

EVALUASI PELATIHAN MODEL KIRKPATRICK DAN MODEL KEMP MENGGUNAKAN SEM-PLS: STUDI KASUS PELATIHAN BENDAHARA PENGELUARAN DI PROVINSI DKI JAKARTA

TRAINING EVALUATION BASED ON THE KIRKPATRICK MODEL AND KEMP MODEL USING SEM-PLS: A CASE STUDY OF EXPENDITURE TREASURER TRAINING IN DKI JAKARTA PROVINCE

Radite Teguh Handalani^{1,*}, Hari Soesanto²

^{1,2}Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta
Jalan Abdul Muis No. 66 Jakarta Pusat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia

*E-mail: raditehandalani12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evaluasi pelatihan model Kirkpatrick dan model Kemp pada Pelatihan Bendahara Pengeluaran di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Kajian ini menemukan analisis komprehensif dalam semua aspek sumber daya manajemen pelatihan yang disarankan menjadi penentu kualitas pelatihan, skor peserta, pemanfaatan peserta, dan uji kompetensi. Semua aspek terlibat dalam empat level Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick, mulai dari Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, dan Hasil. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS Versi 3.0, yang dapat menghasilkan model yang handal dan robust. Analisis terhadap 780 responden dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan melibatkan sub variabel dan aspek kualitas pelatihan, peningkatan nilai peserta, pemanfaatan peserta, dan uji kompetensi yang dijabarkan dalam 14 temuan penelitian. Penelitian ini menghasilkan model terbaik dengan menggunakan metode Re-sampling dan Bootstrapping serta berbagai analisis mendalam.

Kata kunci: Evaluasi Pelatihan, Kirkpatrick, Kemp, SEM-PLS, Pelatihan Bendahara Pengeluaran

ABSTRACT

This study aims to analyze the training evaluation of the Kirkpatrick model and the Kemp model for Expenditure Treasurer Training at the Provincial Government of DKI Jakarta. This study found a comprehensive analysis of all aspects of training management resources suggested to be determinants of training quality, participant scores, participant utilization, and competency testing. All elements are involved in the four levels of Kirkpatrick's Training Evaluation, starting from Reaction, Learning, Behavior, and Outcomes. The method used in this study uses Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) using the SmartPLS Version 3.0 application, which can produce a reliable and robust model. Analysis of the 780 respondents in this study used the census method involving sub-variables and aspects of training quality, increasing participant scores, participant utilization, and competency tests described in 14 research findings. This research produced the best model using Re-sampling and Bootstrapping methods and various in-depth analyses.

Keywords: Training Evaluation, Kirkpatrick, Kemp, SEM-PLS, Expenditure Treasurer Training

PENDAHULUAN

Eksistensi pemerintahan pada hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup

masyarakatnya. Untuk memenuhi tujuan tersebut Pemerintah sebagaimana dikemukakan oleh (Rasyid, 2000; Ndraha, 2000) dan pandangan para ahli,

menyelenggarakan fungsi-fungsi, antara lain: pengaturan (*regulation*), alokasi sumber daya (*allocation*), pelayanan (*services*), pembangunan (*development*) dan pemberdayaan (*empowerment*). Pelaksanaan fungsi-fungsi oleh Pemerintah tersebut tercermin dalam setiap kebijakan, pelaksanaan tugas, fungsi dan pelayanan publik serta pengelolaan keuangan negara yang salah satunya diwujudkan dalam bentuk pengeluaran pemerintah (*government expenditure*). Pelaksanaan pengelolaan keuangan negara, termasuk di dalamnya pelaksanaan keuangan daerah, tercermin dalam setiap program, kegiatan dan anggaran yang ditetapkan selama 1 (satu) tahun. Dalam prakteknya segenap program, kegiatan dan anggaran tersebut merupakan bagian dari proses perencanaan terintegrasi mulai dari jangka panjang, menengah dan jangka pendek, serta tercermin pada Anggaran Penerimaan dan Belanja Daerah (APBD).

