

Pelatihan dan Motivasi Memoderasi Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Bendahara Desa

MADE DWI FERAYANI

STIE Satya Dharma, Singaraja, Bali, Indonesia
Jl. Yudistira No.11, Kendran, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81112
E-mail : dwiferayani@gmail.com

Abstract: This writing aims to obtain empirical evidence about training and motivation to moderate the effect of education on the performance of village treasurers. The performance of village treasurers with an educational background in accordance with their duties will achieve maximum performance results. In this study the data were collected using a questionnaire given to respondents, namely all village treasurers in Jembrana district, totaling 41 people. This study uses data analysis in the form of Moderated Regression Analysis (MRA) analysis. The results obtained in this study are that the higher the education of the village treasurer, the better the performance of the village treasurer. For the moderation test, the results show that motivation and training are variables that moderate the relationship between the level of education on the performance of the village treasurer which is also an independent variable

Keywords: *Education, Motivation, Training, Treasurer Performance Village*

Saat ini banyak perubahan sistem & kerangka berpikir yang terjadi pada rakyat Indonesia sehingga warga semakin sadar akan kualitas kinerja pemerintah (public sector), dari pemerintahan pusat hingga pemerintahan terkecil yaitu Desa. Sebagian besar wilayah Indonesia yaitu pedesaan maka untuk pembangunan pemerintah difokuskan pada desa dikarenakan desa merupakan pemerintah yang eksklusif bersentuhan dengan warga. Pada saat ini Keberadaan Desa sangatlah penting sehingga diakui pada Undang – Undang No 6 tahun 2014 tentang desa, posisi pemerintahan desa semakin kuat. Kehadiran undang – undang mengenai Desa tersebut digunakan untuk penguatan status desa sebagai pemerintahan rakyat, sekaligus juga menjadi tempat untuk memajukan masyarakat & pemberdayaan rakyat desa.

Desa merupakan kumpulan rakyat yang dilindungi hukum dan berada pada batas wilayah yang mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan & mengurus kepentingan rakyat setempat yang didasari asal-usul & adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati pada

sistem Pemerintahan Kesatuan Republik Indonesia (Wisakti, 2008).

Wewenang penuh yang diberikan dalam melakukan perencanaan, pengawasan, pengendalian dan pengevaluasian kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh desa tercantum pada perundang-undangan yang ada. Dampak positif bagi kemajuan desa diharapkan setelah munculnya undang-undang desa tersebut. Ketika banyak kontradiksi muncul saat pemerintah pusat maupun daerah tidak mampu menyelesaikan dengan baik dampak dari terbitnya undang-undang desa yang menjadi keawatiran saat ini. Dalam rangka penyambutan implementasi undang-undang desa melalui evaluasi kinerja dimasa lalu hingga penyusunan sistem baru yang lebih bersifat strategik yang berkaitan dengan pengukuran kinerja dilakukan dengan cara penataan di berbagai titik (Widodo, 2016).

Segala proses transaksi yang terjadi didesa dicatat dan dibuktikan dengan nota-nota kemudian dilakukan pencatatan dan pelaporan keuangan sehingga akan menghasilkan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang

digunakan pihak-pihak yang berhubungan dengan desa disebut dengan akuntansi desa. Masyarakat Desa, Perangkat Desa, Pemerintahan Daerah, Pemerintahan Pusat merupakan pihak-pihak pengguna informasi keuangan desa. Laporan Anggaran, Buku Kas, Buku Pajak, Buku Bank, Laporan Realisasi Anggaran (LRA) merupakan bagian dari laporan keuangan desa yang diatur dalam Permendagri No.113 Tahun 2014 yang wajib untuk dilaporkan.

