerja	1 program, 7 kegiatan, 18 subkegiatan, 6 periode laporan, dan 2 jenis SPJ	Target umumnya dapat diselesaikan, tetapi beban meningkat pada periode pelaporan.
3	Tanggung jawab	1 program, 7 kegiatan, 18 subkegiatan, 6 LPJ, LPJ Juni tidak	Verifikasi, pengesahan, pengarsipan, dan pertanggungjawaban telah dilaksanakan.

		menunjukkan temuan administrasi	
4	Kerja sama	6 laporan tim, 2 jenis SPJ, 1 program lintas bagian, dan 4 kelompok belanja	Koordinasi dilakukan untuk melengkapi dokumen dan mencocokkan data.
5	Inisiatif	12 kendala ditindaklanjuti, 15 dokumen diperbaiki, dan 6 laporan disesuaikan	Pegawai melakukan tindakan penyelesaian masalah, tetapi alternatif solusi masih dapat dikembangkan.

Sumber: Diolah dari hasil wawancara, observasi, SIPD-LPJ Fungsional, SPJ, dan data Kantor Camat Padang Selatan, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, kelima aspek kinerja telah terlihat dalam pelaksanaan pekerjaan keuangan. Kualitas kerja ditunjukkan melalui pemeriksaan dan pencocokan dokumen, kuantitas melalui penyelesaian berbagai pekerjaan administrasi, tanggung jawab melalui proses pertanggungjawaban, kerja sama melalui koordinasi antarbagian, dan inisiatif melalui tindak lanjut terhadap kendala. Temuan juga menunjukkan bahwa periode pelaporan menjadi kondisi ketika beban pekerjaan meningkat dan membutuhkan pengaturan prioritas.

Gambar 2. Data Tindak Lanjut Administrasi dan Penyesuaian Kerja



Sumber: Data penelitian dan dokumen internal Kantor Camat Padang Selatan, 2026.

Gambar 2 menunjukkan jumlah tindakan yang dilakukan selama proses administrasi, meliputi tindak lanjut kendala, perbaikan dokumen, koordinasi penyelesaian masalah, dan penyesuaian laporan. Data tersebut memperlihatkan bahwa pelaksanaan pekerjaan tidak hanya berupa penyelesaian laporan, tetapi juga mencakup tindakan korektif dan penyesuaian selama proses administrasi berlangsung.

2. Faktor yang Berkaitan dengan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan tiga kelompok faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan kinerja pegawai, yaitu faktor individu, organisasi, dan psikologis.

Faktor individu terlihat melalui kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi pegawai. Informan menjelaskan bahwa pengalaman membantu pegawai memahami alur pekerjaan dan menyelesaikan administrasi. Pengetahuan dan keterampilan juga dibutuhkan dalam penggunaan sistem serta pemeriksaan dokumen. Namun, perubahan regulasi dan teknologi membuat pegawai perlu memperbarui pengetahuan secara berkelanjutan.

Faktor organisasi terlihat melalui pembagian tugas, arahan pimpinan, komunikasi, koordinasi, lingkungan kerja, dan sistem informasi. Pembagian fungsi membantu pegawai memahami tanggung jawab masing-masing. Komunikasi dan koordinasi diperlukan ketika pekerjaan melibatkan beberapa bagian atau ketika terdapat ketidaksesuaian dokumen. Ketika

volume pekerjaan meningkat atau terjadi perubahan ketentuan, dukungan organisasi menjadi lebih diperlukan dalam pengaturan pekerjaan dan penyelesaian tugas.