Pelaksanaan APBD di setiap daerah setiap tahunnya selalu menghadapi masalah, salah satunya tidak tercapainya realisasi penerimaan dan belanja Daerah. Masalah tidak tercapainya target dan realisasi pelaksanaan APBD juga terjadi pada penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan keuangan di Provinsi DKI Jakarta. Faktor-faktor yang mempengaruhi (*determinant*) dalam pencapaian target dan realisasi APBD disebabkan oleh banyak variabel antara lain: postur APBD sendiri, Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SILPA), kondisi perekonomian daerah, nilai pendapatan daerah dan dana perimbangan, sebagaimana temuan-temuan (Abdullah et al., 2019; Darma, Basri, & Abdullah, 2015; Fahlevi, 2018). Selain itu, masalah yang timbul dalam pencapaian target dan realisasi pelaksanaan APBD sebagaimana hasil-hasil penelitian Lubis et al. (2018), disebabkan oleh masalah efektivitas perencanaan dan penganggaran. Di sisi lain, penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi aparatur pengelola keuangan daerah terhadap realisasi APBD relatif masih terbatas. Salah satu temuan itu dijelaskan oleh Nasution (2019), yang spesifik menjelaskan pengaruh kualitas aparatur dan pengendalian intern berpengaruh signifikan dalam pelaksanaan APBD. Nasbin, Nasrul & Putera (2018) dan Susilo (2017) yang meneliti pengaruh desain program diklat terhadap

kompetensi bendahara pengeluaran dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Walaupun demikian, penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pelaksanaan tugas atau pendayagunaan Bendahara Pengeluaran yang bersifat komprehensif relatif sangat terbatas (belum ada).

Upaya untuk mengatasi permasalahan terkait dengan kesenjangan antara kompetensi aparatur pelaksana keuangan daerah dengan kompetensi standar dan kebutuhan organisasi, pada Pemerintah Provinsi DKI dilaksanakan melalui berbagai jenis pelatihan teknis dalam pengelolaan keuangan. Pelaksanaan pelatihan tersebut diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi DKI Jakarta sebagai SKPD yang memiliki tugas pengembangan kompetensi sumber daya aparatur salah satunya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Berbagai jenis pelatihan teknis di bidang pengelolaan keuangan daerah yang dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta antara lain Pelatihan: Pengelolaan dan Penatausahaan Keuangan bagi PPK-SKPD, Pengadaan Barang dan Jasa, Pelaporan dan Akuntansi Berbasis Akrua, Bendahara Penerimaan dan salah satunya Pelatihan Bendahara Pengeluaran.

Pelatihan Bendahara pengeluaran yang dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta dan sesuai kebutuhan organisasi diselenggarakan setiap tahun dan pada periode 2017 hingga akhir tahun 2019, telah mencapai sebanyak 35 Angkatan dan menghasilkan kelulusan peserta sebanyak 1050 orang. Bahkan sejak tahun 2019 selain melaksanakan Pelatihan Bendahara Pengeluaran, BPSDM Provinsi DKI Jakarta juga melakukan kegiatan sertifikasi profesi Bendahara Pengeluaran sebagai syarat pemenuhan kompetensi bendahara pengeluaran sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Namun, sejak penyelenggaraan Pelatihan Bendahara Pengeluaran pada tahun 2017 hingga akhir 2019 belum dilakukan aktivitas evaluasi yang bersifat komprehensif dan berkelanjutan sebagaimana konsep evaluasi yang mencakup di dalamnya evaluasi pasca diklat sesuai konsep Evaluasi Tingkat Keempat (Kirkpatrick, 2006) dan (Kirkpatrick, 2007) atau implementasi evaluasi (Mavropoulos et al., 2020) dalam evaluasi program

pembelajaran orang dewasa dengan metode *blended learning*.