Bendahara memiliki peran untuk mengelola keuangan secara efektif dan efisien serta perumusan perencanaan yang komprehensif dan terintegrasi. Begitupula halnya dengan bendahara desa yang bertugas di setiap desa yang perlu memperhatikan kinerja bendahara. Kinerja bendahara dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan laporan administrasi dan fungsional dengan tepat waktu untuk dilaporkan ke bagian keuangan Sekda Kabupaten Jembrana.

Tahun 2021, Pemerintah Pusat mengucurkan Dana Desa sebesar Rp 54.539.683.000 ke 41 desa se-Kabupaten Jembrana. Jumlah Dana Desa ini meningkat Rp 2.478.585.000 dibanding Dana Desa tahun 2020 lalu hanya Rp 52.061.098.000. Sesuai data di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Jembrana, 3 desa penerima Dana Desa terbesar, masing-masing adalah Desa Melaya sebesar Rp 2.209.728.000, Desa Pengambangan sebesar Rp 2.071.275.000, dan Desa Batuagung sebesar Rp 1.886.104.000. Sementara 3 desa penerima Dana Desa terkecil, masing-masing adalah Delod berawah sebesar Rp 919.312.000, Desa Pangyangan sebesar Rp 950.041.000, dan Desa Manggissari sebesar Rp 960.317.000. selain Dana Desa, pemerintah juga menyalurkan Alokasi Dana Desa (ADD), Bagi Hasil Pajak (BHP) dan Bagi Hasil Retribusi (BHR) ke masing-masing desa. Khusus untuk ADD ke 41 desa se-Jembrana tahun 2021 ini, dikucurkan sebesar Rp 52.578.283.697,04. Kemudian

untuk BPH dan BHR, dikucurkan sebesar Rp 15.654.403.305,16 dan Rp 1.604.528.000. “Jadi kalau ditotalkan semua (Dana Desa, ADD, BHP dan BHR) yang diterima di 41 desa di Jembrana dari pemerintah pusat maupun daerah, totalnya sebesar Rp 124.374.498.002,20,”(Nusabali.com).

Maka dari itu diperlukannya kinerja bendahara desa yang baik. Segala tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang dapat berkontribusi terhadap organisasi atau perusahaan merupakan dasar dari kinerja. Terganggunya stabilitas organisasi atau perusahaan diakibatkan karena adanya penurunan kinerja pegawai. Sehingga pada suatu organisasi atau perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pada kinerja pegawai yang memiliki standar kinerja dibawah rata-rata yang ditetapkan oleh oranganisasi tersebut.

Kinerja yang lebih baik untuk bendahara desa diperlukannya skill dan ilmu yang sesuai tugasnya. Faktor idividu, kepemimpinan serta lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor yang paling berperan dalam mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor individual yang salah satunya yaitu pendidikan. Pada dasarnya untuk membentuk sumber daya manusia yang baik yaitu pendidikan. Maka dari itu tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan seseorang sehingga dapat membantu untuk peningkatan kinerja seseorang yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja suatu organisasi (Kasmini,2016). hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan merupakan indikator terpenting dalam penentuan tingkat kinerja seseorang.

Pendidikan merupakan faktor yang menunjukan seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh oleh seseorang maka pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang tersebut akan

lebih luas atau tinggi sehingga lebih mampu dan kopten dalam menjalankan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik. Minimal jenjang Pendidikan perangkat desa diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 pasal 50 ayat (1) yang menyebutkan bahwa perangkat desa harus berpendidikan minimal sekolah atas menengah atau sederajat. Pencapaian kinerja bendahara desa dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki. Apabila latar belakang bendahara desa tersebut rendah maka bendahara desa akan sulit untuk menerima informasi terkait dengan pelaporan keuangan.