Faktor psikologis terlihat melalui sikap, disiplin, dan pengalaman subjektif pegawai terhadap pekerjaan. Hasil observasi menunjukkan adanya kepatuhan terhadap prosedur, pengaturan waktu, tanggung jawab, dan kesediaan bekerja sama. Sementara itu, kepuasan kerja lebih bersifat personal sehingga informasinya diperoleh melalui pengalaman dan penilaian masing-masing informan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga kelompok faktor tersebut saling berkaitan. Kemampuan individu perlu didukung pembagian tugas dan sistem kerja yang jelas. Pada saat yang sama, sikap dan disiplin diperlukan agar prosedur tetap dijalankan secara konsisten. Dalam kondisi pekerjaan meningkat, kebutuhan terhadap koordinasi, arahan, dan pengaturan prioritas menjadi lebih terlihat.

Tabel 4. Faktor yang Berkaitan dengan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan

No.	Faktor	Temuan Penelitian	Kondisi yang Ditemukan
1	Individu	Kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi	Mendukung pelaksanaan pekerjaan, tetapi perlu diperbarui mengikuti perubahan regulasi dan teknologi.
2	Organisasi	Arahan, pembagian tugas, komunikasi, koordinasi, lingkungan kerja, dan sistem	Lebih terlihat dalam pengaturan beban, alur kerja, koordinasi, dan penyesuaian pekerjaan.
3	Psikologis	Kepuasan, sikap, dan disiplin	Sikap dan disiplin terlihat dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kepuasan bersifat lebih personal.

Sumber: Diolah dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi penelitian, 2026.

B. Pembahasan

1. Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai bidang keuangan secara umum telah berjalan cukup baik. Kualitas kerja terlihat melalui pemeriksaan dan pencocokan dokumen, kuantitas melalui penyelesaian berbagai pekerjaan administrasi, tanggung jawab melalui proses verifikasi dan pertanggungjawaban, kerja sama melalui koordinasi antarpegawai, serta inisiatif melalui tindak lanjut terhadap kendala.

Temuan mengenai kualitas kerja sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) bahwa kinerja berkaitan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilaksanakan sesuai tanggung jawab. Dalam konteks pekerjaan keuangan, kualitas tidak hanya ditunjukkan oleh laporan yang selesai, tetapi juga oleh kesesuaian data dengan dokumen pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai melakukan pemeriksaan sebelum laporan diteruskan. Hal ini penting karena dokumen keuangan memiliki keterkaitan antara satu dokumen dengan dokumen lainnya.

Pada aspek kuantitas, pekerjaan pegawai mencakup beberapa kegiatan administrasi dalam enam periode pelaporan. Target pada umumnya dapat diselesaikan, tetapi kepadatan pekerjaan meningkat ketika dokumen datang secara bersamaan. Temuan ini sejalan dengan Wahongan, Ogi, dan Tielung (2024) yang menempatkan kuantitas dan ketepatan waktu sebagai bagian dari kinerja serta menunjukkan bahwa beban kerja perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks Padang Selatan, peningkatan beban tidak selalu terjadi sepanjang waktu, tetapi lebih terlihat pada periode tertentu sehingga pengaturan prioritas menjadi bagian penting dalam penyelesaian pekerjaan.

Tanggung jawab pegawai terlihat dari proses verifikasi, pengesahan, pengarsipan, dan pertanggungjawaban. Kondisi ini sejalan dengan Gunawan, Mustari, dan Usman (2021) yang memasukkan tanggung jawab sebagai salah satu aspek kinerja pegawai. Pada pekerjaan keuangan, tanggung jawab memiliki arti penting karena hasil pekerjaan harus dapat diperiksa kembali dan didukung oleh dokumen yang sesuai.

Kerja sama juga menjadi bagian penting karena pekerjaan keuangan melibatkan beberapa fungsi. Data menunjukkan adanya laporan yang diselesaikan secara tim, kebutuhan koordinasi dalam pengelolaan SPJ, serta pekerjaan yang melibatkan lebih dari satu bagian. Temuan tersebut sejalan dengan Gunawan, Mustari, dan Usman (2021) yang menempatkan kerja sama sebagai bagian dari kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan di Kantor Camat Padang Selatan, koordinasi terutama diperlukan ketika dokumen belum lengkap atau data dari satu bagian perlu dicocokkan dengan data bagian lainnya.