Penelitian yang secara spesifik melakukan kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi (*determinant*) terhadap pelaksanaan pelatihan bendahara pengeluaran relatif masih sangat terbatas. Terlebih lagi penelitian yang mencoba melakukan kajian terhadap Implementasi Evaluasi level keempat Kirkpatrick dengan melibatkan jumlah variabel yang besar dan menggunakan metode *partial least squares* (PLS). Hampir sebagian besar penelitian justru menghubungkan variabel pelatihan sebagai variabel dependent dan menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja lulusan pelatihan salah satunya Bendahara dengan lingkup yang terbatas dan jumlah sampel yang kecil. Namun, penelitian ini juga mempertimbangkan beberapa hasil-hasil dan penelitian sebagai berikut:

Herlita Mustikasari Ardani pada tahun 2019 meneliti Evaluasi program pendidikan dan pelatihan Bendahara Pengeluaran APBN Angkatan 1 Tahun 2019 di Balai Diklat keuangan Yogyakarta berdasarkan model evaluasi *Context, Input, Process, Product*. (CIPP) menggunakan model Evaluasi Pelatihan Stufflebeam.

Nasbin, Nasrul dan Putera pada tahun 2018 meneliti pengaruh Pelatihan dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Bendahara menggunakan metode kuantitatif yaitu *Multiple Regression* dengan *ordinary least squares*. Hasilnya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja bendahara di Kabupaten Konawe Utara baik secara simultan maupun parsial.

Budi Susilo pada tahun 2017 meneliti analisis Desain Program Diklat Bendahara Pengeluaran terhadap Kompetensi Bendahara Pengeluaran menggunakan Statistik deskriptif. Temuannya yaitu aspek Kompetensi dalam Pelaksanaan pelatihan Bendahara Pengeluaran cukup baik dan evaluasi peserta berupa penilaian berlangsung secara obyektif.

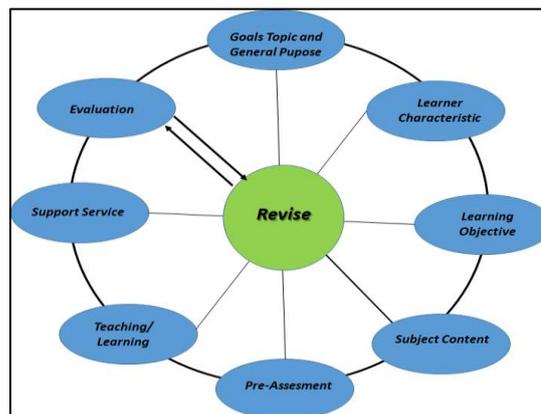
Konsep dan Implementasi Evaluasi Pelatihan Level Empat Kirkpatrick dalam penelitian ini mengadopsi beberapa hasil penelitian sebagaimana (Muller et al., 2019) dan (Jones et al., 2018) yang menguji dan mengadopsi model Kirkpatrick pada pelayanan kesehatan khususnya pelatihan

keperawatan (Nursing). Di sisi lain, dalam pelaksanaan pelatihan pada pelayanan publik, penelitian ini juga merujuk beberapa hasil penelitian (Iannone, 2019) dan (Mohanty et al., 2019) yang menemukan beberapa perbedaan faktor efektivitas pelatihan antara sektor publik dan swasta. Terkait dengan evaluasi pelatihan pada sektor publik penelitian ini melandasi beberapa hasil penelitian (Alcazar, 2019) dan (Flegl, 2019) antara lain perlunya upaya peningkatan kompetensi yang berbeda bagi gender peserta pelatihan. Bagi peserta pelatihan wanita upaya pengembangan kompetensi lebih membutuhkan pendekatan yang bersifat *soft-skills* sedangkan pada peserta pria lebih efektif dengan menggunakan pendekatan *hard-skills*. Perbedaan dan diskriminasi gender tersebut juga menjadi salah satu obyek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini. Terkait dengan penggunaan model Kirkpatrick sebagai instrumen analisis evaluasi pelatihan memiliki beberapa kelebihan sebagaimana temuan (Gandomkar, 2018) dan (Saxenal, 2020) yang membandingkan antara pendekatan model Kirkpatrick dengan model-model lainnya salah satunya CIPP dan *Cost-Benefit Analysis* dan penggunaannya pada sektor keuangan salah satunya Perbankan. Penelitian ini juga mengakomodir beberapa temuan-temuan penelitian tentang efektivitas, kekuatan dan kehandalan penggunaan model analisis *Structural Equation Model* dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS) sebagaimana temuan-temuan (Avkiran, 2018) (Cepeda-Carrion et al., 2019), (Ringle et al., 2020), (Shiau et al., 2019), (Sarstedt et al., 2020) yang akan lebih rinci dijelaskan pada bagian metodologi sesuai temuan (Ghozali, 2015).

