



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Pengaruh Kualitas Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan KPPN Makassar II Meraih Juara Satu dalam Penilaian Laporan Keuangan Pada Tahun 2023

Hj Irmadanah Surahman^{1*}, Vanessa Arga Yudika Samosir², Aisyah Winda Aryani³

¹Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka, Indonesia, irmadanah.surahman@kemenkeu.go.id

²Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka, Indonesia, vanessa.samosir@taf.co.id

³Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka, Indonesia, aisyahwindaa.aryani@gmail.com

*Corresponding Author: irmadanah.surahman@kemenkeu.go.id

Abstract: *This study aims to analyze the influence of employee performance quality on organizational commitment at the Makassar II State Treasury Service Office (KPPN), an entity that won first place in the 2023 financial statement assessment within the scope of the South Sulawesi Province DJPb Regional Office. Using a qualitative approach, this study explores how variables such as accountability, professionalism, and innovation contribute to the level of organizational commitment. Through interviews with employees and observation of work practices at KPPN, this study identifies the factors that affect the quality of performance and how they affect the perception and reality of organizational commitment. Furthermore, this study also discusses how the influence of employee performance on the achievement of high standards in financial valuation and its impact on job satisfaction and employee loyalty.*

Keywords: *Transformational Leadership, Performance Quality, Organizational Commitment, KPPN Makassar II, Financial Reports, Financial Assessment, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja, kepemimpinan transformasional, Komitmen Organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Makassar II, sebuah entitas yang meraih juara pertama dalam penilaian laporan keuangan tahun 2023 di lingkup Kanwil DJPb Provinsi Sulawesi Selatan. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi variabel-variabel seperti akuntabilitas, profesionalisme, dan inovasi berkontribusi pada tingkat komitmen organisasi. Melalui wawancara dengan kepala seksi dan observasi praktek kerja di KPPN, studi ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja dan yang mempengaruhi persepsi dan realitas komitmen organisasi. Penelitian ini juga membahas bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap pencapaian standar tinggi dalam penilaian keuangan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya kinerja tinggi dalam sektor pemerintahan dan menunjukkan

bagaimana keberhasilan dalam aspek ini dapat mengarah pada komitmen organisasi yang lebih kuat, yang berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan pemerintahan. Penelitian ini menawarkan rekomendasi untuk manajemen KPPN dan entitas pemerintahan lainnya tentang bagaimana memperkuat komitmen organisasi melalui peningkatan kualitas kinerja, pengambilan keputusan strategis dan implementasi kebijakan yang lebih efektif di masa depan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai panduan untuk peningkatan berkelanjutan dalam sektor pemerintahan dan memberikan pedoman bagi penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara pengaruh kualitas kerja, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kinerja, Komitmen Organisasi, KPPN Makassar II, Laporan Keuangan, Penilaian Keuangan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan organisasi sektor publik, kualitas kinerja pegawai merupakan salah satu indikator kunci yang menentukan efektivitas dan efisiensi dalam penyampaian layanan kepada stakeholder yaitu satker lingkup kerja. KPPN Makassar II, sebagai lembaga yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan, memiliki tanggung jawab pengelolaan keuangan negara yang memerlukan tingkat akurasi dan kredibilitas yang tinggi. Penelitian oleh Kotler dan Keller (2016) menegaskan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan cenderung dimiliki oleh perusahaan yang mampu memberikan pelayanan yang unggul.

Penelitian ini dipicu oleh prestasi KPPN Makassar II yang berhasil meraih juara pertama dalam penilaian laporan keuangan tahun 2023, sebuah indikator prestasi yang mencerminkan kualitas kinerja pegawai. Prestasi ini tidak hanya menunjukkan kemampuan teknis yang unggul tetapi juga menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap akuntabilitas dan transparansi.

Lima dimensi utama yaitu keandalan, daya tanggap, jaminan, empati, dan bukti fisik digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan menurut Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (1988). Oleh karena itu, strategi pelayanan perlu terus diadaptasi oleh perusahaan untuk memenuhi ekspektasi pelanggan yang semakin tinggi (Zeithaml, Bitner, & Gremler, 2018). Komitmen organisasi, yang mencakup aspek kesetiaan dan dedikasi terhadap tujuan organisasi, sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, termasuk kualitas kinerja individu dan tim. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kinerja pegawai dapat mempengaruhi dan mendorong komitmen organisasi di lingkungan pemerintahan.

Studi ini bertujuan untuk menggali lebih dalam hubungan antara kinerja dan komitmen organisasi dengan menggunakan KPPN Makassar II sebagai studi kasus. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang dinamika internal yang mempengaruhi efektivitas lembaga pemerintah dan memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan standar kinerja dan komitmen.

Selanjutnya, Lovelock dan Wirtz (2011) menyatakan bahwa langkah pertama dalam meningkatkan kualitas pelayanan adalah pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan harapan pelanggan. Dalam konteks pemerintahan, peningkatan kualitas kinerja tidak hanya penting untuk memenuhi target dan indikator kinerja tetapi juga esensial untuk mempertahankan kepercayaan publik yaitu ketika melayani stakeholder. KPPN Makassar II, dengan perannya yang krusial dalam mengelola dana publik, menjadi contoh bagaimana kinerja yang tinggi dapat berkontribusi pada pencapaian tingkat kepuasan yang lebih besar dari masyarakat terhadap pelayanan pemerintah.

Literatur yang relevan menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara kinerja pegawai dan komitmen organisasi dalam berbagai setting, termasuk sektor publik. Namun, terdapat kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana hubungan ini berpengaruh dalam konteks spesifik pengelolaan keuangan negara, yang memiliki tantangan dan tekanan unik.

Dalam dunia organisasi, kualitas kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan sebuah institusi. Menurut *Meyer dan Allen (1991)* dalam teori *Organizational Commitment*, komitmen organisasi memberi gambaran sejauh mana individu merasa terikat secara emosional, berinvestasi dalam tujuan organisasi, dan bersedia bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal. Kualitas kinerja pegawai yang baik menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat komitmen.

Penelitian dari *Podsakoff et al. (2000)* memberi gambaran bahwa organisasi dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki pegawai yang lebih produktif dan berdedikasi. KPPN Makassar II yang meraih penghargaan sebagai juara satu dalam penilaian laporan keuangan pada tahun 2023 menunjukkan hubungan yang kuat antara profesionalisme pegawai dan keberhasilan organisasi. *Locke dan Latham (1990)* dalam *Goal-Setting Theory* menjelaskan bahwa tujuan yang jelas seperti mencapai penghargaan, dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Pada studi kasus KPPN Makassar II, dedikasi tercermin dari kemampuan teknis yang pegawai yang unggul untuk menghasilkan laporan keuangan yang akurat dan transparan.

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi dan motivasi pegawai, serta dinamika tim yang berkontribusi pada kinerja unggul. Melalui wawancara mendalam dan observasi langsung, penelitian ini mengumpulkan data yang akan dianalisis untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung komitmen organisasi.

Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji teori-teori manajemen yang ada dan konsep-konsep psikologi organisasi dalam konteks yang nyata dan praktis. Dengan melakukan ini, studi berusaha menyediakan bukti empiris yang dapat mendukung atau menantang pemahaman teoretis yang ada tentang pengaruh kinerja terhadap komitmen organisasi.

Secara keseluruhan, dengan memfokuskan pada hubungan antara kualitas kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi, penelitian ini memberikan kontribusi penting pada literatur manajemen sektor pemerintahan, khususnya dalam konteks pengelolaan keuangan negara yang efektif dan efisien sesuai dengan visi misi DJPb menjadi pengelola keuangan negara yang unggul tingkat dunia.

Dalam teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, 1966), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan berhubungan dengan kepuasan kerja, sementara faktor hygiene seperti kondisi fisik lingkungan kerja, gaji, dan hubungan dengan rekan kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Jika faktor hygiene tidak dipenuhi dengan baik, karyawan cenderung merasa tidak puas meskipun motivator ada.

Selain lingkungan kerja dan manajemen talenta, perilaku inovatif juga memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Dalam teori motivasi dua faktor oleh Herzberg (1959) disebutkan bahwa faktor motivasional, seperti pencapaian dan pengakuan atas kreativitas, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1. Grafik Tren Kinerja dan Penghargaan KPPN Makassar II

Tahun	Jenis Penghargaan	Juara	Keterangan
2023	KPPN sebagai kuasa BUN dengan capaian IKPA berpredikat sangat baik	Sangat Baik	Pemberi Penghargaan Direktur Jenderal Perbendaharaan.
2024	Sertifikasi ISO 9001:2015 Tahun 2024	Resertifikasi	TUV Rheinland Indonesia

Tabel 2. Daftar Prestasi/ Penghargaan

No	Daftar Penghargaan	Pemberi Penghargaan	Keterangan
1.	KPPN Selaku BUN dengan Capaian IKPA Berpredikat Sangat Baik	Direktur Jenderal Perbendaharaan	Nomor ND-081/01/PA/2023 Tanggal 28 April 2023
2.	Peringkat Sepuluh besar Penilaian Kinerja Pengelolaan Kas Kuasa BUN Daerah Tahun 2022 Kategori KPPN Tipe A1 Provinsi	Direktur Jenderal Perbendaharaan	Kep-56/PB/2023 Tanggal 31 Mei 2023
3.	Peringkat ke-4 IKPA KPPN sebagai satker Triwulan III Tahun 2023	Sekretaris Direktur Jenderal Perbendaharaan	ND-3658/PB.1/2023 Tanggal 31 Oktober 2023
4.	Peringkat Ke-2 Kinerja Pengelolaan Kas Kuasa BUN Daerah Tahun 2023 KPPN Tipe A1 Provinsi	Direktur Jenderal Perbendaharaan	Kep-59/PB/2024 Tanggal 19 Juni 2024
5.	Sepuluh besar Video lomba reels BLU Tahun 2024	Direktur Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU	Nomor ND-108/PB.5/2024 Tanggal 20 Februari 2024
6.	Sertifikasi ISO 9001:2015 Tahun 2024 Hasil audit resertifikasi ISO 9001:2015	TUV Rheinhard Indonesia	No Cert 01 100 1835127 824 100 18049

Tabel 3. Daftar Prestasi/ Penghargaan

No	Daftar Penghargaan	Pemberi Penghargaan
1.	Peringkat 1	Kepala Kanwil DJPb Sulawesi Selatan
2.	Capaian IKPA terbaik semester I Tahun Anggaran 2023	Kepala Kanwil DJPb Provinsi Sulawesi Selatan
3.	Peringkat Pertama Hasil penilaian LK UAKBUN-D KPPN Tahun 2022 Kategori KPPN besar	Kepala Kanwil DJPb Provinsi Sulawesi Selatan
4.	Peringkat II Hasil Evaluasi Pelaksanaan Tugas Kepatuhan Internal Triwulan I Tahun 2024	Kepala Kanwil Provinsi Sulawesi Selatan
5.	Penyaluran Dana Desa Tercepat Sebagai penyalur dana transfer ke daerah	Kepala Kanwil DJPb Provinsi Sulawesi Selatan
6.	Peringkat I Hasil pembinaan dan supervisi KPPN Lingkup Kanwil DJPb Sul Sel Periode semester I tahun 2024	Kepala Kanwil DJPb Provinsi Sulawesi Selatan
7.	Peringkat I Hasil penilaian LK UAKBUN-D KPPN Tahun 2023	Kepala Kanwil DJPb Provinsi Sulawesi Selatan