Adapun beberapa penelitian tentang pendidikan dan kinerja pegawai yaitu, penelitian Ng dan Feldman (2009), Dartha (2011), Madi (2013), Pelitawati (2012), Ningrum et al. (2013), Irdianto (2014) dan Pakpahan (2014) yang menyebutkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh pendidikan, namun penelitian Wirama (2010), Widodo (2013), Gohari, et al. (2013), Eriva et al. (2013) dan Muttaqin et al. (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh pendidikan. Maka dari itu dengan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai variabel pendidikan, sehingga adanya dugaan bahwa ada variabel lain yang mempengaruhi antara pendidikan dengan kinerja pegawai. Faktor lain yang diduga mempengaruhi hubendaharan ini adalah variabel pelatihan dan motivasi (Mahmudi, 2007).

Menurut teori belajar yang dikemukakan oleh Weiss (1990) dalam Robbins dan Judge (2008), Setiap perubahan konduite relatif permanen & terjadi menjadi akibat berdasarkan pengalaman. Pembelajaran nir hanya dilakukan & diperoleh berdasarkan lingkungan pendidikan misalnya sekolah, tetapi pembelajaran terjadi setiap saat. Berdasarkan teori pembelajaran diketahui bahwa seseorang memperoleh pembelajaran tidak hanya dari pendidikan formal tetapi juga melalui pengalaman yang diperoleh dari pendidikan informal

seperti pelatihan. Rivai (2005) menyatakan motivasi sebagai rangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Teori motivasi menyatakan bahwa faktor-faktor dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku seseorang akan berdampak pada kinerja orang tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka pelatihan dan motivasi dapat dikatakan sebagai faktor situasional lain yang dapat mempengaruhi hubendaharan antara pendidikan dan kinerja seseorang.

Faktor lain yg menghipnotis kinerja bendahara merupakan training tentang pengelolaan keuangan. Secara konseptual, training dimaksudkan untuk menaikkan keterampilan & kemampuan kerja bendahara. Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan sang organisasi buat memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi yang dibutuhkan buat merampungkan suatu pekerjaan. Pemerintah menyadari pentingnya peran pelatihan untuk meningkatkan kinerja aparatur desa, sehingga pada tahun 2016 pelatihan yang diselenggarakan oleh Dirjen Bina Pemerintahan Desa Kemendagri akan diikuti oleh 168 ribu aparatur desa dan kurang lebih 14 orang. ribuan pejabat kelurahan (Bisnis.com, 2016). Hal ini diharapkan berdampak positif bagi peningkatan kinerja keuangan desa.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, sehingga penulis akan melakukan pengujian secara empiris mengenai pelatihan dan motivasi memoderasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja bendahara desa se-kabupaten jembrana.

Mengurai tentang prinsip-prinsip utama dari konsep keilmuan atau batasan-batasan, norma-norma yang berhubungan dengan variabel penelitian. Teori tersebut terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory* serta hubungan atau pengaruh antar variabel. Kajian teoritis

yang digunakan adalah sumber sekunder dan primer. Penggunaan sumber sekunder atau buku teks (*text book*) tidak melebihi 40% dari total jumlah referensi.

METODE

Populasi yang digunakan dalam tulisan ini yaitu seluruh bendahara desa Se-kabupaten Jembrana. Teknik *nonprobability sampling* dipilih dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:122) yang bertujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif. Maka dari itu sampel yang digunakan merupakan semua bendahara desa se-kabupaten Jembrana yang berjumlah 41 orang.

Sumber data primer digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh dari kuesioner yang diukur dengan lima poin skala likert. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian merujuk pada definisi operasional variabel. Maka dari itu variabel Y yaitu kinerja bendahara desa diukur dengan 5 indikator sebagai berikut: Kemampuan, kualitas kerja, prakarsa, ketepatan waktu, dan komunikasi didapat dari penelitian Wirama (2010). Variabel X_1 yaitu pendidikan diukur dengan tingkat pendidikan formal yang ditempuh sebagai berikut: Pendidikan SMA, D3, S1 didapat dari Irdianto (2014). Variabel Moderasi Motivasi yaitu M_1 untuk mengukur tingkat motivasi yang diadopsi dari Maslow (2013). Variabel moderasi pelatihan yaitu M_2 untuk mengukur tingkat pelatihan yang dirangkum oleh Lubis (2008).