Secara umum sebagaimana dijelaskan oleh (Kusmanadji, 2003) dan (Soeriaatmadja, 2010) dapat disimpulkan bahwa Bendahara adalah aparatur atau pegawai negeri yang diberi tugas dan kewenangan untuk menerima, menyimpan dan mengeluarkan uang dan/atau barang yang menjadi hak dan/atau kewajiban negara/daerah. Secara formal tugas dan fungsi bendahara sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 pasal 1 angka 77 sebagai berikut: "Bendahara Pengeluaran adalah pejabat yang ditunjuk menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang untuk keperluan Belanja

Daerah dalam rangka pelaksanaan APBD pada SKPD”. Sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 126/PMK.05/2016 dijelaskan bahwa: “Standar Kompetensi Bendahara adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan bendahara yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Untuk memenuhi standar tersebut seorang bendahara wajib memiliki sertifikasi untuk memenuhi standar umum maupun standar khusus sebagaimana diatur pada lampiran 1 Peraturan Menteri Keuangan ini. Upaya pelaksanaan dan penyelenggaraan pelatihan Bendahara pengeluaran diharapkan dapat membentuk dan mencapai kompetensi sebagaimana yang dipersyaratkan, dapat menjalankan dan melaksanakan segenap fungsi dan tugasnya, serta dapat mengatasi masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya.

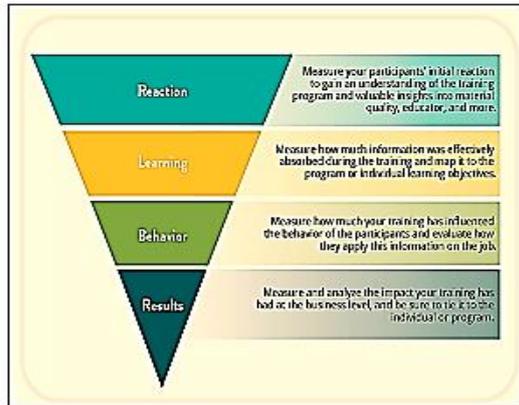
Untuk mencapai tujuan peningkatan kompetensi secara efektif dan efisien, Pelatihan Bendahara Pengeluaran perlu dikelola secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien pula. Adapun unsur-unsur manajemen pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2016) dan (Atmodiwirjo, 2002), meliputi: 1).Instruktur pelatihan; 2). Peserta pelatihan; 3). Materi pelatihan; 4). Metode pelatihan dan tujuan pelatihan. Komponen atau unsur tersebut biasa disebut sumberdaya dan akan menjadi variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini. Definisi pelatihan dalam penelitian ini merujuk pendapat (Atmodiwirjo, 2002) dan (Mangkunegara, 2016) sebagai aktivitas dan proses secara sistematis mengubah keahlian, kemampuan dan tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai sebuah sistem, konsep pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana disarikan dari berbagai pandangan para ahli yang secara substantif tidak jauh berbeda menggunakan model Kemp (Atmodiwirjo, 2002), sebagaimana gambar 1.



Gambar 1. Model Pelatihan Kemp (Atmodiwirjo, 2002)

Sesuai konsep dan model pelatihan Kemp, Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan memegang peranan yang vital dan strategis dalam peningkatan kualitas dan perbaikan-perbaikan penyelenggaraan pendidikan di masa depan. Terkait dengan evaluasi pelatihan terdapat model evaluasi *Empat Level Kirkpatrick* yang hingga kini dipandang sangat komprehensif dan handal dalam pelaksanaan evaluasi hingga tahap hasil (*outcome*) dan manfaatnya (*benefit*).