Kualitas Kinerja

Kualitas kinerja dalam konteks pemerintahan mengacu pada efektivitas dengan mana pegawai dan tim mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan seberapa baik mereka memenuhi harapan atas tugas-tugas yang diberikan. Dalam sektor publik, ini sering kali terkait dengan keefisienan, keandalan, dan ketepatan dalam pelayanan publik serta pemenuhan regulasi dan

standar pelayanan. Kualitas kinerja ini penting karena berpengaruh langsung terhadap kepercayaan publik dan kepuasan terhadap layanan yang disediakan oleh pemerintah. Menurut Osborne dan Gaebler (1992), pemerintahan yang efektif harus dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan berkelanjutan untuk memastikan kepuasan masyarakat.

Komitmen Organisasi, Hubungan antara Kinerja dan Komitmen

Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis yang memotivasi pegawai untuk setia dan terus bekerja keras untuk organisasi. Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen ini terdiri dari tiga komponen: afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keinginan emosional untuk terus berkontribusi, komitmen berkelanjutan mengacu pada kebutuhan untuk tetap bertahan berdasarkan biaya yang dirasakan jika meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif terkait dengan perasaan kewajiban untuk tetap berada di organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhinya termasuk kepemimpinan, kebijakan dan praktik manajemen SDM, serta budaya organisasi.

Kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Membantu pengikutnya untuk merasa percaya diri, bangga, dan loyal. Riset yang dilakukan oleh Wright dan Bonett (2002) menemukan bahwa pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh pengakuan atas kinerja mereka dari pimpinan akan berkontribusi pada kepuasan kerja, secara langsung berpengaruh pada komitmen organisasi. Komitmen ini berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kinerja dan hasil organisasi, seperti retensi pegawai dan produktivitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendalami pemahaman mengenai pengaruh kualitas kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi di KPPN Makassar II. Data dikumpulkan melalui serangkaian wawancara dengan kepala seksi dan pelaksana serta kepala KPPN Makassar II. Wawancara ini dirancang untuk mengungkap kinerja karyawan dan tim mempengaruhi komitmen mereka terhadap visi misi organisasi yang akan tercermin dalam hasil penilaian laporan keuangan tahun 2023.

Selain wawancara, observasi langsung pada aktivitas sehari-hari di KPPN Makassar II dilakukan untuk memberikan konteks tambahan terhadap data yang diperoleh dari wawancara. Serta menelaah peraturan serta petunjuk teknis terkait termasuk proses bisnis yang terbaru. Analisis dokumen juga dimasukkan dalam metodologi penelitian ini, termasuk analisis terhadap laporan keuangan tahunan yang menjadi dasar penilaian dan penghargaan yang diterima oleh KPPN Makassar II. Data dari wawancara dan observasi akan dianalisis dan dideskripsikan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan kinerja dan komitmen organisasi serta kepemimpinan transformasional. Kombinasi metode ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan multifaset tentang dinamika kinerja dan komitmen di KPPN Makassar II, sehingga dapat menghasilkan insight yang berguna untuk mempertahankan manajemen dan kebijakan organisasi di masa depan. Pendekatan ini juga memberikan peluang untuk mengamati interaksi antara faktor individu kepemimpinan transformasional dan organisasi yang mempengaruhi kinerja dan komitmen di KPPN Makassar II.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Judul/Tahun/Author	Perbedaan	Ringkasan
1.	Evaluasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan Tahun 2024 Achmad Fauzi, Rostina, Sri Nuri Inayati, Achmad Roziqin, Mitha Virginia Rusady	Sama menunjukkan bahwa budaya organisasi serta komitmen karyawan mampu mendongkrak nilai kinerja pegawai.	Penelitian ini menunjukkan jika budaya organisasi dengan mendalam juga selaras akan tujuan organisasi, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi dengan optimal turut mampu membentuk iklim kerja dengan efisien juga akan meningkatkan variabel-variabel lain yang berpengaruh seperti motivasi dan komitmen pegawai
2.	Dinamika Komitmen dan Perilaku Organisasi dalam Mendorong Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 Mohammad Rayani1, Achmad Fauzi2, Eunike Claudia Pingkan Hetharia3, Sahana Rizandi4, Mitha Virginia Rusady5	Sama-sama menyoroti pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung komitmen organisasi dalam lingkup pemerintahan yang mana berkontribusi terhadap pelayanan publik yang lebih baik dengan pembahasan lebih ke pada faktor pendukung yang bersifat internal.	Penelitian oleh Mohammad Rayani dkk dalam jurnal berjudul "Dinamika Komitmen dan Perilaku Organisasi dalam Mendorong Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur" menyoroti bahwa komitmen organisasi dan perilaku pegawai memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Penelitian tersebut menemukan bahwa komitmen afektif, normatif, dan kontinuu karyawan dapat memperkuat hubungan antara perilaku organisasi yang baik dengan pencapaian kinerja. Studi ini relevan untuk mendukung penelitian tentang hubungan kualitas kinerja pegawai dan komitmen organisasi, seperti yang terlihat dalam pencapaian KPPN Makassar II sebagai juara satu dalam penilaian laporan keuangan, yang mencerminkan keterkaitan erat antara komitmen karyawan dan kualitas kerja yang unggul.
3.	Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) Tahun 2024 Jems D. Melowdies1, John E.H.J. FoEh2	Hubungan antara komitmen organisasi dan kualitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja yang baik mampu meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Menekankan pada pentingnya kinerja pegawai dalam lingkup organisasi sektor publik.	Penelitian oleh Jems D. Melowdies dalam jurnal berjudul "Pengaruh Motivasi, Mutasi, dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" menyoroti bahwa motivasi kerja, mutasi, dan kualitas pelayanan publik merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi mampu

			meningkatkan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini relevan dalam analisis pengaruh kualitas kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh KPPN Makassar II dalam upayanya mencapai kualitas kerja yang unggul sehingga meraih predikat juara satu dalam penilaian laporan keuangan
4.	PENYAJIAN LAPORAN OPERASIONAL PEMERINTAH DI MASAPANDEMI COVID-19 PADA SATKER KPPN MAKASSAR Tahun 2021 Muthmainnah Ananda Putri, Agus Sunarya Sulaeman	Memiliki objek penelitian yang sama yakni pada KPPN Makasar II serta metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi langsung.	Penelitian oleh Muthmainnah dalam jurnal berjudul "Penyajian Laporan Operasional Pemerintah di Masa Pandemi COVID-19 pada Satker KPPN Makassar" membahas tantangan dan strategi dalam menyusun laporan keuangan yang akurat dan transparan selama pandemi. Penelitian ini menyoroti peran penting kinerja pegawai dalam menjaga kualitas penyajian laporan, meskipun dihadapkan pada keterbatasan akibat pandemi. Studi ini relevan dengan analisis pengaruh kualitas kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi, karena keberhasilan KPPN Makassar II meraih juara satu dalam penilaian laporan keuangan menunjukkan bahwa kualitas kerja yang baik tidak hanya mendukung pencapaian target, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.
5.	ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR Tahun 2023 Arwinda Andiani Asmal1, Muhlis Ruslan2, Firman Manne2	Membahas terkait pentingnya kualitas kinerja pegawai dalam cakupan organisasi publik, serta hubungan antara kinerja pegawai dengan komitmen organisasi.	Penelitian oleh Arwinda dalam jurnal berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar" menyoroti bahwa motivasi kerja yang tinggi dan iklim organisasi yang mendukung secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Komitmen organisasi berperan sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan hasil kerja pegawai. Temuan ini relevan dengan penelitian tentang kualitas kinerja pegawai yang memengaruhi komitmen organisasi, sebagaimana terlihat pada KPPN Makassar II, yang melalui kinerja pegawai yang berkualitas berhasil

			mencapai prestasi sebagai juara satu dalam penilaian laporan keuangan
6	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMANTRI KECAMATAN TANJUNGKERTA KABUPATEN SUMEDANG Tahun 2024 Ipa Hafsiyah Yakin	Fokus penelitian sama-sama pada faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada sektor tertentu yakni sektor pemerintahan yang berupa pelayanan publik	Penelitian oleh Ipa Hafsiyah Yakin dalam jurnal berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamantri Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang" menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan dua faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Studi ini menegaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan termotivasi dengan baik cenderung menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian mengenai pengaruh kualitas kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi, seperti yang terjadi pada KPPN Makassar II, di mana kualitas kinerja yang tinggi berkontribusi pada pencapaian prestasi organisasi berupa penghargaan juara satu dalam penilaian laporan keuangan
7.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) Tahun 2024 Jovanka Pittaloka1, John E.H.J. FoEh2	Memiliki persamaan dalam hal pendekatan pada kajian pustaka untuk mendalami faktor-faktor mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.	Penelitian oleh Jovanka dalam jurnal berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening" menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menekankan bahwa komitmen organisasi memainkan peran sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan studi tentang kualitas kinerja pegawai, karena aspek motivasi dan komitmen organisasi berkontribusi pada keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sebagaimana yang dicontohkan oleh KPPN Makassar II dalam pencapaiannya sebagai juara satu dalam penilaian laporan keuangan

Pengumpulan Data

Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan melalui: wawancara, hasil penilaian, peraturan terkait dan observasi langsung. Wawancara dilakukan dengan pegawai di berbagai tingkat hierarki di KPPN Makassar II.

Analisis Data

Profil yang diwawancarai : Kepala Seksi Veraki , Kepala Seksi MSKI, Kepala Seksi Pencairan Dana dan Pelaksana serta Kepala Kantor KPPN Makassar II. Pertanyaan yang diajukan kepada kepala seksi yang diwawancarai:

1. Seberapa besar pengaruh SPM terhadap kualitas laporan keuangan yang disusun oleh KPPN Makassar 2?

Sangat banyak karena selain data yang akurat diolah menjadi laporan keuangan, SPM tersebut juga menjadi IKU khusus bagi Seksi Pencairan Dana yang menjadi seksi yang saya pimpin. Bukti dukungnya berupa Nota dinas tindak lanjut dari seksi vera ke seksi pencairan dana. Ada IKU Seksi Pencairan Dana yaitu Persentase penyelesaian tindak lanjut hasil verifikasi dan rekonsiliasi internal harus bernilai 100 semua, dalam setahun terdapat empat kali penilaian jika diselesaikan semua ditindaklanjuti maka ke empat empat nya bernilai 100. Adapun formula IKU tersebut adalah Jumlah data yang diverifikasi dan diselesaikan yang tercantum pada ND yang diterbitkan seksi Vera dikali 100% dibagi jumlah data yg harus diselesaikan pada ND yang diterbitkan seksi Vera. Adapun tujuan IKU ini adalah Untuk menjaga akurasi dan konsistensi data pada Laporan Keuangan BUN.

2. Bisa kah SPM dikoreksi jika telah melewati tahun anggaran berkenang?

Bisa namun ada aturannya dan batas waktunya sesuai di aturan Langkah-Langkah akhir tahun anggaran yang selalu ada tiap tahun, kebetulan untuk tahun ini ada di peraturan perdirjen nomor 13 tahun 2023 tentang Langkah-langkah akhir tahun anggaran.

3. Bagaimana Bapak mendeskripsikan kinerja ideal seorang pegawai di KPPN Makassar II? Pegawai bekerja sesuai dengan tugas, aturan dan IKU serta kontrak kinerja yang telah ditandatangani. Namun akan lebih mengapresiasi jika ada improvement misalkan ketika diusulkan untuk presentasi segera melaksanakan sebagai bentuk penilain tambahan dari pimpinan, rajin memperbaharui website dan menyusun buku pedoman itu juga adalah sebuah improvement yang sangat baik. Juga bisa berguna bagi pegawai terutama jika ada pegawai baru yang ikut bergabung menjadi pegawai KPPN atau ada promosi setelah pelantikan menjadi kepala seksi.

4. Apa yang Bapak anggap sebagai indikator kinerja yang tepat di tempat kerja ?

Karena sudah given dari kantor pusat sehingga harus dilaksanakan kalau ada kegiatan ekstrakurikuler atau IKI tambahan yang tujuannya mendukung visi misi organisasi maka saya setuju aja dan mendukung. Misalkan kegiatan Kemenkeu Mengajar, Mengikuti perlombaan yang di adakan dalam rangka acara Ulang Tahun Kemenkeu atau Ulang Tahun Indonesia serta Hari hari penting lainnya seperti HAKORDIA acara hari anti korupsi sedunia dsb, dipersilahkan mengikuti dan turut berpartisipasi karena akan memberikan pengaruh positif bagi kinerja pegawai.

5. Berikan contoh situasi agar bawahan mencontoh kepada Bapak ? Apakah dengan cara Bapak menunjukkan kinerja yang sangat baik?

Ya, harus menunjukkan kinerja sangat baik. Yaitu masuk kantor tepat waktu dan pulang kantor setelah jam 17. Selain itu mengerjakan semua tugas yang diperintahkan oleh atasan. Termasuk yang diperintahkan oleh kepala Kantor. Sebisa mungkin mementingkan kehidupan bangsa di atas kepentingan pribadi.

6. Apa dampaknya terhadap tim dan organisasi? Dampaknya pegawai selalu bekerja dengan sangat baik sehingga mendapatkan juara satu.

7. Menurut Anda, apa itu komitmen organisasi, dan mengapa itu penting? Memang Penting karena untuk mencapai visi misi organisasi yaitu menjadi pengelola keuangan negara yang unggul di tingkat dunia.
8. Bagaimana Bapak Kepala Seksi Pencairan Dana mengukur tingkat komitmen terhadap organisasi? Yaitu semua tugas mendapatkan nilai sangat baik sehingga nilai organisasi semakin meningkat dengan demikian maka pihak kantor pusat memberikan pujian dan apresiasi. Tahun lalu dan tahun sekarang ini telah banyak diraih dan kepala kantor KPPN sebelumnya memberikan pujian dan apresiasi.
9. Apa yang membuat Bapak merasa terikat dan berkomitmen terhadap organisasi ini? Tugas nya, yaitu karena ada tugas yang harus dikerjakan sehingga merasa terikat dan mau menyelesaikan semua dengan nilai sangat baik semua. Sempurna semua.
10. Jika di KPPN Makassar II pernah membuat inovasi, mengapa membuat inovasi tersebut ? Pak Rahmat Saleh membuat aplikasi berupa QRIS yang memudahkan pegawai meminta barang persediaan sehingga hanya memotret Barcode tersebut maka pegawai sudah bisa memilih milih barang persediaan yang ingin digunakan sehari hari, Irmadanah Surahman membuat buku pedoman pelaksanaan anggaran juga merupakan inovasi dan IKI tambahan yang sangat berguna untuk memudahkan jika ada kepala seksi yang baru masuk bertugas sehingga mampu mengerjakan tupoksinya, Pak Abdullah Syahidin dan Pak Yusuf Abdin Bakhtiar membuat inovasi berupa aplikasi yang terhubung langsung dengan pusintek kemenkeu sehingga selalu mendapatkan data yang real time, aplikasi tersebut dibuat karena supaya pekerjaan lebih cepat selesai dan ternyata dicontohi oleh banyak KPPN serta seksi seksi lain ikut mencontoh serta yang paling penting adalah inovasi berupa aplikasi yang dibuat beliau menjadi tambahan point bagi penilaian ISO sehingga KPPN Makassar kembali dipanggil untuk menjadi juara dan mempertahankan status WBK WBBM yang berlaku sampai dua tahun ke depan. Namanya ada resertifikasi ISO WBK WBBM.
11. Apakah ada kebijakan atau praktik di KPPN Makassar yang Anda rasa berhasil meningkatkan kualitas kinerja dan komitmen pegawai? Ada banyak dengan nilai nilai sangat baik semua. Serta kinerja pegawai juga sangat baik semua sehingga capaian organisasi mendapatkan nilai ISTIMEWA dan diatas ekspektasi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka analisis beberapa aspek terkait pengaruh kualitas kerja, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dalam konteks KPPN Makassar II yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. **Tingkat Pengaruh SPM:** SPM (Sasaran Kinerja Pegawai) berperan penting dalam memastikan kualitas laporan keuangan di KPPN Makassar II. Pegawai di Seksi Pencairan Dana memiliki indikator kinerja utama (IKU) yang jelas, seperti penyelesaian tindak lanjut hasil verifikasi dan rekonsiliasi internal. Hal ini menunjukkan adanya sistem pengukuran kinerja yang jelas dan terstruktur, yang memungkinkan kualitas laporan keuangan terjaga dengan baik.
2. **Kualitas Kerja yang Diharapkan:** Kinerja yang diharapkan mencakup kecepatan dan akurasi penyelesaian tugas, serta tindak lanjut yang tepat. Pencapaian nilai 100% pada setiap penilaian IKU menunjukkan kualitas kerja yang sangat baik dan berkaitan langsung dengan kualitas laporan keuangan yang disusun.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