Teknik analisis data berupa *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini Teknik analisis data *Moderated Regression Analysis* diperkirakan linier dan diuji dengan tingkat signifikansi yang dimiliki sebesar 5%. uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas akan dilakukan sebelum pengujian *Moderated Regression Analysis* (MRA).

HASIL

Setelah dilakukannya pengujian instrument dalam penelitian ini didapat hasil bahwa uji validitas dari setiap variabel dengan masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien kolerasi lebih dari 0,30. Maka dari itu seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian memiliki hasil nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70 maka dari itu variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Pengujian yang dilakukan sebelum pengujian *Moderated Regression Analysis* (MRA yaitu pengujian asumsi klasik setelah dinyatakan lolos lalu melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian model *Moderated Regression Analysis* (MRA) diketahui bahwa nilai koefisien F hitung adalah sebesar 12,846 dengan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut. Untuk koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* adalah sebesar yang berarti bahwa 56,80% variasi naik turunnya perubahan kinerja Bendahara Desa dipengaruhi oleh variabel bebas pendidikan dan variabel pemoderasi motivasi dan pelatihan, sedangkan 43,20% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat hasil *Regression Analysis* (MRA) dalam penelitian ini, sehingga dapat disusun persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 M_1 + \beta_3 M_2 + \beta_4 X_1 M_1 + \beta_5 X_1 M_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$= -0,45 + 0,456 X_1 + 0,239 M_1 + 0,457 M_2 + 0,230 X_1 M_1 + 0,309 X_1 M_2 \dots\dots\dots (1)$$

Tabel 1 Hasil *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	-0,45	0,099		-0,459	0,648
Pendidikan (X_1)	0,455	0,099	0,455	4,595	0,000
Motivasi (M_1)	0,238	0,109	0,238	2,188	0,033
Pelatihan (M_2)	0,456	0,124	0,456	3,670	0,001
X1M1	0,230	0,108	0,233	2,123	0,039
X1M2	0,309	0,123	0,312	2,518	0,016

Sumber: Data diolah, 2021.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan pada Kinerja Bendahara Desa

Pada Tabel 1 menunjukkan hasil penelitian dengan koefisien uji t sebesar 4,595 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. maka berarti bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara desa, sehingga H_1 diterima. Semakin baik kinerja bendahara desa dilihat dari semakin tingginya pendidikan yang dimiliki oleh Bendahara desa.

Teori pembelajaran menurut Robbins dan Judge (2008) adalah Setiap perubahan perilaku yang relatif konstan dan terjadi sebagai hasil menurut pengalaman. Teori pembelajaran berdasarkan Robbins dan Judge (2008) melalui pengondisian klasik merupakan pengondisian seseorang individu mengrespon dorongan tertentu sebagai tanggapan terhadap sesuatu yang dikenali. Pendidikan formal dapat diperoleh melalui pengondisian klasik. Pendidikan adalah faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang buat bisa menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga bisa serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Siagian (2011) menyatakan bahwa

Setiap orang ingin menyebarkan pengetahuannya sebagai akibatnya skill yg dimilikinya berubah menjadi pengetahuan yg efektif. Pendidikan dapat merubah skill seseorang menjadi pengetahuan nyata. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pendidikan, dikarenakan semakin tinggi daya analisisnya maka akan mampu memecahkan perkara yang dihadapi. Pendidikan seseorang pegawai pula bisa memperbaiki kualitasnya dalam menjalankan tugas.

