

Analisis Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Sekretariat Kpu Kota Ambon

(Analysis of Employee Performance in the Finance Division of the Secretariat of the General Election Commission (KPU) of Ambon)

Naifa Nabila Silawane^{1*}, Zainal Abidin Rengifurwarin², Iriane Sosiawaty Ponto³, Julia Theresia Patty⁴

Universitas Pattimura, Maluku, Indonesia^{1,2,3,4}

nabilnaifasilawane28@gmail.com¹, zarengifurwarin@gmail.com², irianeponto@gmail.com³, jtpatty@gmail.com⁴



Riwayat Artikel

Diterima pada 07 Desember 2023

Revisi 1 pada 12 Desember 2023

Revisi 2 pada 19 Desember 2023

Revisi 3 pada 27 Desember 2023

Disetujui pada 03 Januari 2024

Abstract

Purpose: This study aims to identify and analyze the factors contributing to the decline in employee performance within the Finance Division of the Secretariat of the General Election Commission (KPU) of Ambon City..

Methodology/Approach: A qualitative descriptive method was employed, with data collected through interviews, observations, and document analysis. The Finance Division of the KPU Secretariat in Ambon City was selected due to the researcher's internship experience, which facilitated access and contextual understanding.

Results/Findings: Employees exhibit strong job knowledge, regulatory adaptability, and professional conduct. However, heavy workloads occasionally lead to delays. Despite this, accuracy and regulatory compliance remain high. Ongoing efforts are focused on enhancing interdepartmental coordination and administrative efficiency.

Conclusions: Staff in the finance, general, and logistics divisions demonstrate dedication, flexibility, and awareness of work-life balance. They are continuously improving their skills to better support the operations of the KPU Secretariat in Ambon.

Limitations: The study is limited to the Finance Division of the KPU Secretariat in Ambon City and may not fully represent other divisions or locations. Additionally, the qualitative nature of the data may limit broader generalization.

Contribution: This research offers insights into employee performance management in public sector institutions, particularly those related to electoral processes. It contributes to human resource management literature and provides recommendations for enhancing employee well-being and operational efficiency in government agencies.

Keywords: *Employee Performance, Organizational Efficiency, Public Sector, Qualitative Research, Workload Management.*

How to Cite: Silawane, N, N., Rengifurwarin, Z, A., Ponto, I, S., Patty, J, T. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Sekretariat Kpu Kota Ambon. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 3(2), 97-109.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai atau para petugas pada suatu organisasi publik merupakan salah satu faktor penting dan bersifat strategis. Oleh karena itu, kinerja mereka memperoleh perhatian yang luas dari berbagai

kalangan untuk meningkatkannya secara baik dan optimal sebagaimana yang diharapkan berdasarkan ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu ketentuan yang relevan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang mengatur evaluasi kinerja melalui pencapaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kinerja para pegawai pada suatu organisasi publik dapat menjadi tolak ukur yang menunjukkan tingkat keberhasilan dan prestasi kerja yang dicapai sesuai dengan rencana dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya (Lubis, 2022).

Karena itu, terjadi tanggung jawab setiap pimpinan dan para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja secara baik dan optimal pada setiap organisasi publik, termasuk Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) (Waruwu et al., 2023). Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Ambon bertugas membantu Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya dengan mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan yang diharapkan (Purnomo, 2021). Pada dasarnya, keberadaan sekretariat pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah untuk memberikan bantuan atau mendukung tugas dan fungsi Komisi Pemilihan Umum (KPU) dalam menyelenggarakan tahapan-tahapan Pemilu (Pileg, Pilpres, dan Pilkada). Dukungan ini mencakup pemberian bantuan administrasi, penyediaan fasilitas kerja, serta pengelolaan keuangan yang baik dan efektif (Hartini et al., 2021).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu menurut Wirawan yang dikutip oleh (Norawati et al., 2021). Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskripsinya. Siagian yang dikutip oleh (Ropi et al., 2021) atau perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Agustina & Sukwika, 2021).

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia (SDM), baik unsur pimpinan maupun unsur pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya menurut Wibowo dalam (Sunarto & Abidin, 2024).

Tuntutan pertanggungjawaban keuangan menjadi suatu realitas yang tidak dapat dielakkan. Para pegawai harus mampu mengelola keuangan yang baik dan benar sesuai peruntukannya sebab Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota/Kabupaten dapat dikatakan sebagai eksekutor terkait program-program yang telah ditentukan sebelumnya (Regiyati & Rusli, 2021). Melalui observasi awal yang dilakukan di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Ambon, ditemukan fenomena atau gejala yaitu ketika Kepala Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik secara terus menerus menghubungi seorang pegawai yang sedang dirawat di rumah sakit. Hal ini mencerminkan ekspektasi kerja yang sangat tinggi dan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Tekanan pekerjaan semacam ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, baik secara individu maupun tim.

Tekanan kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Sekretariat KPU Kota Ambon. Pegawai yang mengalami tekanan tinggi cenderung mengalami penurunan motivasi, peningkatan absensi, dan penurunan produktivitas, yang semuanya dapat menghambat pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, tekanan yang berlebihan juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan publik yang diberikan.

Konflik internal yang dipicu oleh tekanan kerja yang tinggi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, mengurangi efektivitas dan efisiensi organisasi, serta menghambat pencapaian

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan mencari solusi untuk mengatasi tekanan kerja yang berlebihan guna memastikan pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang optimal.