Sebagaimana dijelaskan oleh Donald dan James Kirkpatrick (Kirkpatrick, 2007) dijelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) alasan utama aktivitas pelatihan adalah untuk: 1). menentukan efektivitas program pelatihan dan mengetahui cara untuk mengembangkannya program pelatihan di masa depan; 2) Untuk menentukan apakah suatu program pelatihan dilanjutkan atau dihentikan; 3). Untuk menyesuaikan kondisi eksisting dari departemen penyelenggara pelatihan dan anggarannya. Menurut (Kirkpatrick, 2007), evaluasi pelatihan harus mencakup 4 (level) yaitu: 1). Reaksi; 2) Proses Belajar; 3). Perilaku; dan 4) Hasil. Hal tersebut sejalan dengan pandangan (Atmodiwirjo, 2002), bentuk-bentuk evaluasi yang dapat dilakukan antara lain: 1). Evaluasi Peserta; 2). Evaluasi terhadap pengajar/instruktur atau widyaiswara; 3). Evaluasi terhadap Penyelenggara; 4).Evaluasi antar peserta. Konsep implementasi Evaluasi Level Keempat, dapat dijelaskan secara lebih praktis dan informatif sebagaimana Gambar 2.



Gambar 2. Implementasi 4th Level Evaluation-Kirkpatrick Model (Kirkpatrick, 2007)

Beberapa permasalahan terkait dengan pelatihan bendahara pengeluaran antara lain aspek pemanfaatan dan pendayagunaan peserta pelatihan Bendahara Pengeluaran. Dalam aspek pemenuhan kompetensi Bendahara telah ditetapkan Uji Kompetensi Sertifikasi Profesi Bendahara Pengeluaran yang mulai dilaksanakan sejak Tahun 2019. Namun, bendahara yang ditunjuk untuk mengikuti Ujian Kompetensi dan Sertifikasi Profesi tidak semuanya peserta yang sudah memiliki Sertifikat Pelatihan Bendahara. Alumni Pelatihan Bendahara Pengeluaran tidak seluruhnya secara otomatis langsung diangkat sebagai Bendahara Pengeluaran oleh Kepala SKPD/UKPD. Sebagai gambaran bahwa sejak Tahun 2018 hingga 2019 telah dilaksanakan uji kompetensi Bendahara Pengeluaran sebanyak 223 orang bendahara pengeluaran. Pada tahun 2018 telah dilaksanakan sebanyak 13 orang dan tahun 2019 sebanyak 210 orang dan hasilnya sebanyak 215 lulus dan memenuhi kompetensi dan sisanya sebanyak 8 orang tidak lulus kompeten (tidak kompeten). Namun yang menarik dari data tersebut jika dibandingkan dengan jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 780 orang sejak Tahun 2018 hingga 2019 terdapat beberapa nama peserta yang lulus uji kompetensi namun belum pernah mengikuti pelatihan Bendahara Pengeluaran.

Berdasarkan kondisi faktual belum optimalnya dan belum diterapkannya konsep implementasi evaluasi pada level keempat (Kirkpatrick, 2006) dan (Kirkpatrick, 2007), (Bouffard & Little, 2004) dan (Alvarez et al., 2004), serta berbagai permasalahan terkait

dengan pendayagunaan dan pemanfaatan alumni Pelatihan Bendahara Pengeluaran, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui berbagai determinan terhadap variabel-variabel serta berbagai dimensi yang secara khusus terkait dengan implementasi level keempat Kirkpatrick yaitu: Peningkatan Nilai Peserta, Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendayagunaan Alumni Pelatihan dan Uji Kompetensi Bendahara Pengeluaran pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta periode 2018-2019.

Hasil analisis dilakukan untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel input, proses dan output/outcome serta keterbaruan dari aspek metode analisisnya tersebut diharapkan dapat menjadi kajian yang bersifat komprehensif dan menyeluruh untuk memberikan manfaat dalam penetapan dan perumusan kebijakan dalam manajemen pelatihan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi determinan pada peningkatan nilai peserta, kualitas penyelenggaraan pelatihan, pendayagunaan alumni dan uji kompetensi Bendahara Pengeluaran. Populasi sebagai obyek penelitian ini adalah pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang menjadi peserta pelatihan Bendahara Pengeluaran Mulai Tahun 2018 sampai dengan tahun 2019 yang berjumlah 780 orang. Untuk meningkatkan akurasi dan derajat bebas (*degree of freedom*) maka penelitian ini menggunakan penelitian sensus terhadap seluruh peserta Pelatihan Bendahara Pengeluaran sebanyak 26 Angkatan yaitu Angkatan 11-36 yang dilaksanakan pada tahun 2018-2019. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* sebagaimana dikemukakan Herman Wold (Ghozali, 2015), (Noor, 2014) dan Chin (Ghozali, 2015) yang menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling (SEM)* untuk mengatasi SEM yang menggunakan pendekatan varians (*maximum likelihood*). Metode *Partial Least Square* menggunakan pendekatan *component based*

SEM (CB-SEM) sehingga mengatasi masalah pada pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS) yang mensyaratkan data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas antar variabel eksogen, maupun pendekatan *maximum likelihood* (Joreskog & Sorbom, 2008) dengan menggunakan metode dan aplikasi LISREL (*Linear structural relations*).

Data primer diambil dari data yang bersumber dari formulir isian yang diisi secara langsung oleh peserta atau instansi pada dokumen pendaftaran dan profil peserta pada saat pendaftaran. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari dokumen rekapitulasi nilai, hasil pelaksanaan ujian praktek maupun nilai komprehensif akhir (keseluruhan), nilai hasil pelaksanaan *pre-test* dan *post test*, pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSPP, serta hasil evaluasi peserta pada variabel pengajar/narasumber dan variabel penyelenggaraan pelatihan yang dihimpun oleh Bidang Standarisasi dan Penjaminan Mutu. Untuk pemanfaatan dan pendayagunaan peserta pelatihan menggunakan dokumen sumber Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta tentang Pengangkatan Pegawai dalam Jabatan Bendahara Pengeluaran SKPD/UKPD.

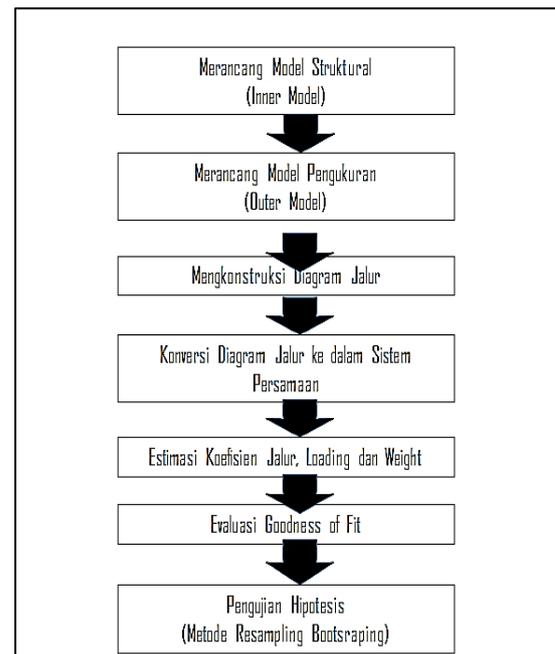
Penelitian ini menggunakan data dengan skala rasio antara lain: umur, masa kerja, nilai ujian praktek, nilai ujian final, nilai *pre-test* dan nilai *post-test*. Data/skala interval yang diolah menggunakan data: nilai prosentase kapabilitas pengajar/narasumber dan nilai kualitas sarana dan prasarana pelatihan setelah melalui tahap pembuatan angka indeks. Dalam penelitian ini data/skala nominal menggunakan data: jenis kelamin peserta, tingkat pendidikan dan golongan ruang.