1. **Pemimpin yang Memberi Teladan:** Kepala Seksi Pencairan Dana di KPPN Makassar II memberikan contoh yang baik melalui kedisiplinan dan kinerja tinggi (tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan sempurna). Kepemimpinan transformasional seperti ini dapat

menginspirasi bawahan untuk mengikuti jejak pemimpin dalam hal dedikasi dan komitmen terhadap tugas.

2. **Inovasi dan Perubahan:** Kepala Seksi juga mendorong inovasi, seperti pengembangan aplikasi yang mempermudah pekerjaan dan meningkatkan efisiensi. Inovasi semacam ini menunjukkan sikap pemimpin yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada peningkatan proses kerja yang berdampak positif pada kualitas kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi

1. **Komitmen terhadap Tugas:** Komitmen pegawai diukur dari sejauh mana mereka menyelesaikan tugas dengan sangat baik, termasuk berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung visi dan misi organisasi. Komitmen pegawai ini juga terlihat dari usaha mereka untuk selalu memperbaiki diri dan memberikan kontribusi bagi organisasi, seperti yang tercermin dalam partisipasi dalam kegiatan ekstra seperti Kemenkeu Mengajar atau event tahunan.
2. **Penghargaan atas Capaian:** Penghargaan dan apresiasi dari kantor pusat atas capaian kinerja menunjukkan adanya pengakuan terhadap komitmen dan usaha yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung komitmen dan semangat untuk terus berprestasi.

Kinerja Karyawan

1. **Indikator Kinerja yang Jelas:** Dalam wawancara ini, dijelaskan bahwa indikator kinerja pegawai di KPPN Makassar II sudah terstruktur dengan baik, seperti penyelesaian tugas dengan nilai yang sangat baik dan penghargaan atas pencapaian organisasi. Kepatuhan terhadap aturan dan IKU menjadi hal yang sangat penting, dan pegawai diharapkan tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga memberikan kontribusi lebih melalui inovasi dan kolaborasi antar seksi.
2. **Capaian yang Membanggakan:** Keberhasilan KPPN Makassar dalam meraih penghargaan, seperti status WBK WBBM, menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian organisasi. Hal ini menegaskan bahwa kinerja individu yang sangat baik akan berdampak positif terhadap kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Inovasi dalam Kinerja

1. **Pentingnya Inovasi:** Inovasi yang dilakukan oleh pegawai, seperti aplikasi yang dikembangkan oleh Yusuf Abdin Bakhtiar dan Abdullah Syahidin, memberikan dampak signifikan terhadap kecepatan dan efisiensi pekerjaan. Inovasi ini juga mendukung nilai ISO dan status WBK WBBM yang dapat mempertahankan reputasi KPPN Makassar II sebagai instansi yang berkinerja tinggi. Serta Irmadanah Surahman membuat buku pedoman tiap tahun dan diupdate terus seiring dengan adanya peraturan baru atau peraturan tambahan supaya memudahkan pejabat yang baru masuk bertugas dikantor untuk mempelajari tupoksinya antara lain kepala kantor yang telah dilantik, pejabat fungsional yang telah dilantik, kepala seksi yang telah dilantik, pelaksana yang baru menjadi PNS sehingga para karyawan tersebut menjadi paham tupkosi di kantor. Juga Rahmat Saleh membuat Barcode permintaan barang. Semua adalah inovasi yang menjadi nilai tambah bagi KPPN Makassar II ketika ada penilaian dari kantor pusat.
2. **Dampak Positif pada Kinerja dan Komitmen:** Inovasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga menciptakan contoh bagi pegawai lainnya untuk berpikir kreatif dan mencari solusi yang dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi.

Kesimpulan dari Wawancara

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa **pengaruh kualitas kerja, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan** di KPPN Makassar II sangat kuat satu sama lain. Kualitas laporan keuangan yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang didorong oleh sistem evaluasi yang jelas (SPM, SPM Koreksi dan IKU), serta kepemimpinan yang memberikan contoh dan mendorong inovasi. Komitmen terhadap tugas dan visi organisasi juga memainkan peran besar dalam mendorong kinerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian luar biasa oleh KPPN Makassar II, termasuk mendapatkan penghargaan dan mempertahankan status WBK WBBM. KPPN Makassar II menunjukkan sinergi yang baik antara kepemimpinan, komitmen pegawai, dan kualitas kerja yang mendorong kinerja organisasi yang unggul.

1. **Kinerja Ideal:** Kinerja ideal seorang pegawai di KPPN Makassar II bisa dijelaskan sebagai pencapaian yang konsisten atas target yang telah ditetapkan, dilakukan dengan efisiensi, ketepatan, dan tanggung jawab tinggi terhadap tugas, sesuai dengan Kontrak Kinerja yang telah ditandatangani serta mencapai hasil di atas ekspektasi. Adapun hasil penilaian tercantum pada aplikasi eperformance.kemenkeu.go.id dengan user NIP pegawai sebagai PNS di kantor tersebut. KMK 300 tahun 2020 tentang manajemen kinerja di lingkungan kemenkeu.
2. **Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional:** Adapun komitmen organisasi pada KPPN Makassar II yaitu mengikuti briefing setiap pagi, mengerjakan semua tugas sesuai SOP, saling menghormati sesama pegawai, dan kepala KPPN Makassar II memberikan motivasi kepada karyawan.
3. **Mengukur Komitmen:** Tingkat komitmen bisa diukur melalui survei kepuasan kerja, evaluasi kinerja reguler, dan tingkat kehadiran serta partisipasi dalam kegiatan organisasi seperti rajin mengikuti GKM gugus kendali mutu, sosialisasi dengan pihak eksternal dan internal, mengikuti rangkaian kegiatan kemenkeu mengajar, mengikuti pembelajaran di Kemenkeu Learning Centre jika ditugaskan serta jika dirasa ada perlu untuk tambahan pengetahuan terkait pekerjaan sehari-hari.
4. **Alasan Berkomitmen:** Faktor-faktor yang membuat pegawai merasa terikat bisa termasuk kebanggaan terhadap reputasi organisasi, kepercayaan pada kepemimpinan, dan dukungan untuk pertumbuhan profesional pribadi, serta penghasilan yang didapatkan sangat mendukung proses kegiatan sehari-hari, juga meningkatkan karir.
5. **Kebijakan dan Praktik yang Efektif:** Kebijakan seperti pengembangan profesional berkelanjutan, continuous learning, dan sistem penghargaan yang adil bisa dilihat sebagai alat peningkatan kinerja dan komitmen. Juga akan meningkatkan tunjangan kinerja bagi pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi, Dampak kepemimpinan, Faktor Motivasi dan Pengakuan, Analisis Interaksi Tim, Respon Terhadap Kebijakan dan Praktik Manajemen, Pengaruh Pengembangan Profesional, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dan Komitmen antara lain :

1. **Pengaruh Budaya Organisasi:** Budaya kerja di KPPN Makassar II mendukung kinerja. Budaya tersebut antara lain = senyum salam sapa, dua menit sebelum meeting, ringkas rapi rawat rajin, serta Nilai Nilai Kemenkeu yaitu integritas, Profesional. Sinergi, pelayanan dan kesempurnaan.
2. **Dampak Kepemimpinan:** Kepemimpinan memberikan keteladanan yang baik yaitu senantiasa menghadiri briefing tepat waktu, briefing tepat waktu dan menyampaikan hal hal yang dianggap penting dengan penuh percaya diri meskipun dan tidak terlalu banyak karena mengingat posisi berdiri guna sebagai peregang otot sebelum bekerja. Karena saat bekerja akan menempuh duduk yang lama karena di depan computer.

3. **Analisis Interaksi Tim:** Interaksi dalam tim mempengaruhi kinerja individu dan kelompok, kolaborasi dari tim membuat pencapaian organisasi semakin baik, serta pimpinan semakin terbantu.
4. **Pengaruh Pengembangan Profesional:** Peluang pengembangan karir selalu ada serta pimpinan mendukung tanpa merugikan pegawai lainnya.
5. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dan Komitmen:** Kepuasan kerja terlihat dari hasil yang dikerjakan pegawai selain rajin di kantor juga mampu mengerjakan selain tugas pokok fungsi sehari hari.

REKOMENDASI

Berikut rekomendasi yang dapat dipertimbangkan di KPPN Makassar II:

1. **Meningkatkan Kesadaran tentang Kesejahteraan Pegawai:** Mengimplementasikan program kesejahteraan pegawai yang komprehensif yang mencakup kesehatan fisik, mental, dan keuangan untuk menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kehidupan pegawai secara keseluruhan.
2. **Peningkatan Pelatihan Teknis dan Soft Skills:** Menyediakan pelatihan reguler yang tidak hanya fokus pada peningkatan keahlian teknis tetapi juga pada pengembangan keterampilan interpersonal dan arah kepemimpinan.
3. **Forum Reguler untuk Feedback dan Dialog:** Membuat forum rutin di mana pegawai dapat memberikan masukan atau feedback tentang SOP atau proses bisnis atau kebijakan organisasi yang berdampak langsung pada pekerjaan mereka jika sudah melaksanakannya maka dipertahankan.
4. **Meningkatkan Pengakuan:** Meningkatkan sistem penghargaan dan pengakuan untuk lebih mencerminkan kinerja individu dan tim.
5. **Kepemimpinan Transformasional:** Kepemimpinan mampu mengubah bawahan menjadi menggunakan kepentingannya untuk mengutamakan kepentingan organisasi.
6. **Pelatihan dan Pengembangan:** Melanjutkan dan memperluas program pelatihan dan pengembangan, menyesuaikannya dengan tujuan organisasi.
7. **Penyediaan Sumber Daya yang Memadai:** Pastikan semua pegawai memiliki sumber daya yang memadai, seperti peralatan kerja terkini dan akses ke teknologi yang mendukung efisiensi kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memberikan pesan bahwa organisasi peduli dengan kebutuhan pegawai.
8. **Mendukung Work Life Balance:** Implementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja hidup pegawai, seperti fleksibilitas waktu kerja atau opsi kerja dari rumah. Ini bisa meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kelelahan.
9. **Pelatihan Kepemimpinan:** Investasikan dalam program pelatihan kepemimpinan untuk yang sudah bergolongan tinggi. Kepemimpinan yang efektif esensial untuk memotivasi pegawai dan menanamkan komitmen organisasi.
10. **Pendekatan Komunikasi Terbuka:** Kembangkan lebih lanjut kanal komunikasi sehingga pegawai dapat menyampaikan saran dan keinginan mereka. Komunikasi terbuka ini dapat memperkuat kepercayaan dan transparansi dalam organisasi.
11. **Evaluasi dan Umpan Balik Berkala:** Melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan untuk mendukung pengembangan profesional pegawai secara terus menerus.
12. **Meningkatkan Kesadaran tentang Kesejahteraan Pegawai:** Mengimplementasikan program kesejahteraan pegawai yang komprehensif yang mencakup kesehatan fisik, mental, fasilitas, dan ekonomi keuangan untuk menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kehidupan pegawai secara keseluruhan.
13. **Peningkatan Pelatihan Teknis dan Soft Skills:** Menyediakan pelatihan reguler yang tidak hanya fokus pada peningkatan keahlian teknis tetapi juga pada pengembangan