Sementara itu, inisiatif terlihat melalui tindak lanjut terhadap kendala dan perbaikan dokumen. Pegawai tidak hanya menunggu penyelesaian secara administratif, tetapi melakukan pengecekan, mencari informasi, berdiskusi, dan melakukan penyesuaian. Namun, temuan juga menunjukkan bahwa kemampuan mencari alternatif solusi dan berbagi pengetahuan masih dapat dikembangkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas rutin, tetapi juga dengan kemampuan pegawai merespons perubahan dan masalah yang muncul selama pekerjaan.

Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa aspek yang telah berjalan cukup baik perlu dipertahankan, sedangkan pengaturan beban pada periode pelaporan dan pengembangan inisiatif masih memerlukan perhatian. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai bidang keuangan terbentuk melalui keterkaitan antara hasil pekerjaan, proses pelaksanaan, koordinasi, dan kemampuan menghadapi perubahan administrasi.

2. Faktor yang Berkaitan dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu, organisasi, dan psikologis memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan personal, tetapi juga kondisi organisasi dan aspek psikologis.

Faktor individu berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi membantu pegawai memahami tugas dan menyelesaikan pekerjaan. Gunawan, Mustari, dan Usman (2021) menunjukkan pentingnya kompetensi dan pelatihan dalam mendukung kinerja. Temuan di Kantor Camat Padang Selatan menunjukkan pola yang serupa, terutama karena pekerjaan keuangan membutuhkan pemahaman terhadap prosedur, dokumen, dan sistem informasi. Perubahan regulasi membuat proses pembelajaran perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Faktor organisasi lebih terlihat dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Pembagian tugas menentukan siapa yang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan, sedangkan komunikasi dan koordinasi diperlukan ketika pekerjaan saling berkaitan. Arahan pimpinan juga membantu pegawai menentukan prioritas ketika pekerjaan meningkat. Temuan ini sejalan dengan Hidayat (2018) yang membahas kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai bagian yang berkaitan dengan kinerja, serta Gunawan, Mustari, dan Usman (2021) yang menyoroti kompetensi, pelatihan, dan kondisi organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Temuan mengenai faktor organisasi perlu dipahami berdasarkan karakter pekerjaan

keuangan di lokasi penelitian. Pekerjaan tidak hanya membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan teknis, tetapi juga membutuhkan pembagian tugas yang jelas dan koordinasi antarfungsi. Ketika dokumen datang dalam waktu bersamaan, kemampuan individu perlu didukung oleh pengaturan pekerjaan agar beban dapat diselesaikan secara terarah. Oleh karena itu, faktor organisasi lebih terlihat dalam temuan penelitian, terutama melalui pembagian tugas, koordinasi, komunikasi, sistem kerja, dan arahan pimpinan.

Faktor psikologis juga berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Sikap dan disiplin terlihat melalui kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kesediaan bekerja sama. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki karakter yang lebih personal sehingga tidak seluruh informan menunjukkan pengalaman yang sama. Susanti dan Nurhdi (2016) juga menempatkan motivasi dan kompetensi sebagai bagian yang berkaitan dengan kinerja, sehingga aspek personal perlu dilihat bersama dengan dukungan organisasi.

Ketiga faktor tersebut tidak berdiri sendiri. Ketika regulasi atau sistem mengalami perubahan, pegawai membutuhkan pengetahuan untuk memahami perubahan, pimpinan perlu memberikan arahan, pembagian tugas perlu disesuaikan, dan disiplin diperlukan agar ketentuan baru diterapkan secara konsisten. Pola yang sama terlihat ketika beban kerja meningkat. Kemampuan individu akan lebih mudah digunakan apabila terdapat koordinasi dan pembagian pekerjaan yang jelas.