Bertolak dari beberapa gejala yang mengindikasikan penurunan kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Sekretariat KPU Kota Ambon, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian guna mengidentifikasi dan menganalisis lebih lanjut dibawah sorotan judul “Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Sekretariat KPU Kota Ambon”.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Kinerja bukanlah suatu konsep yang statis, melainkan multidimensional dan dinamis, mencakup berbagai aspek seperti efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas (Rauf & Andriyani, 2023). Dalam konteks organisasi, kinerja yang tinggi menunjukkan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja yang optimal juga berperan penting dalam meningkatkan reputasi dan daya saing organisasi di lingkungan eksternal. Oleh karena itu, pengukuran dan evaluasi kinerja secara sistematis dan terstruktur sangatlah krusial untuk memastikan bahwa individu dan organisasi dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Widadi & Eldo, 2023)

Efektivitas dalam kinerja merujuk pada sejauh mana tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai. Semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan, maka semakin efektif kinerja yang dihasilkan. Efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya, baik berupa tenaga, biaya, maupun waktu, dalam mencapai hasil yang optimal. Kinerja yang efisien ditandai dengan penggunaan sumber daya secara tepat dan tidak boros. Selain itu, kinerja juga dapat dilihat dari segi kualitas hasil pekerjaan, yaitu sejauh mana hasil tersebut memenuhi standar atau spesifikasi yang ditetapkan (Nugraha & Hariri, 2022). Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga menjadi indikator kinerja yang penting, terutama dalam konteks organisasi. Produktivitas, yang merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan keseluruhan input yang digunakan, juga menjadi ukuran kinerja yang sering digunakan.

Mangkunegara dalam (Handoko et al., 2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang mencakup kemampuan pegawai untuk memenuhi target dan harapan organisasi, serta mempertimbangkan faktor-faktor seperti efisiensi waktu, kualitas kerja, dan perilaku yang mendukung.

(Abidin, 2021) Kinerja ialah bentuk penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Lebih lanjut (Norawati et al., 2021) menyatakan kinerja pegawai dapat diukur melalui pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang merupakan alat ukur yang dirancang untuk menilai kinerja pegawai secara objektif. SKP mencakup tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pegawai, serta perilaku kerja yang mencakup aspek disiplin, integritas, dan tanggung jawab. Proses penilaian kinerja pegawai ini menjadi penting karena hasil evaluasi tidak hanya digunakan untuk penentuan promosi, tetapi juga untuk pengembangan karir dan peningkatan kompetensi pegawai.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (performance) merupakan suatu konsep yang menggambarkan pencapaian dan hasil kerja organisasi dalam merealisasikan tujuan, sasaran, visi, dan misinya.

Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, namun juga mencakup proses dan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja

mempertimbangkan berbagai aspek, seperti efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas.

Evaluasi dan pengukuran kinerja menjadi penting bagi organisasi untuk menilai tingkat keberhasilan implementasi program, kebijakan, dan aktivitas yang dilakukan. Dengan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep kinerja, organisasi dapat merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat dan efektif di masa mendatang.

Pada dasarnya, kinerja mencerminkan kemampuan organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi proses maupun hasil akhir. Kinerja yang optimal akan mendukung organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dan mencapai visi serta misinya secara berkelanjutan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena yang terjadi di Bagian Keuangan Sekretariat KPU Kota Ambon. Kriteria pemilihan responden ditentukan berdasarkan relevansi mereka terhadap penelitian, yaitu pegawai yang terlibat langsung dalam pengelolaan keuangan dan administrasi. Responden yang diwawancarai terdiri dari beberapa pegawai bagian keuangan, termasuk Kasubag Keuangan, pegawai pelaksana, serta pegawai dari bagian hukum, SDM, teknis, dan logistik, yang memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam mengenai tantangan serta faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Jumlah informan dipilih secara purposif, dengan mempertimbangkan variasi pengalaman dan tanggung jawab dalam struktur organisasi guna memperoleh perspektif yang lebih beragam.

Menjamin validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi, baik melalui sumber, metode, maupun teori. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan untuk melihat konsistensi jawaban. Triangulasi metode diterapkan dengan mengombinasikan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumen guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh. Sementara itu, triangulasi teori digunakan dengan membandingkan hasil penelitian dengan konsep-konsep dari literatur yang relevan. Selain itu, verifikasi silang juga dilakukan melalui konfirmasi data dengan responden untuk memastikan akurasi dan kesesuaian informasi yang diperoleh.

Dengan pendekatan ini, penelitian dapat menghasilkan temuan yang lebih valid dan dapat diandalkan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat KPU Kota Ambon. Implementasi strategi validasi ini juga memperkuat kredibilitas penelitian, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat KPU Kota Ambon.

4. Hasil dan Pembahasan

Kinerja pegawai dalam penelitian ini digambarkan melalui proses dan hasil yang diukur berdasarkan rencana serta standar kerja yang telah ditetapkan. Lima dimensi yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai meliputi pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, adaptasi dan fleksibilitas, inisiatif dan pemecahan masalah, serta tanggung jawab. Pengumpulan data dan informasi dilakukan melalui pendekatan dan wawancara dengan para informan, bukan hanya dengan pegawai bagian keuangan namun juga dengan beberapa pegawai dari sub bagian yang berbeda pada Sekretariat KPU Kota Ambon. Pertanyaan yang diajukan difokuskan pada lima dimensi tersebut untuk memperoleh gambaran lengkap mengenai kinerja pegawai.

Hasil dari pengumpulan data tersebut kemudian diolah dan dianalisis secara terstruktur. Setiap dimensi dievaluasi secara mendalam untuk menentukan tinggi atau rendahnya tingkat kinerja pegawai. Analisis ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berikut adalah paparan hasil analisis dari masing-masing dimensi yang telah diuraikan.

4.1 Pengetahuan tentang Pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan dimensi penting dalam menilai kinerja pegawai. Dimensi ini mencakup pemahaman pegawai mengenai tugas dan fungsi yang harus dijalankan, serta kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam aktivitas sehari-hari. Dalam konteks penelitian ini, pengetahuan tentang pekerjaan dinilai melalui wawancara dengan pegawai bagian keuangan sekretariat KPU Kota Ambon. Pertanyaan yang diajukan berfokus pada pemahaman pegawai mengenai prosedur kerja, kebijakan, serta kemampuan mereka dalam menghadapi situasi yang kompleks dan membutuhkan pengetahuan yang mendalam.

Selain itu, pengetahuan tentang pekerjaan juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengikuti perubahan dan perkembangan terbaru yang relevan dengan tugas mereka. Pegawai yang memiliki pengetahuan luas tentang pekerjaannya cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan beradaptasi dengan dinamika pekerjaan. Dengan demikian, penilaian terhadap pengetahuan tentang pekerjaan menjadi aspek krusial dalam mengukur kinerja pegawai. Mengetahui data dan informasi tinggi atau rendahnya pengetahuan tentang pekerjaan, dilakukan pendekatan dengan sejumlah informan penelitian ini untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat serta komprehensif. Wawancara dengan Kasubag Keuangan, Umum, dan Logistik, Pak Niky mengenai pengetahuan tentang pekerjaan oleh pegawai bagian keuangan Sekretariat KPU Kota Ambon, beliau lantas mengatakan:

“Terkait dengan pengetahuan para pegawai bagian keuangan itu saya rasa pegawai sudah paham betul terkait apa yang menjadi tupoksinya masing – masing, dalam hal ini terkait dengan kinerja masing – masing”.

Selain itu, dilakukan pula pendekatan dengan pegawai bagian keuangan, Pak Indo terkait dengan tinggi atau rendahnya tingkat pengetahuan tentang pekerjaan oleh pegawai bagian keuangan Sekretariat KPU Kota Ambon, beliau mengatakan:

“Rata – rata sudah paham, karena teman – teman sudah puluhan tahun berstatus sebagai pegawai KPU. Walaupun yang sekarang tidak duduk sebagai pegawai bagian keuangan, tetapi tiap beberapa tahun sekali dilakukan rolling jabatan antar sub bagian. Jadi saya rasa hampir semua pegawai paham akan hal ini”

Kemudian dilanjutkan pendekatan kembali dengan pegawai bagian keuangan, Ibu Ocha berkaitan dengan tinggi atau rendahnya tingkat pengetahuan pegawai khususnya pada bagian keuangan. Beliau mengatakan bahwa:

“Ya, masing-masing pegawai pasti tahu tentang apa yang harus dilakukan. Semua sudah sangat profesional dalam menjalankan tugas. Setiap pegawai memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan fungsi. Kami tidak hanya tahu apa yang harus dilakukan, tetapi juga memahami bagaimana melakukannya dengan tingkat profesionalisme yang tinggi”.

Selanjutnya, dilakukan pendekatan wawancara dengan salah satu pegawai sub bagian hukum dan SDM, yaitu Pak Cen. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai pemahaman dan pelaksanaan tugas pegawai di bagian keuangan. Lantas beliau mengatakan:

“Yang saya liat mereka jelas menguasai hal tersebut. Di buktikan dengan pertanggung jawaban pelaporan keuangan maupun pelaporan program – program yang telah di kerjakan atau di lakukan oleh kpu kota ambon sebagai lembaga secara kolektif. Kemudian, mengapa dikatakan tuntas atau telah sesuai? Karena pada dasarnya proses pengerjaan laporan itu secara keseluruhan di kerjakan berdasarkan aturan ataupun juknis yang sudah ditetapkan oleh KPU RI”

Selanjutnya, dilakukan pendekatan wawancara dengan salah satu pegawai bagian teknis, parmas, dan sosdiklih, yaitu Ibu Whilma. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait pengetahuan mereka tentang pekerjaan, kemudian beliau mengatakan:

“Saya bukan pegawai bagian keuangan, tetapi dari apa yang saya lihat, mereka menjalankan segala sesuatu berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka. Meskipun saya tidak terlibat langsung

dalam pekerjaan mereka, saya bisa melihat bahwa mereka sangat memahami apa yang harus dilakukan. Para pegawai di bagian keuangan bekerja dengan sangat profesional dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Mereka juga selalu berusaha untuk memastikan setiap tugas diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai pekerjaan mereka dan mampu melaksanakannya dengan baik."

Selanjutnya, dilakukan wawancara dengan salah satu pegawai bagian umum dan logistik, yaitu Ibu Wendy. Langkah ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan. Beliau mengatakan:

"Menurut saya, semua itu berpulang kembali ke diri masing-masing pegawai. Mereka harus menyadari bahwa tanggung jawab mereka besar, terutama karena mereka menangani hak-hak pegawai lain. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai di bagian keuangan dituntut untuk memiliki integritas dan profesionalisme yang tinggi. Mereka harus memastikan bahwa setiap langkah yang mereka ambil sesuai dengan prosedur dan tidak merugikan siapapun. Saya melihat bahwa kebanyakan dari mereka sudah sangat paham akan hal ini dan selalu berusaha menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. Namun, tetap saja, kesadaran dan komitmen pribadi setiap pegawai sangat menentukan hasil akhirnya".

Melalui pendekatan wawancara bersama Kasubag Perencanaan, Data, dan Informasi, yaitu Ibu Maureen untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam terkait pengetahuan dan pemahaman pegawai dalam menjalankan tugas khususnya terkait pengelolaan keuangan. Beliau mengatakan:

"Tata cara penggunaan anggaran dilakukan berdasarkan regulasi dari KPU RI. Setiap keputusan harus sesuai dengan kode anggaran yang sudah ditentukan dan tidak boleh melebihi nilai pagu yang ditetapkan. Dengan pemahaman yang baik tentang regulasi ini, pegawai di bagian keuangan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik. Mereka selalu berhati-hati dalam mengelola anggaran agar sesuai dengan aturan yang berlaku dan memastikan penggunaan dana yang tepat dan efisien".

Data dan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa informan di atas jelas menunjukkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan oleh pegawai bagian keuangan, umum, dan logistik di sekretariat KPU Kota Ambon berada dalam kondisi yang sangat baik. Informasi yang dikumpulkan mengindikasikan bahwa para pegawai memiliki pemahaman yang mendalam mengenai tugas dan fungsi mereka, serta mampu menerapkan pengetahuan tersebut dalam aktivitas sehari-hari dengan efektif. Pengetahuan ini mencakup pemahaman mengenai regulasi, prosedur kerja, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan terbaru dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, para pegawai mampu menjalankan tugas mereka dengan baik dan berkontribusi secara signifikan dalam mencapai Visi dan Misi Sekretariat KPU Kota Ambon

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan aspek fundamental dalam menilai kinerja pegawai, sebagaimana diungkapkan dalam teori kompetensi oleh Spencer & Spencer yang dikutip oleh (Rastana et al., 2021), yang menekankan bahwa pemahaman mendalam terhadap tugas dan fungsi pekerjaan adalah bagian dari kompetensi individu yang memengaruhi efektivitas kerja. Dalam konteks penelitian ini, wawancara dengan pegawai bagian keuangan Sekretariat KPU Kota Ambon menunjukkan bahwa mereka memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka, termasuk dalam menjalankan prosedur keuangan sesuai regulasi KPU RI. Hal ini selaras dengan konsep dari Boyatzis yang dikutip oleh (Savira et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan mencakup keterampilan teknis, kognitif, serta pemahaman terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku di organisasi.

Lebih lanjut, teori adaptasi organisasi dari Weick dan Quinn yang dikutip oleh (Ndruru, 2024) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan luas tentang pekerjaannya akan lebih mudah beradaptasi dengan dinamika pekerjaan dan perubahan regulasi. Hal ini tercermin dari pernyataan para informan penelitian yang mengindikasikan bahwa pegawai bagian keuangan tidak hanya memahami regulasi dan prosedur, tetapi juga mampu mengikuti perkembangan serta menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan KPU RI. Rolling jabatan yang dilakukan setiap beberapa tahun juga memperkuat pemahaman pegawai terhadap berbagai aspek dalam organisasi, memungkinkan mereka bekerja dengan

profesionalisme tinggi dalam berbagai situasi. Hal ini sejalan dengan temuan terbaru dari (Maharani et al., 2022) yang menyoroti pentingnya fleksibilitas dan kemampuan adaptasi dalam dunia kerja modern sebagai indikator utama kompetensi pegawai.

Selain itu, berdasarkan teori kinerja dari Bernardin dan Russell yang dikutip oleh (Rastana et al., 2021), kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat pemahaman mereka terhadap pekerjaan yang dijalankan. Pengetahuan yang baik tentang pekerjaan memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan akurat, efisien, dan sesuai dengan standar organisasi. Hasil wawancara dengan berbagai informan menunjukkan bahwa pegawai bagian keuangan tidak hanya memahami tupoksi mereka tetapi juga memiliki tingkat integritas dan profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kesadaran akan tanggung jawab serta kepatuhan terhadap aturan anggaran menjadi faktor utama dalam memastikan efektivitas dan akuntabilitas kerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan berperan signifikan dalam menentukan kinerja pegawai dan keberhasilan Sekretariat KPU Kota Ambon dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

4.2 Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas di Sekretariat KPU Kota Ambon. Karena itu, tinggi atau rendahnya tingkat kualitas kerja pegawai sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional organisasi ini. Tingkat kualitas kerja yang tinggi menunjukkan adanya etos kerja yang kuat, keahlian teknis yang memadai, manajemen waktu yang efektif, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan baik dalam tim. Di sisi lain, kualitas kerja yang rendah dapat menghambat penyelesaian tugas, menurunkan produktivitas, dan menyebabkan ketidakpuasan di antara pegawai serta pihak-pihak yang berhubungan dengan KPU.

Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap kualitas kerja pegawai secara berkala. Salah satu cara yang efektif untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam tentang kualitas kerja adalah melalui wawancara dengan informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait. Berikut adalah pendekatan wawancara bersama Kasubag Teknis, Parmas, dan Sodiklih, yaitu Pak Andi:

"Secara keseluruhan, saya merasa kualitas kerja pegawai di bagian keuangan cukup bagus. Mereka ahli dalam mengelola anggaran dan keuangan dengan teliti. Namun, karena beban kerja yang tinggi, mereka sering kewalahan, dan ini kadang-kadang menyebabkan keterlambatan dalam pemenuhan hak-hak pegawai seperti pembayaran tunjangan dan uang makan".

Kemudian, dilakukan pendekatan wawancara dengan Kasubag Perencanaan, Data, dan Informasi terkait dengan kualitas para pegawai bagian keuangan. Beliau mengatakan bahwa:

"Beban kerja yang tinggi di bagian keuangan sering kali berdampak pada keterlambatan pemenuhan hak-hak kesejahteraan pegawai seperti tunjangan kinerja (tukin) dan uang makan. Pemenuhan hak-hak ini sangat penting untuk kesejahteraan pegawai dan berkaitan langsung dengan kebutuhan sehari-hari mereka. Kualitas kerja pegawai di bagian keuangan sangat memengaruhi ketepatan dan kelancaran proses ini. Mereka memiliki keahlian teknis yang memadai dan mampu mengelola serta mendistribusikan hak-hak tersebut sesuai dengan kuota yang telah ditentukan untuk masing-masing pegawai. Namun, ketika beban kerja menumpuk, meskipun kualitas kerja mereka baik, tetap saja prosesnya bisa menjadi terlambat".

Di lain sisi, penulis melakukan pendekatan wawancara dengan salah satu pegawai bagian umum dan logistik, yaitu Pak Yadi. Beliau lantas mengatakan bahwa:

"Meski ada beberapa keterlambatan dalam pemenuhan hak-hak kami, namun saya melihat kinerja tim keuangan sangat baik. Mereka selalu berusaha memastikan setiap laporan keuangan akurat dan transparan. Setiap transaksi dicatat dengan rapi dan mereka secara rutin melakukan audit internal untuk memastikan tidak ada kesalahan. Ini sangat penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap KPU."

Kemudian dilakukan pendekatan wawancara dengan Kasubag Hukum dan SDM, terkait penilaian tentang kualitas kerja para pegawai bagian keuangan. Beliau mengatakan bahwa:

“Mengenai kualitas kerja pegawai di bagian keuangan, saya bisa katakan bahwa mereka luar biasa. Mereka tidak hanya bekerja dengan penuh dedikasi dan ketelitian, tetapi juga menunjukkan semangat dan profesionalisme yang tinggi. Setiap laporan keuangan yang mereka susun selalu tepat waktu dan akurat, tanpa terkecuali. Saya sering melihat mereka bekerja ekstra, bahkan di luar jam kerja, untuk memastikan semuanya berjalan lancar. Terutama ketika ada perubahan regulasi yang memerlukan adaptasi cepat, mereka mampu menyesuaikan diri dengan cepat dan efisien. Ini menunjukkan betapa besar komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Tidak jarang saya melihat mereka saling membantu dan berdiskusi untuk mencari solusi terbaik dalam menghadapi tantangan. Keakraban dan kekompakan mereka sebagai tim sangat terasa, dan itu membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan menyenangkan. Saya benar-benar mengapresiasi usaha dan kerja keras mereka dalam menjaga kualitas kerja yang tinggi. Mereka adalah aset berharga bagi KPU Kota Ambon, dan saya bangga bisa bekerja bersama mereka”

Kemudian diadakan pendekatan wawancara dengan salah satu pegawai sub bagian teknis, parmas, dan sosdiklih, yaitu ibu whilma terkait dengan bagaimana kualitas kerja para pegawai bagian keuangan khususnya pada tahapan pemilu atau pilkada. Beliau mengatakan bahwa:

“Mengenai kualitas kerja pegawai di bagian keuangan, kami menyadari bahwa meskipun mereka bekerja dengan dedikasi dan ketelitian tinggi, masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Misalnya, dalam tahapan pemilu atau pilkada, kami di tiap sub bagian sudah memberikan laporan perjalanan dinas dan kegiatan lainnya, namun saat pemeriksaan oleh inspektorat atau BPK sering ditemukan bahwa ada dokumen yang belum dimasukkan, meskipun kami merasa semua dokumen seperti daftar hadir, undangan, tiket, dan lain-lain sudah diserahkan. Hal ini menunjukkan pentingnya peningkatan koordinasi dan verifikasi dokumen di bagian keuangan”.

Selanjutnya dilakukan pendekatan wawancara dengan pegawai sub bagian perencanaan, data, dan informasi serta pegawai bagian umum dan logistik, Ibu Wendy. Mengatakan bahwa:

“Saya rasa kualitas pekerjaan bagian keuangan bagus karena gaji selalu masuk tepat waktu dan sesuai. Bahkan jika saya bekerja pada hari Sabtu dan Minggu, gaji tetap masuk. Soal tunjangan kinerja (tukin) itu sebenarnya relatif, karena di sekretariat KPU kota Ambon, untuk mendapatkan tukin, kita harus mengisi Lembar Kerja Harian (LKH). Jadi, hak kita disesuaikan dengan kerja harian yang kita laporkan.”

Kemudian dilakukan pendekatan wawancara dengan Kasubag keuangan, umum, dan logistik, Pak Niky serta beberapa pegawai keuangan yaitu Pak Indo dan Ibu Ocha. Mereka menjelaskan bahwa:

“Kita hanya ingin menegaskan bahwa meskipun ada beberapa kendala, kami berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan kinerja di bagian keuangan. Kami sangat menghargai dedikasi dan kerja keras pegawai kami, dan kami akan terus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif”.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai bagian keuangan secara keseluruhan baik. Meskipun demikian, tidak bisa dipungkiri bahwa masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk mencapai kesempurnaan. Dengan komitmen dan upaya terus-menerus, bagian keuangan diharapkan dapat mencapai standar kinerja yang lebih tinggi di masa mendatang.

Kualitas kerja pegawai di Sekretariat KPU Kota Ambon dapat dianalisis melalui teori kualitas kerja dan produktivitas organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2022), kualitas kerja mencakup aspek seperti keterampilan teknis, komitmen, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, pegawai bagian keuangan memiliki tingkat keahlian yang memadai dalam pengelolaan anggaran dan keuangan. Namun, beban kerja yang tinggi menjadi tantangan utama yang menyebabkan keterlambatan dalam pemenuhan hak-hak pegawai. Hal ini sejalan dengan teori beban kerja menurut Karasek yang dikutip oleh (Anjasmari & Nor'aini, 2023) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat menyebabkan tekanan kerja dan berpengaruh pada hasil kerja. Oleh karena itu, diperlukan manajemen beban kerja yang lebih baik agar efektivitas dan efisiensi kerja tetap terjaga.

Selain itu, teori efektivitas organisasi yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2022) menegaskan bahwa efektivitas suatu organisasi dapat diukur dari pencapaian tujuan, efisiensi operasional, dan kepuasan kerja pegawai. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa pegawai bagian keuangan berusaha menjaga ketelitian dalam pengelolaan anggaran dan transparansi dalam pencatatan transaksi. Namun, beberapa kendala administratif seperti kurangnya koordinasi dalam verifikasi dokumen menjadi perhatian yang perlu diperbaiki. Pendekatan sistem dalam organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Katz dan Kahn yang dikutip oleh (Rastana et al., 2021), menekankan bahwa setiap bagian dalam organisasi saling terkait dan membutuhkan koordinasi yang baik untuk mencapai hasil optimal. Dalam konteks ini, peningkatan koordinasi antara bagian keuangan dengan bagian lain di KPU Kota Ambon dapat membantu meningkatkan ketepatan dan akurasi dalam pengelolaan administrasi keuangan.

Terakhir, teori motivasi kerja dari Herzberg yang dikutip oleh (Maharani et al., 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian. Berdasarkan wawancara dengan pegawai bagian umum dan logistik serta Kasubag Hukum dan SDM, terlihat bahwa apresiasi terhadap dedikasi pegawai bagian keuangan cukup tinggi. Mereka diakui sebagai pekerja yang teliti, profesional, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun, tantangan terkait beban kerja yang tinggi dan keterlambatan pemenuhan hak kesejahteraan pegawai tetap menjadi isu yang perlu diperhatikan. Dengan adanya evaluasi dan pengelolaan kerja yang lebih efektif, Sekretariat KPU Kota Ambon dapat terus meningkatkan kualitas kerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta kondusif.

4.3 Adaptasi dan Fleksibilitas

Kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dalam pekerjaan adalah aspek penting yang menentukan tinggi atau rendahnya kinerja pegawai di bagian keuangan Sekretariat KPU Kota Ambon. Kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi, prosedur, dan teknologi sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional. Fleksibilitas dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan juga berperan penting dalam menjaga produktivitas dan efisiensi pegawai.

Untuk mendapatkan data yang akurat terkait kualitas kerja pegawai bagian keuangan, wawancara merupakan metode yang efektif. Melalui wawancara dapat memperoleh informasi langsung dari para pegawai mengenai pengalaman mereka, tantangan yang dihadapi, serta upaya yang dilakukan untuk mengatasinya. Informasi ini sangat berharga untuk mengevaluasi tingkat adaptasi dan fleksibilitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Selain itu, wawancara juga dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Misalnya, meningkatkan koordinasi antar bagian, memperkuat sistem teknologi informasi, dan mengoptimalkan pelatihan serta pengembangan pegawai. Hasil wawancara ini kemudian dapat dijadikan dasar untuk merancang strategi perbaikan yang tepat guna meningkatkan kualitas kerja dan kinerja pegawai bagian keuangan secara keseluruhan. Wawancara dengan Kasubag keuangan, umum, dan logistik.

“Mengatur prioritas pekerjaan adalah hal yang sangat penting bagi kami. Dalam dunia kerja yang cepat berubah ini, membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas di luar jam kantor sangat penting untuk menjaga keseimbangan hidup. Sebagai contoh, saya sendiri selalu mencoba untuk tidak menggunakan ponsel selama jam kerja agar bisa fokus pada pekerjaan. Saya biasanya hanya mengecek ponsel saat jam makan siang untuk melihat apakah ada pesan atau informasi penting yang perlu ditanggapi. Dengan cara ini, saya bisa tetap produktif dan merasa lebih teratur sepanjang hari”.

Selanjutnya dilakukan pendekatan wawancara dengan pegawai bagian keuangan, yaitu Pak Indo terkait dengan bagaimana tingkat adaptasi dan fleksibilitas yang dijalani. Beliau lantas mengatakan:

“Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), kita sudah disumpah untuk mementingkan kepentingan negara di atas segalanya. Terkadang, ini berarti kepentingan keluarga harus dikesampingkan. Misalnya, saat kita harus masuk kerja pada hari Sabtu atau Minggu, mau tidak mau kita harus fleksibel. Saya sendiri pernah mengalami hal ini dan, meskipun sulit, saya selalu berusaha untuk mengelola waktu sebaik mungkin”.

Kemudian dilakukan pendekatan wawancara dengan pegawai bagian keuangan, yaitu Ibu Ocha terkait dengan bagaimana tingkat adaptasi dan fleksibilitas yang dijalani. Beliau menjelaskan bahwa:

“Fleksibilitas ini memang menuntut pengorbanan, tapi saya percaya bahwa komitmen terhadap pekerjaan adalah bagian dari tanggung jawab kita sebagai ASN. Tentu saja, saya berusaha sebisa mungkin untuk tetap memberikan waktu bagi keluarga di tengah-tengah kesibukan pekerjaan. Misalnya, saat ada waktu luang di antara tugas-tugas, saya usahakan untuk menelepon keluarga atau menghabiskan waktu berkualitas bersama mereka”.

Setelah itu dilakukan pendekatan wawancara dengan Kasubag Hukum dan SDM serta pegawai pelaksanaanya, yaitu Ibu Wilda dan Pak Cen terkait dengan tingkat fleksibel yang dijalani. Mereka menjabarkan bahwa:

“Pada tahapan pemilu 2019, kami benar-benar merasakan betapa gila dan sibuknya situasi saat itu karena kurangnya SDM. Kami menangani tiga pekerjaan sekaligus, sampai-sampai harus membagi layar laptop jadi tiga. Satu layar untuk mengerjakan daftar pemilih di Kecamatan Sirimau, yang terbesar di Kota Ambon, sambil terus meng-update data. Tiba-tiba ada yang datang mau daftar jadi badan adhoc, ya mau tidak mau harus kami layani. Setelah itu, pimpinan meminta kami membuat notulensi rapat. Jadi, mau tidak mau, kami harus fleksibel dan gesit dalam menangani semua tugas ini sekaligus. Karena tiga pekerjaan itu, kami masuk kerja dari hari Jumat, tapi di kantor tidak pulang sampai Senin pagi. Ini menunjukkan bahwa KPU menerapkan integritas 24 jam selama tahapan pemilu. Fleksibilitas dan adaptasi benar-benar diuji dalam situasi seperti ini, dan kami merasa bangga bisa melewatinya dengan baik”.

Selanjutnya diadakan pendekatan wawancara dengan kasubag teknis, parmas, dan sosdiklih serta pegawai pelaksanaanya, yaitu Pak Andi dan Ibu Whilma. Membahas terkait bagaimana tingkat adaptasi terhadap pekerjaan. Mereka mengatakan bahwa:

“Kami sendiri pernah mengalami hal ini saat ada perubahan mendadak dalam prosedur teknis. Awalnya, kami merasa cukup stres dengan perubahan tersebut, terutama karena kami sudah terbiasa dengan cara lama. Namun, kami tahu bahwa kami perlu beradaptasi agar tetap bisa menjalankan tugas dengan baik. Kami mulai belajar dan memahami prosedur baru tersebut, dan berdiskusi dengan rekan kerja untuk mencari solusi terbaik. Perlahan, kami bisa menyesuaikan diri dan menemukan cara-cara yang lebih efisien dalam melakukan pekerjaan terkait dengan hal hal teknis”.

Dari data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara, terungkap bahwa tingkat adaptasi dan fleksibilitas para pegawai sangat tinggi. Mereka mampu menangani beberapa pekerjaan sekaligus dan membagi waktu dengan efektif antara tugas-tugas kantor dan hal-hal lain. Para pegawai menunjukkan kemampuan yang luar biasa dalam menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk tetap produktif dan efisien, meskipun dihadapkan pada beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat.

Kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dalam pekerjaan, khususnya di lingkungan Sekretariat KPU Kota Ambon, dapat dikaji menggunakan teori Adaptive Performance yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2022) Teori ini menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptif tinggi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi, teknologi, dan situasi kerja yang dinamis. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai bagian keuangan memiliki fleksibilitas dalam menyelesaikan berbagai tugas yang kompleks dan mendesak. Hal ini sesuai dengan penelitian terbaru oleh (Anjasmari & Nor'aini, 2023) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi, terutama dalam lingkungan yang penuh tekanan dan perubahan kebijakan yang cepat.

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan yang tepat dalam mengukur tingkat adaptasi pegawai. Berdasarkan perspektif teori Human Resource Development Swanson & Holton yang dikutip oleh (Farisi & Lesmana, 2021) wawancara memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan kebutuhan pengembangan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam wawancara dengan pegawai bagian keuangan, mereka mengungkapkan bahwa adaptasi terhadap perubahan kebijakan, seperti saat pemilu 2019, menuntut

kesiapan mental dan fleksibilitas yang tinggi. Hal ini mendukung studi terbaru oleh (Sugiono et al., 2021) yang menemukan bahwa organisasi dengan tenaga kerja yang fleksibel dan siap beradaptasi memiliki ketahanan lebih besar dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berperan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Teori Work-Life Balance menjelaskan bahwa pegawai yang mampu mengelola beban kerja dengan baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Dalam kasus pegawai KPU Kota Ambon, mereka tetap berkomitmen terhadap tugas meskipun menghadapi tantangan seperti lembur tanpa batas dan perubahan kebijakan yang mendadak. Studi terkini oleh (Savira et al., 2022) menegaskan bahwa fleksibilitas dalam pengelolaan waktu kerja berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pegawai dan efektivitas organisasi. Dengan demikian, wawancara ini memberikan gambaran bahwa adaptasi dan fleksibilitas menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian keuangan Sekretariat KPU Kota Ambon.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai bagian keuangan, umum, dan logistik di Sekretariat KPU Kota Ambon memiliki pengetahuan yang sangat baik tentang pekerjaan mereka. Wawancara dengan berbagai informan, termasuk atasan langsung dan rekan kerja, mengonfirmasi bahwa pegawai memahami tugas dan fungsi mereka dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi dan kebijakan. Profesionalisme dan tingkat pemahaman yang tinggi memungkinkan mereka menjalankan tugas secara efisien, sesuai dengan aturan yang berlaku, dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Kualitas kerja pegawai bagian keuangan dinilai baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi efisiensi, seperti beban kerja tinggi yang menyebabkan keterlambatan dalam pemenuhan hak-hak pegawai. Meskipun demikian, pegawai tetap menunjukkan dedikasi, akurasi dalam pencatatan keuangan, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Upaya peningkatan kualitas kerja terus dilakukan, terutama dalam aspek koordinasi antarbagian dan kecepatan dalam menangani tugas-tugas administratif agar lebih optimal.

Dalam hal adaptasi dan fleksibilitas, pegawai menunjukkan kemampuan yang baik dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, termasuk bekerja di luar jam kerja dan menyesuaikan waktu untuk menyelesaikan tugas. Kesadaran terhadap pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi perhatian, meskipun tuntutan pekerjaan sering kali membutuhkan pengorbanan. Dengan komitmen yang kuat, pegawai bagian keuangan diharapkan terus meningkatkan kapasitas mereka untuk menghadapi tantangan dan mendukung kelancaran operasional di Sekretariat KPU Kota Ambon.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Studi ini hanya berfokus pada pegawai bagian keuangan, umum, dan logistik di Sekretariat KPU Kota Ambon, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke KPU daerah lain yang mungkin memiliki dinamika organisasi yang berbeda. Selain itu, pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini bergantung pada wawancara subjektif, yang dapat dipengaruhi oleh persepsi individu dan keterbatasan dalam mengingat detail. Penelitian ini juga tidak menggunakan metode kuantitatif yang dapat memberikan hasil yang lebih objektif dan terukur terkait kinerja pegawai. Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan perubahan regulasi dari KPU RI tidak secara eksplisit dianalisis, sehingga aspek-aspek tersebut belum sepenuhnya tercakup dalam kajian ini.

Untuk penelitian lanjutan, disarankan melakukan studi komparatif di beberapa daerah guna memahami pola umum dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai KPU secara lebih luas. Pendekatan kuantitatif dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara objektif melalui survei atau analisis statistik. Selain itu, penelitian dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kesejahteraan, beban kerja, serta dampak kepemimpinan dalam organisasi. Studi lebih lanjut juga dapat meneliti efektivitas program pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap peningkatan kinerja mereka, terutama dalam hal adaptasi terhadap perubahan regulasi dan teknologi.

Terakhir, studi longitudinal dapat dilakukan untuk memahami bagaimana faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja pegawai dalam jangka panjang.

Referensi

- Abidin, A. Z. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Di Masa Pandemic Covid 19 Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan Banten. *Jurnal E-Bis*, 5(1), 45–54.
- Agustina, S. S., & Sukwika, T. (2021). Analisis kinerja pegawai pada direktorat sumber daya, ditjen dikti kemendikbud. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 34–44.
- Anjasmari, N. M. M., & Nor'aini, N. (2023). Kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (Uppd) Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kecamatan Daha Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), 2163–2171.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17–26.
- Hartini, Y., Lorita, E., & Kader, B. A. C. (2021). Efektivitas Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bengkulu Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Kota Bengkulu Tahun 2018. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 8(2), 49–56.
- Lubis, M. S. (2022). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Aceh Tenggara.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa' ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241–253.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 15(1).
- Nugraha, S. P., & Hariri, H. (2022). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SMA IT Insan Mulia Boarding School Pringsewu. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 25–32.
- Purnomo, M. W. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(7), 424–437.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Rauf, A., & Andriyani, D. (2023). Analisis Implementasi Good Governance terhadap Pelayanan Publik pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang. *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, 2(2), 99–108.
- Regiyati, S., & Rusli, Z. (2021). Strategi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam Meningkatkan Investasi di Kota Pekanbaru (Strategy of the Investment Service and the One Stop Service in Increasing Investment at Pekanbaru City). *Jurnal Studi Ilmu Sosial Dan Politik (Jasispol)*, 2(1), 47–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (Update Eighteenth Edition)*. Pearson.
- Ropi, P., Wijaya, A. F., & Papilaya, F. S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat. *Buletin Poltanesa*, 22(1), 11–14.
- Savira, S. H., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Mahmudi, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754–1765.

- Waruwu, W. M., Salsabila, L., & Fathani, A. T. (2023). Optimalisasi E-Government pada Kawasan Free Trade Zone di Kota Batam. *Jurnal Studi Ilmu Sosial Dan Politik (Jasispol)*, 3(1), 49–57.
- Widadi, T., & Eldo, D. (2023). Urgensi Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat terhadap Pembangunan Desa. *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, 2(2), 109–120.