MUSYTARI
ISSN: 3025-9495

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 10 Tahun 2026

PENGARUH PENGELOLAAN ADMINISTRASI KEUANGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN BULELENG

Gede Semuderasa[1], I Nyoman Suadnyana[2], I Gusti Ayu Putu Novita Sari Paragae[3]
Program Studi Manajemen Ekonomi, Fakultas Dharma Duta, Institut Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan, Singaraja, Indonesia
E-mail: gedesamudra98@gmail.com[1], nsuadnyana71@gmail.com[2], paragae.novita@gmail.com[3]

Abstract

Improvements in public sector performance depend heavily on sound financial administration and the work discipline of its members. Based on this, this study was conducted to examine the impact of financial administration and work discipline on the effectiveness of civil servants at the Buleleng Regency Public Works and Spatial Planning Agency. An explanatory quantitative method was applied in this study, involving 135 employees as respondents through a saturation sampling technique. Primary data collection was conducted using a closed-ended questionnaire with a five-point Likert scale, which was subsequently analyzed using multiple linear regression via SPSS software (referring to the regression output appendix to ensure the accuracy of the statistical data). The findings indicate that well-organized financial management makes a positive and significant contribution to improving employee performance (B = 0.564; t = 6.686; p < 0.001). Similarly, work discipline was found to have a positive and significant effect (B=0.992; t=11.421; p<0.001) and served as the primary determinant with a standardized beta value of 0.613. When tested simultaneously, these two independent variables significantly influence civil servant performance (F=325.849; p<0.001). This correlation yielded an R^2 value of 0.832 and an adjusted R^2 of 0.829, meaning that 82.9% of the variance in employee performance can be explained by the combination of financial administration and work discipline variables. This study concludes that optimizing agency performance requires transparent and accountable financial management, aligned with the enforcement of timeliness, procedural compliance, accountability, and a commitment to professional work standards.

***Keywords**: Financial Administration Management; Work Discipline; Employee Performance; Public Sector; Buleleng*

Abstrak

Peningkatan kinerja sektor publik sangat bergantung pada tertib administrasi keuangan serta kedisiplinan perilaku kerja para anggotanya. Atas dasar tersebut, studi ini dilakukan untuk menguji dampak dari manajemen administrasi keuangan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng. Metode kuantitatif jenis eksplanatori diterapkan dalam penelitian ini dengan melibatkan

Article history
Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80
Copyright: author
Publish by: musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

135 pegawai sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data primer dijalankan menggunakan instrumen kuesioner tertutup ber skala Likert lima poin, yang subsequently diolah memakai teknik analisis regresi linier berganda via software SPSS (dengan mengacu pada lampiran output regresi demi menjaga akurasi data statistik).
Hasil temuan mengindikasikan bahwa manajemen keuangan yang tertata memberikan kontribusi positif dan signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai (B=0,564; t=6,686; p<0,001). Demikian pula halnya dengan disiplin kerja, variabel ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan (B=0,992; t=11,421; p<0,001) sekaligus menjadi faktor determinan utama dengan nilai beta terstandar sebesar 0,613. Bila diuji secara bersamaan (simultan), kedua variabel independen tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja aparatur (F=325,849; p<0,001). Korelasi ini menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,832 dan Adjusted R^2 sebesar 0,829, yang bermakna 82,9% variansi kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh gabungan variabel administrasi keuangan dan disiplin kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi kinerja instansi menuntut tata kelola keuangan yang transparan dan akuntabel, yang diselaraskan dengan penegakan ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, tanggung jawab, serta komitmen terhadap standar profesionalitas kerja.
Kata Kunci: Pengelolaan Administrasi Keuangan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Sektor Publik; Buleleng

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi publik karena mencerminkan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas, mencapai target, dan menyediakan pelayanan secara efektif. Dalam organisasi pemerintah, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kapasitas individu, tetapi juga oleh kualitas sistem administrasi yang menopang pekerjaan. Armstrong dan Taylor (2023) menempatkan pengelolaan sumber daya manusia dan sistem organisasi sebagai unsur yang saling berkaitan dalam membentuk pencapaian kerja. Pada konteks pemerintah daerah, tata kelola administrasi yang tertib menjadi semakin penting karena pelaksanaan program membutuhkan dukungan dokumen, anggaran, pelaporan, serta pertanggungjawaban yang akurat.

Tatalaksana administrasi finansial memegang peranan krusial dalam sistem tata kelola di instansi pemerintah. Proses manajemen keuangan yang disusun secara sistematis, rapi, presisi, serta dapat dipertanggungjawabkan berperan dalam menjamin ketersediaan data finansial, mengoptimalkan alur kerja, hingga meminimalkan potensi hambatan dan kekeliruan prosedural. Sejalan dengan pandangan Mardiasmo (2021), tata kelola keuangan di tingkat daerah wajib berlandaskan pada prinsip transparansi, efisiensi pemanfaatan sumber daya, serta akuntabilitas publik. Bukti empiris juga menunjukkan bahwa kualitas pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi pengelolaan keuangan berkaitan dengan kinerja pemerintah daerah (Binawati & Badriyah, 2022; Elkha & Wahidahwati, 2020).

Selain faktor sistemik, perilaku kerja pegawai merupakan penentu langsung pelaksanaan tugas. Disiplin kerja menggambarkan kepatuhan terhadap waktu kerja, aturan organisasi, standar operasional prosedur, instruksi kedinasan, serta tanggung jawab penyelesaian pekerjaan. Disiplin yang konsisten membuat pekerjaan berjalan lebih teratur dan membantu organisasi mempertahankan standar kualitas. Sejumlah penelitian pada organisasi pemerintah menemukan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai

(Syahri, 2023; Fitriani et al., 2025; Evitasari et al., 2025).

Sebagai instansi yang bertanggung jawab atas penataan ruang serta pembangunan infrastruktur, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng memiliki beban kerja dengan tingkat kompleksitas yang tinggi. Kelancaran operasional dan eksekusi berbagai program teknis di lapangan sangat bergantung pada solidnya koordinasi antarlini, kecermatan tata kelola administrasi, alokasi dana yang memadai, hingga tingkat kepatuhan aparatur terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Penelitian sumber menunjukkan bahwa realisasi berbagai subkegiatan administrasi keuangan relatif tinggi, tetapi variasi capaian antarprogram dan kebutuhan peningkatan konsistensi prosedur tetap menjadi perhatian. Pada kondisi seperti ini, kualitas pengelolaan administrasi keuangan dan disiplin pegawai berpotensi menentukan kecepatan, ketepatan, dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Kajian terdahulu lebih banyak menempatkan pengelolaan keuangan sebagai determinan kinerja organisasi atau kinerja keuangan, sedangkan disiplin kerja sering diuji sebagai faktor perilaku secara terpisah. Ja'o et al. (2023) menunjukkan bahwa persoalan penatausahaan dan pelaporan keuangan dapat menjadi hambatan proses administrasi, sementara Nurhaeda dan Tenriola (2022) menegaskan kontribusi tata kelola keuangan terhadap kinerja pemerintah daerah. Di sisi lain, Yuliani et al. (2024) dan Wijaya dan Sunardi (2024) memperlihatkan konsistensi pengaruh disiplin terhadap kinerja. Penelitian ini mengintegrasikan faktor sistem berupa pengelolaan administrasi keuangan dan faktor perilaku berupa disiplin kerja pada satu OPD teknis, sehingga memberikan sudut pandang yang lebih komprehensif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh pengelolaan administrasi keuangan terhadap kinerja pegawai; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; dan (3) pengaruh pengelolaan administrasi keuangan serta disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

2. KAJIAN TEORI

Pengelolaan administrasi keuangan

Pengelolaan administrasi keuangan dalam organisasi publik mencakup rangkaian perencanaan, pencatatan atau penatausahaan, pelaporan, serta pertanggungjawaban penggunaan sumber daya keuangan. Rangkaian tersebut tidak berdiri sebagai pekerjaan administratif semata, tetapi berfungsi sebagai sistem pengendalian yang mendukung pelaksanaan program. Ketertiban dokumen dan ketepatan laporan membantu pegawai memperoleh informasi yang dibutuhkan, mengurangi pengulangan pekerjaan, dan memperjelas pertanggungjawaban. Dalam penelitian ini, pengelolaan administrasi keuangan dipahami melalui aspek penyusunan anggaran, kesesuaian program dengan alokasi, ketertiban pencatatan transaksi, kelengkapan bukti, ketepatan laporan, kepatuhan pada peraturan, dan transparansi penggunaan anggaran.

Temuan Ja'o et al. (2023) memperlihatkan bahwa keterbatasan kapasitas sumber daya manusia, keterlambatan bukti transaksi, serta belum optimalnya pelaporan dan pertanggungjawaban dapat menghambat percepatan program. Kusumaningrum et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kualitas penatausahaan keuangan berhubungan dengan efektivitas proses organisasi. Dengan demikian, semakin tertib administrasi keuangan, semakin kecil hambatan operasional yang harus dihadapi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mencerminkan komitmen serta kerelaan pegawai untuk mematuhi regulasi instansi dan menjalankan tugas secara konsisten. Di lingkungan pemerintahan, bentuk kedisiplinan ini tampak dari kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada Standar

Operasional Prosedur (SOP), penyelesaian kewajiban tepat waktu, kepatuhan pada arahan pimpinan, hingga penerapan integritas serta profesionalisme dalam bertugas. Disiplin berfungsi sebagai mekanisme perilaku yang memastikan rencana dan prosedur organisasi benar-benar dijalankan. Hasibuan dan Silvya (2019) serta Rayyan dan Paryanti (2021) menunjukkan bahwa peningkatan disiplin berkaitan dengan perbaikan kinerja karena pegawai lebih teratur memanfaatkan waktu dan bertanggung jawab terhadap target kerja.

Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seorang individu berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi. Dalam konteks studi ini, efektivitas kinerja dievaluasi melalui beberapa indikator utama, mencakup mutu output, tingkat kecermatan, pemenuhan target kerja, tingkat produktivitas, serta ketepatan waktu penyelesaian. Selain itu, penilaian juga didasarkan pada efisiensi pemanfaatan sumber daya, kapasitas pemecahan masalah, inisiatif pribadi, kemandirian dalam bertugas, hingga besarnya kesungguhan dan loyalitas kerja yang ditunjukkan. Kinerja yang tinggi tercipta ketika sistem kerja memberikan dukungan yang memadai sekaligus pegawai menunjukkan perilaku yang konsisten terhadap aturan dan tanggung jawab.

Secara konseptual, pengelolaan administrasi keuangan menyediakan kepastian sistem dan sumber daya kerja, sedangkan disiplin memastikan bahwa pegawai memanfaatkan sistem tersebut sesuai aturan dan target. Karena itu, kedua variabel diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Integrasi keduanya sejalan dengan perspektif manajemen yang memandang hasil organisasi sebagai kombinasi kualitas proses administrasi dan perilaku sumber daya manusia.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif eksplanatori berdesain kausalitas guna mengukur sejauh mana pengelolaan administrasi keuangan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berdampak pada efektivitas kinerja aparatur (Y). Pengumpulan data dilaksanakan di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng. Teknik penarikan sampel yang diterapkan adalah *census sampling* (sampel jenuh), di mana seluruh populasi yang berjumlah 135 pegawai dilibatkan secara utuh sebagai responden. Skema pengambilan sampel secara menyeluruh ini dipilih agar kondisi objektif para pegawai di tempat penelitian dapat tergambarkan secara presisi tanpa perlu melakukan penyaringan partisipan.

Pengambilan data utama dilakukan menggunakan instrumen angket tertutup yang mengadopsi pilihan jawaban bergradasi skala Likert dari rentang 1 hingga 5. Variabel pengelolaan administrasi keuangan terdiri atas 12 pernyataan yang merepresentasikan perencanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban. Disiplin kerja diukur melalui 12 pernyataan mengenai ketepatan waktu, kepatuhan aturan dan SOP, tanggung jawab, serta profesionalisme. Kinerja pegawai diukur melalui 18 pernyataan mengenai kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, efisiensi, pencapaian target, inisiatif, kemandirian, dan komitmen kerja.

Pengolahan data dijalankan memanfaatkan teknik statistik deskriptif serta regresi linier berganda melalui bantuan instrumen perangkat lunak SPSS. Persamaan matematis yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui serangkaian tahapan statistik: Uji t: Digunakan untuk mengevaluasi dampak parsial dari masing-masing variabel independen. Uji F: Digunakan untuk mengukur kontribusi pengaruh variabel secara bersama-sama (simultan). Koefisien Determinasi (R^2): Digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variansi kinerja yang mampu dijelaskan oleh model penelitian dan standardized beta untuk menentukan variabel yang relatif lebih dominan. Keputusan statistik menggunakan taraf signifikansi 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Operasionalisasi variabel

Instrumen penelitian dibangun berdasarkan tiga konstruk utama. Ringkasan operasionalisasi pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pengelolaan administrasi keuangan dan disiplin kerja masing-masing diukur dengan 12 butir, sedangkan kinerja pegawai diukur dengan 18 butir. Komposisi tersebut memungkinkan pengukuran faktor sistemik dan perilaku kerja secara lebih luas.

Data analisis mencakup 135 responden. Nilai rata-rata pengelolaan administrasi keuangan sebesar 55,0815 dari maksimum empiris 60, sedangkan disiplin kerja memiliki rata-rata 55,3556 dari maksimum 60. Kinerja pegawai memiliki rata-rata 82,2741 dari maksimum 90.

Tabel 1.
Operasionalisasi Variabel Penelitian
Statistik deskriptif

Variabel	Indikator utama	Jumlah item	Skala
Pengelolaan Administrasi Keuangan (X1)	Perencanaan; penatausahaan; pelaporan; pertanggungjawaban	12	Likert 1-5
Disiplin Kerja (X2)	Waktu kerja; aturan/SOP; tanggung jawab; profesionalisme	12	Likert 1-5
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas; produktivitas; ketepatan; efisiensi; inisiatif dan komitmen	18	Likert 1-5

Nilai rerata yang berada cukup dekat dengan batas skor tertinggi mengindikasikan bahwa para responden secara umum memberikan persepsi yang sangat positif terhadap seluruh konstruk yang diuji. Selain itu, besaran simpangan baku pada tiap variabel berada di bawah nilai rata-ratanya, yang menandakan bahwa sebaran respons tergolong stabil dan variasi jawaban antarreponden terdistribusi secara konsisten.

Tabel 2.
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Dev.	Maks. Teoretis
Pengelolaan administrasi keuangan (X1)	135	26,00	60,00	55,0815	5,35745	60
Disiplin kerja (X2)	135	24,00	60,00	55,3556	5,51723	60
Kinerja pegawai (Y)	135	47,00	90,00	82,2741	8,04691	90

Hasil deskriptif memberikan indikasi awal bahwa sistem administrasi keuangan dan disiplin kerja pada objek penelitian telah berjalan relatif baik. Namun, analisis deskriptif belum menjelaskan apakah perbedaan skor kedua faktor benar-benar berkaitan dengan perubahan kinerja. Oleh karena itu, pengujian dilanjutkan menggunakan regresi linier berganda.

Kekuatan model penelitian

Berdasarkan lembar luaran regresi pada lampiran studi, diperoleh angka korelasi (R) sebesar 0,912. Selanjutnya, besaran koefisien determinasi (R^2) tercatat pada angka 0,832 dengan nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,829. Penyesuaian terhadap jumlah prediktor dan ukuran sampel ini mengindikasikan bahwa 82,9% variansi variabel kinerja pegawai berhasil diprediksi oleh kombinasi tata kelola keuangan dan tingkat kedisiplinan. Sementara itu, sisa 17,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel pendukung lain di luar batasan model penelitian ini. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 3,04106 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif kecil dibandingkan rentang skor kinerja.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 10 Tahun 2026

Tabel 3.
Ringkasan Kekuatan Model Regresi
Hasil regresi dan pengujian hipotesis

Indikator	Nilai	Kriteria/arah	Keputusan	Makna
R	0,912	Mendekati 1	Hubungan sangat kuat	X1 dan X2 berkaitan erat dengan Y
R Square	0,832	83,2%	Daya jelas tinggi	83,2% variasi Y dijelaskan model
Adjusted R Square	0,829	82,9%	Daya jelas tinggi	Nilai setelah penyesuaian model
Std. Error	3,04106	Relatif kecil	Prediksi memadai	Galat estimasi model
F	325,849	F positif besar	Model signifikan	X1 dan X2 berpengaruh simultan
Sig. F	0,000	< 0,05	H3 diterima	Pengaruh simultan signifikan

Berdasarkan output SPSS pada lampiran penelitian, persamaan regresi adalah Y = -3,839 + 0,564X1 + 0,992X2. Koefisien positif pada X1 dan X2 menunjukkan bahwa perbaikan pengelolaan administrasi keuangan maupun peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Hasil uji parsial dan koefisien beta disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4.
Koefisien Regresi dan Uji Parsial

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keputusan
Konstanta	-3,839	3,398	-	-1,130	0,261	-
Pengelolaan administrasi keuangan (X1)	0,564	0,084	0,359	6,686	0,000	H1 diterima
Disiplin kerja (X2)	0,992	0,087	0,613	11,421	0,000	H2 diterima

Variabel tata kelola administrasi finansial mencatatkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,564 dengan angka t_hitung mencapai 6,686 serta tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05 tersebut mengonfirmasi bahwa H_1 diterima. Sementara itu, variabel disiplin kerja menghasilkan nilai koefisien B sebesar 0,992, nilai t_hitung sebesar 11,421, dan signifikansi 0,000, yang membuktikan bahwa H_2 turut dinyatakan diterima. Nilai standardized beta menunjukkan disiplin kerja (β=0,613) lebih dominan dibandingkan pengelolaan administrasi keuangan (β=0,359).

Tabel 5.
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Pengujian	Hasil utama	Interpretasi
H1: X1 → Y	B=0,564; t=6,686; p<0,001	Positif dan signifikan
H2: X2 → Y	B=0,992; t=11,421; p<0,001	Positif dan signifikan
H3: X1,X2 → Y	F=325,849; p<0,001	Simultan signifikan
Prediktor dominan	β X2=0,613 > β X1=0,359	Disiplin kerja lebih dominan
Kontribusi model	R^2=0,832; Adjusted R^2=0,829	Daya jelas model sangat tinggi

Uji simultan menghasilkan F-hitung sebesar 325,849 dengan signifikansi 0,000, sehingga H3 diterima. Hasil ini berarti bahwa pengelolaan administrasi keuangan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya R^2 sebesar 0,832 memperlihatkan bahwa model memiliki daya jelas yang tinggi dalam konteks objek penelitian.

Pengaruh pengelolaan administrasi keuangan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh positif pengelolaan administrasi keuangan menunjukkan bahwa sistem administrasi yang tertib memberikan dukungan langsung terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Ketika rencana penggunaan anggaran jelas, transaksi dicatat tepat waktu, bukti administrasi lengkap, laporan akurat, dan pertanggungjawaban disusun sesuai ketentuan, pegawai dapat bekerja dengan informasi yang lebih pasti. Kondisi tersebut mengurangi hambatan administratif dan membantu pegawai memusatkan perhatian pada pencapaian target teknis maupun pelayanan.

Temuan ini sejalan dengan perspektif manajemen keuangan sektor publik yang menempatkan akuntabilitas dan ketertiban administrasi sebagai prasyarat efektivitas organisasi (Mardiasmo, 2021). Binawati dan Badriyah (2022) menunjukkan bahwa pengawasan,

akuntabilitas, dan transparansi pengelolaan keuangan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Elkha dan Wahidahwati (2020) juga menemukan hubungan antara pengendalian internal serta tata kelola keuangan dengan kinerja pemerintah. Dengan demikian, pengaruh pada level pegawai dalam penelitian ini memperluas bukti bahwa tata kelola keuangan bukan hanya berhubungan dengan laporan atau kinerja keuangan, tetapi juga dengan kelancaran kerja aparatur.

Pada OPD teknis seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang, pengelolaan administrasi keuangan memiliki implikasi operasional yang nyata karena kegiatan pembangunan memerlukan ketepatan dokumen dan dukungan anggaran pada setiap tahap. Temuan Ja'o et al. (2023) mengenai hambatan pelaporan dan kelengkapan bukti transaksi menunjukkan bahwa kelemahan administrasi dapat memperlambat proses. Oleh sebab itu, peningkatan pengawasan, standardisasi dokumen, ketepatan pelaporan, dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi langkah penting untuk menjaga pengaruh positif pengelolaan administrasi keuangan terhadap kinerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja memberikan koefisien regresi dan beta terstandar paling besar dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa setelah pengelolaan administrasi keuangan dikendalikan, perilaku disiplin tetap menjadi faktor yang sangat kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai. Pegawai yang datang tepat waktu, mematuhi SOP, mengikuti instruksi, tidak menunda pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, dan menjaga profesionalisme memiliki peluang lebih besar untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai target dan standar.

Hasil tersebut mendukung berbagai penelitian sektor publik. Syahri (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Fitriani et al. (2025) juga menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja pada dinas daerah, sedangkan Evitasari et al. (2025) menemukan hubungan yang kuat antara disiplin dan kinerja pegawai. Konsistensi temuan tersebut memperlihatkan bahwa disiplin berperan sebagai mekanisme yang menerjemahkan aturan organisasi menjadi perilaku kerja sehari-hari.

Dominannya disiplin kerja dalam penelitian ini memberi implikasi bahwa peningkatan sistem administrasi saja tidak cukup apabila tidak diikuti kepatuhan individu. Sistem keuangan dapat menyediakan prosedur dan informasi yang baik, tetapi pelaksanaan program tetap bergantung pada pegawai yang hadir, bekerja tepat waktu, menuntaskan tugas, dan mempertanggungjawabkan hasil. Oleh karena itu, pembinaan disiplin perlu diarahkan bukan hanya pada kehadiran, melainkan juga pada ketepatan penyelesaian pekerjaan, kepatuhan SOP, kualitas tanggung jawab, dan etika profesional.

Pengaruh simultan pengelolaan administrasi keuangan dan disiplin kerja

Pengaruh simultan yang signifikan memperlihatkan bahwa faktor sistem dan faktor perilaku saling melengkapi. Administrasi keuangan yang tertib memberikan struktur, informasi, dan kepastian proses, sedangkan disiplin kerja memastikan pegawai menjalankan struktur tersebut secara konsisten. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, mengurangi keterlambatan, memudahkan koordinasi, dan mendorong pencapaian target organisasi.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,829 menunjukkan daya jelas model yang tinggi. Meskipun model penelitian ini memiliki daya jelasi yang tinggi, capaian kinerja pegawai tentu tidak semata-mata dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut. Terdapat proporsi sebesar 17,1% variansi yang berhubungan dengan kontribusi variabel luar yang tidak tercakup dalam pengujian ini seperti pola kepemimpinan, dorongan motivasi, kapasitas kompetensi, iklim budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, tingkat kepuasan, hingga sistem apresiasi pegawai. Selain itu, penggunaan rancangan survei *cross-sectional* (satu waktu) membuat

korelasi yang teridentifikasi hanya merefleksikan kondisi dinamis pada saat pengambilan data, sehingga memerlukan verifikasi lebih lanjut untuk cakupan organisasi yang lebih luas.

Dari sudut pandang teoretis, temuan ini memperkokoh pandangan integratif dalam disiplin ilmu manajemen, di mana optimasi kinerja aparatur dibangun atas sinergi antara keandalan sistem administrasi dan perilaku sumber daya manusia. Adapun dari implikasi praktis, jajaran pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng disarankan untuk terus menjaga kedisiplinan kelola keuangan daerah sembari memperketat budaya disiplin kerja melalui skema evaluasi berkala, penguatan kepemimpinan transformasional, kejelasan alur SOP, pengawasan berkelanjutan, serta peningkatan mutu kompetensi pegawai. Sinergi tersebut lebih relevan dibandingkan intervensi yang hanya berfokus pada satu aspek.

5. PENUTUP

Simpulan

Pengelolaan administrasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng. Berdasarkan output regresi pada lampiran, koefisien B sebesar 0,564 dengan t-hitung 6,686 dan p<0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tertib perencanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan, semakin baik pula kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan B sebesar 0,992, t-hitung 11,421, dan p<0,001. Disiplin kerja menjadi variabel yang relatif lebih dominan karena memiliki standardized beta 0,613, lebih tinggi daripada beta pengelolaan administrasi keuangan sebesar 0,359.

Secara serempak, kombinasi variabel manajemen administrasi keuangan dan disiplin kerja terbukti memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas kinerja aparatur (F = 325,849; p < 0,001). Perolehan angka R^2 = 0,832 serta *Adjusted* R^2 = 0,829 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menerangkan sebagian besar dinamika variansi kinerja pegawai pada instansi yang diteliti.

Saran

Pimpinan dinas disarankan memperkuat pengawasan administrasi keuangan, standardisasi dokumen, ketepatan pelaporan, serta pemanfaatan teknologi informasi. Pada aspek sumber daya manusia, pembinaan disiplin perlu diarahkan pada kepatuhan jam kerja dan SOP, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab, serta profesionalisme. Penelitian berikutnya dapat memasukkan motivasi, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek pada OPD lain agar hasil memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management. Kogan Page Publishers.

Bahgia, S. (2020). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, pemahaman akuntansi pemerintahan dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial pada pemerintah Aceh. Jurnal EMT KITA, 4(1), 89.

Binawati, E., & Badriyah, N. (2022). The influence of regional financial supervision, accountability and transparency of regional financial management on regional government performance in Magelang Regency. Indonesian Journal of Accounting and Business Research, 2(1), 32-49.

Dwiyanto, A. (2022). Teori administrasi publik dan penerapannya di Indonesia. UGM Press.

Elkha, F., & Wahidahwati. (2020). Pengaruh pengendalian internal, akuntabilitas, dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, 9(3).

Evitasari, N. A., Indrawati, N. S., & Adrian, F. (2025). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor. Jurnal Manajemen Pratama, 2(3).

Fitriani, N., Haeruddin, M. I. M., Ruma, Z., Dipoatmodjo, T. S. P., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. Manajemen Kreatif Jurnal, 3(1), 105-115.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 2(1), 134-147.

Ja'o, M. A., Rengga, A., & Luju, E. (2023). Analisis pengelolaan administrasi keuangan dan anggaran pada Kantor Camat Waigete. Jurnal Projemen UNIPA, 10(3), 50-60.

Kusumaningrum, Y. G. I., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2024). Kinerja bendahara pengeluaran dan pembantu bendahara pengeluaran dalam proses penatausahaan keuangan di Sekretariat DPRD Kota Kupang. Perspektif Akuntansi, 7(2), 187-209.

Mardiasmo. (2021). Otonomi & manajemen keuangan daerah (edisi terbaru). Penerbit Andi.

Nurhaeda, A., & Tenriola, A. (2022). Pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas, dan transparansi terhadap kinerja keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai. Tangible Journal, 7(2), 161-170.

Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 9-19.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. Alfabeta.

Syahri, S. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Universitas Bina Darma.

Yuliani, T., Hadiyatno, D., Ariani, M., Yusuf, T., Saraswati, W., & Murti, S. N. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Jurnal GeoEkonomi, 15(2), 273-282.