keterampilan interpersonal dan kepemimpinan, menyesuaikan dengan kebutuhan personal pegawai dan perubahan organisasi. Seperti rajin menghadiri kegiatan gugus kendali mutu dan mempromotif lebih lanjut dengan mempelajarinya membaca peaturannya. Menjadi narasumber ketika mendapat penugasan. Dan yang paling ideal nya ketika pegawai juga meningkatkan keimanan dan ketakwaan, di KPPN Makassar II telah diterbitkan Nota Dinas pagi pegawai yang beragama islam agar mengikuti pengajian mingguan dan ketika bulan ramadhan diadakan setiap hari di ruang rapat mengaji bersama dan didampingi guru pengaji. Sehingga pegawai dianggap mampu menyeimbangkan kehidupan karir.

Melalui implementasi saran-saran ini, KPPN Makassar II dapat terus memperkuat kinerja internal dan membangun komitmen jangka panjang dari pegawainya, menjamin pekerjaan yang efisien dan efektif serta lingkungan kerja yang mendukung dan berkinerja di atas ekspektasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengungkapkan bahwa kualitas kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di KPPN Makassar II. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai efektivitas organisasi di sektor pemerintah.

Kinerja yang tinggi dari pegawai terbukti tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai namun juga terbukti membuat pegawai mencapai prestasi yang sebelumnya bukan juara satu menjadi juara satu penilaian laporan keuangan, serta prestasi lainnya termasuk setiap tahun meluluskan pelaksananya menjadi kepala seksi bagi yang telah mencapai golongan yang ditetapkan. Serta bagi yang mempunyai golongan IVA sudah bisa diusulkan menjadi kepala kantor. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Implikasi praktis dari temuan ini bagi pengelolaan SDM di lembaga pemerintah adalah bahwa peningkatan kualitas kinerja dapat dicapai melalui strategi pengembangan keahlian serta melaporkan keahlian kepada organisasi, peningkatan motivasi, dan penguatan budaya kerja yang positif. Keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan inisiatif pegawai terbukti efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menyediakan bukti yang mendukung kebutuhan untuk kebijakan yang lebih terfokus pada pengembangan profesional dan kesejahteraan pegawai sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja organisasi di sektor publik. Hal ini akan memastikan bahwa lembaga pemerintah tidak hanya efisien tapi juga resilien dalam menghadapi perubahan dan tantangan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan agar KPPN dan kantor pemerintah lainnya mempertimbangkan progrm pengembangan yang lebih komprehensif untuk pegawai seperti rajin mengikuti pelatihan serta learning yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan guna untuk menguatkan kemampuan interpersonal dan kepemimpinan.

Kepala Seksi Veraki rajin membuat monitoring data transaksi keuangan triwulanan disampaikan kepada kepala seksi pencairan dana untuk dijadikan sebagai pendukung IKU, kepala seksi manajemen satker dan kepatuhan internal serta Kasie Bank rajin memberikan data sebagai penunjang laporan yang sangat baik. Teknologi juga ikut berperan penting dalam menyukseskan tugas dan fungsi KPPN.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi komparatif antar berbagai KPPN di Indonesia untuk mengeksplorasi bagaimana variabel regional dan kontekstual mempengaruhi kinerja dan komitmen pegawai. Hal ini akan memberikan wawasan

lebih lanjut tentang dinamika yang mempengaruhi kinerja di sektor pemerintahan yang lebih luas. Perlu juga memahami pengaruh kebijakan pengelolaan SDM, seperti fleksibilitas kerja, kebijakan insentif, dan dukungan kesejahteraan, terhadap kinerja dan komitmen pegawai. Penelitian ini bisa membantu menentukan strategi yang paling efektif dalam meningkatkan retensi dan kepuasan kerja pegawai.

Disarankan bagi KPPN Makassar II untuk mengadopsi pendekatan manajemen partisipatif, di mana pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan komitmen pegawai tapi juga memberikan mereka rasa memiliki yang lebih kuat terhadap organisasi.

REFERENSI

- Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Makassar II. (2023). *Penyampaian Hasil Penilaian Laporan Keuangan Unit Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Kuasa BUN Daerah (LK UAKBUN-D) Lingkup Kanwil DJPb Prov. Sulawesi Selatan Tahun 2023*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Direktorat Jenderal Perbendaharaan. (2023). *Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-8/PB/2023 tentang Tata Cara Monitoring Kualitas Data Laporan Keuangan, Rekonsiliasi, dan Penyampaian Laporan Keuangan pada Kementerian Negara/Lembaga*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia
- Abdullah, A., et al. (2022). *Innovative behavior as a mediator between employee engagement and job satisfaction*. *Journal of Business Research*, 81, 212-224.
- Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dijkers, J. S. E., & de Lange, A. H. (2010). *The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis*. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1111-1136.
- Abdullah, A., et al. (2022). *Innovative behavior as a mediator between employee engagement and job satisfaction*. *Journal of Business Research*, 81, 212-224.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.