Hasil uji empiris ini konsisten dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, diantaranya penelitian Ng dan Feldman (2009), Dartha (2011), Madi (2013), Aniva (2009), Pelitawati (2012), Ningrum dkk. (2013), Irdianto (2014) Pakpahan dkk. (2014). Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pendapat yang dikemukakan tentang pengaruh pendidikan pada kinerja, maka menurut Kasmini (2016), pendidikan merupakan indikator penting untuk penentu tingkat kinerja seseorang. Hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan adalah hal yang penting untuk membentuk SDM yang berkualitas. Seorang pegawai akan mempunyai pengetahuan tertentu jika menempuh tingkat pendidikan yang terkait. Kinerja bendahara desa yang dilatarbelakangi oleh pendidikan yang sesuai akan lebih mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar Bendahara Desa memiliki latar pendidikan atau jurusan ekonomi yaitu sebanyak 32 orang dari 41 responden. Sehingga Bendahara Desa Se-Kabupaten Jembrana memiliki keterampilan yang lebih baik dalam hal pengelolaan keuangan desa, maka diketahui pendidikan yang dimiliki akan meningkatkan kinerja Bendahara Desa. Seorang Bendahara Desa yang memiliki latar belakang pendidikan dengan jurusan ekonomi akan lebih mampu memahami tugas-tugas yang diberikan sebagai Bendahara Desa sehingga kinerjanya akan lebih membaik dibandingkan dengan Bendahara yang memiliki latar pendidikan

non ekonomi.

Motivasi Memoderasi Pengaruh Pendidikan pada Kinerja Bendahara Desa

Pada Tabel 1 menunjukkan output penelitian memakai koefisien uji t sebesar 2,123 dengan taraf signifikansi sebesar 0,039 kurang berdasarkan 0,05 yang berarti bahwa motivasi memperkuat dampak pendidikan dalam kinerja bendahara desa, sehingga H2 diterima. Untuk memperoleh kinerja bendahara desa yang optimal diperlukannya tingkat pendidikan yang tinggi dan didorong oleh tingkat motivasi tertentu.

Hasibuan (2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan upaya untuk mendorong gairah seseorang yang dalam penelitian ini adalah Bendahara desa agar mereka mau bekerja lebih giat dengan mengandalkan segala kemampuan yang dimilikinya baik kemampuan yang diperoleh dari pendidikan formal yaitu pembelajaran yang diperoleh dari tingkat pendidikan tertentu yang ditempuh ataupun dari pendidikan informal yang pernah diikuti. Bendahara desa dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mampu dalam menghadapi tekanan dan lebih mampu untuk memecahkan masalah yang dihadapi serta Bendahara desa tersebut memiliki motivasi yang tinggi baik itu motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik akan lebih mampu untuk menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Hasil penelitian ini pula mendukung teori motivasi yg menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yg membangun suatu intensitas, arah & ketekunan individual dalam usaha buat mencapai suatu tujuan (Robbins, 2008). Tingkat motivasi seorang bendahara dapat berasal berdasarkan motivasi internal & pula motivasi eksternal. Kinerja yang baik didapat dari seseorang yang mempunyai motivasi internal yang kuat yg dibantu sang motivasi eksternal.

Teori kontijensi menyatakan bahwa terdapat faktor situasional lain yang akan berinteraksi dalam kondisi tertentu. Berdasarkan pemaparan teori tersebut, hasil penelitian ini mendukung teori kontijensi yang menyatakan bahwa terdapat faktor

situasional lain yang mempengaruhi hubendaharan tingkat pendidikan dengan kinerja Bendahara desa yaitu motivasi. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sulistiyani dan Rosidah (2003) yang menyatakan bahwa Kemampuan dan tingkat pendidikan seseorang tidak akan berguna bagi suatu organisasi bila orang tersebut tidak memiliki keinginan untuk menggunakan kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan output uji yg sudah dilakukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa koefisien beta variabel motivasi signifikan & koefisien beta variabel interaksi antara pendidikan dengan motivasi signifikan maka taraf motivasi bisa dikatakan menjadi jenis moderasi semu. Hal ini berarti motivasi merupakan variabel yang memoderasi hubendaharan antara taraf pendidikan dalam kinerja bendahara desa yang sekaligus menjadi variabel independen.

Pelatihan Memoderasi Pengaruh Pendidikan pada Kinerja Bendahara Desa

Pada Tabel 1 memberitahuakan output penelitian bahwa koefisien uji t sebesar 2,518 dengan taraf signifikansi sebanyak 0,016 kurang dari 0,05 yg berarti berarti bahwa pelatihan memperkuat pengaruh pendidikan dalam kinerja bendahara desa, sehingga H3 diterima. Untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukannya taraf pendidikan yang tinggi dan diimbangi dengan mengikuti aktivitas pelatihan tertentu yg menunjang pekerjaannya.

Rivai (2005) menyatakan bahwa pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam memperbaiki perilaku seseorang sehingga akan berdampak pada kinerja dari orang tersebut. Pelatihan akan memberikan efektivitas dan efisiensi bagi Bendahara desa bila pelatihan yang diikuti berkaitan dengan tugas-tugas yang akan dikerjakan. Tingkat pelatihan tertentu yang diikuti oleh setiap Bendahara desa akan memberikan tambahan pengalaman yang

akan membantu mengembangkan kemampuan yang dimiliki Bendahara tersebut sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung teori pembelajaran sosial yg menyatakan bahwa suatu pandangan dimana individu bisa belajar melalui pengalaman tidak eksklusif ataupun pengalaman pribadi yang dirasakan (Robbins & Judge, 2008). Pelatihan adalah proses yang bisa membantu pegawai buat memperoleh efektivitas pada pekerjaannya yg kini atau yang akan tiba melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan perilaku yg layak. Pelatihan adalah salah satu usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk mempertinggi kinerja pegawai (Dessler, 2011).

Menurut Simamora (2002), analisis kebutuhan pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan kinerja yang dihadapi. Dalam penelitian ini diaplikasikan melalui upaya pemerintah dalam memberikan pelatihan-pelatihan yang terkait dalam pengelolaan keuangan dan sistem keuangan desa kepada setiap Bendahara Desa. Analisis ini berperan sebagai alat yang akan membantu Bendahara Desa untuk menyelesaikan permasalahan terkait kinerja yang dihadapi serta kekurangan kinerja yang berkaitan dengan ketidakcocokan yang ditemui dalam organisasi. Hasil penelitian ini berkontribusi pada analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan suatu organisasi untuk melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai untuk Bendahara Desa sehingga pelatihan akan lebih efektif dan berguna sebagai pondasi dalam peningkatan kinerja Bendahara Desa.

Teori kontijensi menyatakan bahwa terdapat faktor situasional lain yang akan berinteraksi dalam kondisi tertentu. Berdasarkan pemaparan teori tersebut, hasil penelitian ini mendukung teori kontijensi yang menyatakan bahwa terdapat faktor situasional lain yang mempengaruhi tingkat pendidikan dengan kinerja Bendahara desa

yaitu pelatihan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Lapadengan dan Goni (2007) yang menyatakan bahwa pelatihan sangat penting untuk pemuktahiran keahlian yang dimiliki seseorang yang sejalan dengan kemajuan teknologi dan dapat membantu pengembangan kemampuan yang dimilikinya sehingga hal tersebut dapat berdampak pada perbaikan kinerja kea rah yang lebih baik.