Secara keseluruhan, pembahasan menunjukkan bahwa kinerja pegawai bidang keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan terbentuk dari interaksi antara kemampuan pegawai dan kondisi lingkungan kerja. Temuan penelitian memberikan dasar bahwa peningkatan kinerja dapat diarahkan pada penguatan kemampuan pegawai, penataan pembagian tugas, koordinasi, komunikasi, penyesuaian terhadap perubahan sistem dan regulasi, serta pengembangan sikap proaktif dalam menyelesaikan masalah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai bidang keuangan pada Kantor Camat Padang Selatan secara umum telah berjalan cukup baik, terutama dalam pemeriksaan kelengkapan dokumen, penyelesaian laporan, pelaksanaan tanggung jawab administrasi, koordinasi, dan kepatuhan terhadap prosedur pengelolaan keuangan. Meskipun demikian, pelaksanaan pekerjaan masih menghadapi peningkatan beban kerja pada periode penyusunan dan pelaporan serta kebutuhan penyesuaian terhadap perubahan regulasi dan sistem keuangan. Kinerja pegawai berkaitan dengan beberapa kondisi organisasi, seperti pembagian tugas, komunikasi, koordinasi, sistem kerja, pengawasan, dan arahan pimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan pembagian tugas, komunikasi yang terbuka, koordinasi yang teratur, dan pengawasan yang konsisten diperlukan untuk mendukung kelancaran administrasi keuangan. Selain itu, kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan sistem dan ketentuan perlu terus diperkuat agar proses pelaporan tetap berjalan sesuai aturan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu kantor kecamatan dengan enam informan, sehingga hasilnya menggambarkan kondisi pada lokasi penelitian dan belum dapat digeneralisasi pada organisasi pemerintahan lainnya. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan beberapa kecamatan dengan jumlah informan yang lebih beragam serta menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai keterkaitan faktor individu, organisasi, dan psikologis dengan kinerja pegawai.

REFERENSI

Gunawan, I. S., Mustari, N., & Usman, J. 2021. Kinerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Journal of Public Policy and Management (JPPM), 3(1), 64-74. https://doi.org/10.26618/jppm.v3i1.5133

Harahap, F. A., & Triastuti, N. (2026). Workload as a hindrance demand: Resource depletion, competence, and employee performance in Indonesian Treasury Agency. *Priviet Social Sciences Journal, 6*(8). https://doi.org/10.55942/pssj.v6i8.2170

Hidayat, A. 2018. Kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan publik.

Kantor Camat Padang Selatan. 2026. Dokumen SIPD-LPJ Fungsional, SPJ, laporan keuangan, dan data pendukung penelitian. Dokumen internal.

Mahmudi. 2016. Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.

Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. PT Refika Aditama: Bandung.

Mardiasmo. 2018. Akuntansi Sektor Publik. ANDI: Yogyakarta.

Murni, S. (2026). Effects of government accounting standards, human resource competence, and employee performance on financial report quality. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 15*(5). https://doi.org/10.24843/EEB.2026.v15.i05.p06

Pakuan, A. N., Yusnita, N., & Herdiyana. (2026). Enhancing employee performance through strengthened knowledge management, training, and work engagement: Evidence from the Financial and Development Supervisory Agency. *International Journal Administration, Business & Organization*. https://doi.org/10.61242/ijabo.26.676

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Putri, I. S., Hasniaty, & Hamzah, N. (2026). Determinants of employee performance in public sector organizations: The role of workload, incentives, and leadership style. *GoodWill, 6*(1). https://doi.org/10.65246/goodwill.v61.517

Rahmawati, D., & Pusparini, E. S. (2023). Pengaruh *flexible working arrangements* dan *perceived supervisor support* terhadap *work engagement* dan *employee performance*: Studi empiris pada organisasi keuangan pemerintah di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14*(4), 322–

Susanti, S., & Nurhdi, N. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik: Studi literatur manajemen sumber daya manusia.

Wahongan, J. L., Ogi, I. W. J., & Tielung, M. V. J. 2024. Analisis kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi publik di Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 12(4).

Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Edisi ke-5. Rajawali Pers: Jakarta.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA