

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA BENDAHARA DESA (STUDI KASUS PADA DESA DI KABUPATEN PINRANG)

Ghaliyah Nimassita Triseptya¹⁾, Harmiati Hatta¹⁾
¹⁾Dosen Universitas Patria Artha

ABSTRACT

The conditions of regional government officials and treasurers are currently low in capacity, especially in terms of regional financial management. The finance ministry also assesses that village officials are still not ready to receive the village budget budget at this time. Factors that influence treasurer performance are training on financial management. Training is a learning process using certain techniques and methods. Training refers to the efforts planned by an organization to facilitate the learning of employees about the competencies needed in the completion of a job. The sample in this study was the treasurer as the manager of village funds in Pinrang district. Each variable has a further indicator, these indicators become the starting point for compiling the questionnaire instrument. The answer from the instrument is then measured by a Likert scale. The results showed that training had a positive effect on the performance of the village treasurer. The positive influence between training on the performance of the village treasurer shows that the higher / often the training, the more it will improve the performance of the village treasurer. Therefore, it is necessary to test other variables not examined in this study, such as compensation, leadership or organizational culture. In addition, this study only examines village treasurers in Pinrang district, so it needs to be developed and researched in other areas.

Keywords: *Training, Competence, Performance of Village Treasurers*

1. PENDAHULUAN

Pada era *millennial* sekarang ini, pemerintah Indonesia selalu berupaya meningkatkan pelaksanaan Pembangunan Nasional demi tercapainya keseimbangan pembangunan daerah baik di desa maupun di kota. Akan tetapi, terjadi masalah pokok yang menghadang pembangunan Nasional diantaranya ketimpangan pembangunan yang terjadi baik kota maupun desa yang ada di Indonesia. Masalah kemiskinan juga turut mewarnai gejala pembangunan Nasional, sebagaimana data dari BPS yang menyatakan bahwa penduduk miskin baik yang berstatus penduduk kota maupun di pedesaan berkisar 14,70%. Hal ini tentu menjadi masalah besar yang harus diatasi dengan berbagai strategi seperti melaksanakan pembangunan nasional dengan cara memberikan perhatian besar terhadap pembangunan desa. (Putra, 2013).

Sementara itu, kondisi kinerja aparatur sipil negara yang berada di bawah pengawasan pemerintah daerah dan bendahara memiliki kemampuan yang jauh dari harapan terutama dalam mengelola keuangan desa (Sidik 2002). Terjadi ketimpangan kemampuan di antara sumber daya manusia di desa sehingga kapasitasnya kurang merata (Yuliana 2013). Apalagi Kementerian Keuangan juga memberikan pandangan yang sama tentang perangkat desa yang belum mampu mengelola anggaran desa dengan baik. (Basri 2014). Kemampuan dalam bidang administrasi dan pengelolaan keuangan masih sangat rendah sehingga mengakibatkan sistem akuntabilitas dan pranata pengawasan ikut melemah ditambah dengan keadaan masyarakat yang belum kritis dalam mengelola pendapatan dan belanja desa. Selain itu, terjadi stagnansi lembaga pada Badan Perwakilan Daerah (BPD) yang menjadi perwakilan desa di berbagai daerah di mana BPD tersebut belum mampu memberikan *progress* yang bergerak secara horizontal dan hanya bergerak sebagai lembaga formalitas saja. (Azhar 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara desa adalah pelatihan pengelolaan keuangan yang masih sangat minim atau mengalami *miss implementation*. Pelatihan merupakan proses belajar mengajar secara informal maupun formal dengan menggunakan berbagai teknik dan metode tertentu yang dimaksudkan agar keterampilan dan kemampuan bendahara meningkat. Pelatihan tersebut mengacu pada segala upaya yang dilakukan organisasi penyelenggara agar para pegawai atau perangkat daerah memiliki kompetensi-kompetensi yang akan menunjang penyelesaian setiap tugas dan kewajiban. (Wasasih, 2015). Melalui pelatihan maka diharapkan seluruh bendahara desa secara khusus dan aparat desa secara umum mengenali dan memahami tata usaha atau tata kelola keuangan dengan baik dan mampu dipertanggungjawabkan di hadapan masyarakat setempat. Harapan yang ingin dicapai terhadap pelaksanaan pelatihan adalah meningkatnya kapasitas kinerja bendahara desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa yang jauh lebih baik dari

¹ Korespondensi penulis: Ghaliyah Nimassita Triseptya, Telp 082193059191, ghaliyahmuhammad@gmail.com

sebelumnya terutama pencapaian tata kelola desa yang bersih, terbuka, dan akuntabilitas khususnya menyangkut peran aparatur pemerintahan daerah yang memiliki posisi paling bawah khususnya bendahara desa.

Penelitian ini akan dilaksanakan di seluruh desa kabupaten Pinrang, alasan peneliti memilih kabupaten Pinrang karena satu-satunya kabupaten yang mengikuti pelatihan dan uji kompetensi di Sulawesi Selatan sehingga dapat menjadi daerah percontohan. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat mengungkap keadaan yang sebenar-benarnya pada lokasi penelitian dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara desa dan ikut menjadi opini ke dua dalam membenahi pengelolaan keuangan dana di pedesaan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh: Pelatihan terhadap kinerja bendahara desa dan kompetensi terhadap kinerja bendahara desa.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Deskriptif dalam penelitian ini berarti peneliti mencoba untuk mendeskripsikan dan menjelaskan tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja bendahara desa. Penelitian ini dilakukan di seluruh kantor desa di kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah bendahara dan kepala desa selaku pengelola dana desa di kabupaten Pinrang yang telah mengikuti pelatihan di lembaga manajemen universitas Patria Artha dan berjumlah 67 orang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan melalui dokumen, buku, jurnal, artikel, dan literatur yang relevan dari perpustakaan dan internet dan telah diproses sepenuhnya. Metode Analisis Data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linear melalui *SPSS for Windows 17*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikumpulkan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden. Kuesioner yang telah disebar kepada para responden yang berjumlah 67 eksemplar dilakukan secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebar kembali sebanyak 52, sehingga kuesioner yang digunakan dalam analisis model penelitian sebanyak 52 kuesioner.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	22	42,30%
2	Perempuan	30	57,70%
	Total	52	100%

Data responden menunjukkan jumlah responden wanita lebih banyak daripada jumlah responden laki-laki. Jumlah laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 22 orang atau 42,30% dari total responden, sedangkan wanita sebanyak 30 orang atau 57,70% dari total responden. Artinya bahwa bendahara desa dalam penelitian ini pada Kabupaten Pinrang didominasi oleh perempuan.

Tabel 2. Tabel Demografi Responden

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	20 – 29	19	36,53%
2	30 – 39	16	30,76%
3	40 – 49	16	30,76%
4	>= 50	1	1,92%%
	Total	52	100%

Demografi responden untuk umur responden pada table di atas menunjukkan bahwa responden berumur 20-29 tahun sebanyak 19 orang atau 36,53%, berumur 30-39 tahun sebanyak 16 orang atau 30,76%, berumur 40-49 tahun sebanyak 16 orang atau 30,76%, berumur diatas 50 tahun sebanyak 1 orang atau 1,92%.

Tabel 3. Karakteristik Pengabdian Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<=1 tahun	-	-

2	2 tahun	4	7,69%
3	3 tahun	15	28,84
4	>=3 tahun	33	63,46
	Total	52	100%

Data penelitian menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 2 tahun sebanyak 4 orang atau 7,69%, bekerja 3 tahun sebanyak 15 orang atau 28,84%, bekerja >=3 tahun sebanyak 33 orang atau 64,46%.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pelatihan

Variabel	Item	Nilai r Hitung	Nilai r table
Pelatihan	PL1	0,966	0,2306
	PL2	0,966	0,2306
	PL3	0,851	0,2306
	PL4	0,966	0,2306
	PL5	0,797	0,2306

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh suatu kesimpulan bahwa nilai korelasi r hitung yang ada pada setiap item pertanyaan jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan nilai r table yaitu 0,2306. sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Item	Nilai r Hitung	Nilai r table	keterangan
Kinerja bendahara	KB1	0,425	0,2306	Valid
	KB2	0,837	0,2306	Valid
	KB3	0,802	0,2306	Valid
	KB4	0,757	0,2306	Valid
	KB5	0,802	0,2306	Valid
	KB6	0,436	0,2306	Valid
	KB7	0,777	0,2306	Valid
	KB8	0,784	0,2306	Valid
	KB9	0,837	0,2306	Valid
	KB10	0,758	0,2306	Valid
	KB11	0,238	0,2306	Valid
	KB12	0,823	0,2306	Valid
	KB13	0,832	0,2306	Valid
	KB14	0,895	0,2306	Valid
	KB15	0,532	0,2306	Valid
	KB16	0,328	0,2306	Valid
	KB17	0,596	0,2306	Valid
	KB18	0,422	0,2306	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi r hitung untuk masing masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r table sebesar 0.2306 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 6. Uji reabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,944	Realibel
Kinerja bendahara	0,877	Realibel

Berdasarkan tabel diatas seluruh item pernyataan mempunyai nilai Cronbach's alpha di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan realibel atau handal.

Uji Regresi linear berganda

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1), Kompensasi (X2) terhadap kinerja bendahara (Y) dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil perhitungan linier berganda adalah sebagai berikut.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.221	2.620		2.375	.022	.956	11.486		
	Pelatihan	1.384	.135	.499	10.247	.000	1.113	1.655	.552	1.813

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table di atas diperoleh persamaan yaitu: $Y = 6,221 + 1,384X1$

Dimana:

a = adalah konstanta dengan nilai 6.221 yang berarti kinerja bendahara adalah jika pelatihan dan kompetensi diabaikan maka nilai kinerja bendahara 6,221

b = 1.384 adalah pengaruh setiap diadakan pelatihan terhadap bendahara maka kinerja akan meningkat sebesar 1,384

Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan (X) secara parsial (sendiri-sendiri), terhadap kinerja bendahara desa kabupaten Pinrang, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan (X) nilai t hitung (10,247) > nilai t tabel (2,006) dan nilai probabilitas pada variabel peserta (X) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar berarti variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara desa kabupaten Pinrang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara desa. Ini berarti bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik kinerja bendahara desa kabupaten Pinrang.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan setiap lembaga khususnya bidang Pendidikan dan Latihan sebagai upaya peningkatkan pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan kinerja pegawainya. Pelatihan menjadi aktivitas yang paling sering dilakukan di antara aktivitas kepegawaian lainnya. Para pemimpin mengadakan pelatihan karena melalui aktivitas tersebut, maka para karyawannya akan menjadi jauh lebih terampil dari sebelumnya dan lebih produktif dengan tetap memperhitungkan lamanya waktu pelatihan (Rudhaliawan dkk, 2018). Menurut Hariandja (2002:169), Pelatihan dilakukan dengan alasan banyaknya karyawan yang masih belum memahami prosedur kerja dengan baik, perubahan di lingkungan kerja, dan keadaan sumber daya manusia yang ada, sehingga produktivitas karyawan akan lebih baik dan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kumara dan Utama (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan di harapkan kinerja bendahara dapat bekerja secara efektif, efisien dan siap menghadaoi tantangan global seperti perubahan teknologi, cara bekerja, keterampilan serta pengetahuan. Maka dari itu jika kinerja bendahara ingin ditingkatkan maka pelatihan menjadi perhatian besar (Rudhaliawan, 2018).

Keberhasilan dari suatu pelatihan bukan hanya dilihat dari capaian hasil belajar yang diperoleh bendahara desa, namun keberhasilan pelaksanaan pelatihan dinolai juga seberapa besar kompetensi yang terbukti menunjang kinerja bendahara desa. Pelatihan diharapkan dapat memberikan dorongan bagi bendahara desa yang merupakan upaya untuk mengembangkan pengelolaan keuangan desa. Penyelenggaraan pelatihan bendahara desa diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan lulusan sehingga mereka mempunyai kompetensi teknis dan non teknis yang dapat mendukung peningkatan kinerja sebagai bendahara desa.

4. PENUTUP

Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen yaitu pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja bendahara. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara desa. Adanya pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja bendahara

desa menunjukkan bahwa semakin tinggi /sering pelatihan, maka akan semakin meningkatkan kinerja bendahara desa. Beberapa saran yang dapat dilakukan dalam penelitian mendatang adalah perlunya menguji variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan atau budaya organisasi dan penelitian ini hanya meneliti bendahara desa di kabupaten Pinrang, sehingga perlu dikembangkan dan diteliti di daerah lain

5. DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, A. 2015. *Euforia Undang-Undang Desa: Peluang atau ancaman?*. Available at <http://www.kompasiana.com>.
- Basri, C. 2014. *Desa belum siap kelola dana desa yang besar*. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Chong, V. K., and K. M. Chong. 1997. *Strategic choices, environmental uncertainty and SBU performance: A note on the intervening role of management accounting systems*. Accounting and Business Research, Vol.27, pp.268–276
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Kumara dan Utama. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 5 No.3 2016: 1399-1428
- Mardiasmo, 2004, *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: Andi
- Putra, Chandra. Ratih Nur Pratiwi dan Suwondo. 2013. *Pengelolaan Alokasi Dana Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa (Studi Pada Desa Wonorejo Kecamatan Singosari Kabupaten Malang)*.Jurnal Administrasi (JAP) Vol. 1 No. 6
- Pratiwi, Bella. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Psat Penelitian Biologi Lembaga Pengetahuan Indonesia di Bogor. Skripsi Institut pertanian Bogor
- Rudhaliawan Very, Utami, Hakam. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Diakses tanggal 8 September 2018 (<https://media.neliti.com/media/publications/75147-ID-pengaruh-pelatihan-terhadap-kemampuan-ke.pdf>)
- Sidik, M. 2002. Optimalisasi pajak daerah dan restribusi daerah dalam rangka meningkatkan kemampuan keuangan daerah. *Makalah* disampaikan pada acara orasi ilmiah di Bandung
- Subroto, A. 2009. Akuntabilitas pengelolaan dana desa (studi kasus pengelolaan alokasi dana desa di desa-desa dalam wilayah Kecamatan Tlogomulyo Kabupaten Temanggung tahun 2008). *Thesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wasasih, Ni Made. 2015. *Pengaruh Pendidikan Pada Kinerja Bendahara Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan Dengan Pelatihan dan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Tesis. Universitas Udayana.