Berdasarkan output uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini yg menyatakan bahwa koefisien beta variabel pelatihan signifikan dan koefisien beta variabel interaksi antara pendidikan dengan pela signifikan maka tingkat pembinaan bisa dikatakan menjadi jenis moderasi semu. Hal ini berarti training adalah variabel yg memoderasi hubendaharan antara tingkat pendidikan pada kinerja bendahara desa yg sekaligus menjadi variabel independen

SIMPULAN

Adapun simpulan dalam tulisan ini yaitu semakin baik kinerja bendahara desa Se-kabupaten Jembarana dilihat dari semakin tingginya pendidikan yang dimiliki oleh bendahara desa. Begitupula untuk mencapai kinerja bendahara desa Se-kabupaten Jembrana yang maksimal diperlukannya pendidikan yang setinggi-tingginya dengan dibantu oleh tingkat motivasi tertentu. Dan untuk mencapai kinerja bendahara desa Se-kabupaten Jembrana yang optimal dibutuhkan pendidikan yang tinggi dan diimbangi dengan pelatihan tertentu sehingga memiliki kemampuan yang cukup. Jenis moderasi semu digunaan dalam penelitian ini. Sehingga motivasi & pelatihan merupakan variabel yg memoderasi interaksi antara tingkat pendidikan dalam kinerja bendahara desa Se-kabupaten Jembrana yg sekaligus menjadi variabel independen.

Adapun saran yang diajukan dalam tulisan ini terkait dengan hasil uji empiris yaitu disarankan kepada setiap kepala desa

Se-Kabupaten Jembrana apabila melakukan rekrutmen bendahara desa agar memperhatikan pendidikan terlebih dahulu sehingga kemampuan dan skill yang dimiliki sesuai dengan tugasnya. Dan apabila mengadakan pelatihan agar melihat analisis kebutuhan pelatihan sehingga ilmu yang didapat lebih bermanfaat.

DAFTAR RUJUKAN

- Dartha, I Ketut. 2011. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Universitas Kanjuruhan Malang.
- Eriva, C.Y., Islahudin, Darwanis. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah, *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(2): 1-14.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gohari, P., Akram, A., Majid, B.B., Seyed, J.H. 2013. The Relationship between rewards and employee performance Intrinsic Reward, Ekstrinsik Reward, Employee Performance Malaysia. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5(3): 543-570.
- Govindarajan, V. 1988. A Contingency Approach to Strategy Implementation at the Business-Unit Level Integrating Administrative Mechanism with Strategy. *Academy of Management Journal* 31 (4): 828-851.
- Husnatarina, F., Nor, W. 2007. Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan dan Budget Emphasis dalam Hubendaharan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran. *The 1st Accounting Conference Faculty of Economic Universitas Indonesia*, 1-25.
- Irdianto, W. 2014. Hasil Belajar Melalui Motivasi Peserta Diklat Ditinjau dari Latar Belakang Ekonomi dan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sains* 2(1): 53-62.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP YKPN.
- Mangku Jembrana, A.P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muttaqin, A., Nuridja, M., Tripalupi, L.E. 2014. Pengaruh latar belakang Pendidikan, Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocitra Jaya Samudra Jembrana Bali. *e-Jurnal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 2 (1).
- Ng, Thomas W. H. dan Daniel C. Feldman. 2009. How Broadly Does Education Contribute to Job Performance?. *Journal of Psychology*.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B.B., Hakam, M.S. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6 (2): 1- 8.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Cetakan ke-5. Jakarta: Prenada Group.
- Pakpahan, E.S., Siswidyanto, Sukanto. 2014. Pengaruh Pendidikan dan

- Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1): 116-121.
- Pelitawati, D., Zainudin, H.I., Hardiasyah. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Hiperkes & Keselamatan Kerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal. Universitas Guna Darma Palembang*.
- Rivai, V., Basri, A.F.M. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. 2008. *Organizational Behaviour. 12 th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Widodo. 2013. Analisis Pengaruh antara Faktor Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melaksanakan Pelayanan Publik (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pontianak). *Tesis. Universitas Tanjungpura*.
- Wirama, M.I.G.P. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan, masa kerja dan Pengetahuan Akuntansi pada Kinerja Pejabat Penatausahaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan. *Tesis. Universitas Udayana*.
- Wisakti, Daru. 2008. Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa Di Wilayah Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan. *Tesis. Universitas Diponegoro*.