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* dengan pendekatan *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Prosedur penelitian dilakukan sebagaimana disarikan dari (Ghozali, 2015; Mustafa, 2012; Noor, 2014) penggunaan teknik analisis dengan metode SEM-PLS sehingga menghasilkan model yang *reliable*, *robust* dan *powerfull*. Adapun tahapan prosedur dan pelaksanaan analisis menggunakan metode SEM-PLS sebagai berikut (Gambar 3):

1. Perancangan Model Struktural (*Inner Model*)

2. Perancangan Model Pengukuran (*outer model*)
3. Pengkonstruksian Diagram Jalur
4. Konversi Diagram Jalur ke dalam Sistem Persamaan
5. Estimasi: Koefisien Jalur, Loading dan Weight
6. Evaluasi *Goodness of Fit*
7. Pengujian Hipotesis (*Resampling dengan Bootstraping*)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap* sebagaimana Geisser dan Stone (Noor, 2014) menggunakan statistik-t atau uji t. Penerapan metode *resampling* dan *Bootstrapping*, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*) sehingga tidak memerlukan pemenuhan asumsi berdistribusi normal, serta tidak memerlukan sampel dalam jumlah besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test dengan tingkat probability value (p-value) $\leq 0,05$.



Gambar 3. Prosedur dan Langkah Metode SEM-PLS (Ghozali, 2015; Noor, 2014)

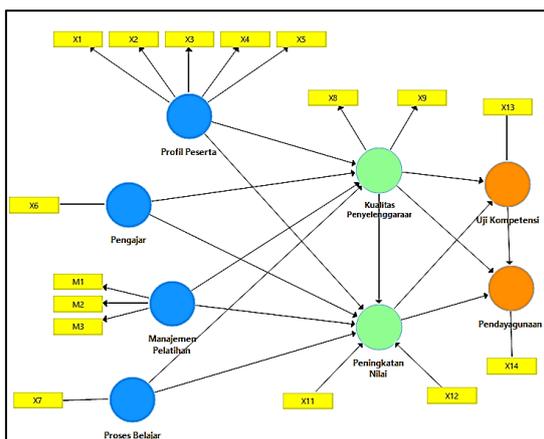
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh sesuai pelaksanaan/implementasi dari matriks pengembangan instrumen yang diturunkan dari kontruks hingga penetapan definisi operasional variabel, sub variabel,

indikator dan sub indikator terhadap keseluruhan data 780 responden peserta pelatihan Bendahara Pengeluaran yang dilaksanakan tahun 2018-2019 dapat disusun dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modelling *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS versi 3.28. Penetapan dan penggunaan metode SEM-PLS dengan aplikasi Smart-PLS memiliki keunggulan dalam bentuk kekuatan untuk memprediksi, powerful dan handal (robust) baik untuk sampel kecil maupun besar. Selain itu, keunggulan SEM-PLS yang menggunakan metode penggunaan secara optimal variabel laten dengan metode re-sampling dan Bootstrapping tidak memerlukan pemenuhan persyaratan jenis data, besar atau kecilnya sampel dan pemenuhan syarat data terdistribusi normal. Untuk menghasilkan analisis yang handal, powerful dan robust, SEM-PLS mensyaratkan prosedur dan langkah yang ketat.

1. Model Struktural

Berdasarkan teori dan konsep menggunakan model evaluasi Kirckpatrick dan Kemp serta hasil-hasil penelitian terdahulu sehingga secara metodologis telah memenuhi validitas konstruk, maka dapat dibangun model struktural penelitian sebagaimana pada Gambar 4.



Gambar 4. Konstruksi Diagram Jalur

Dalam pelaksanaan analisis menggunakan Smart PLS untuk variabel laten yang hanya memiliki satu indikator maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut juga menjadi variabel laten sehingga tidak memerlukan analisis *outer model* maupun

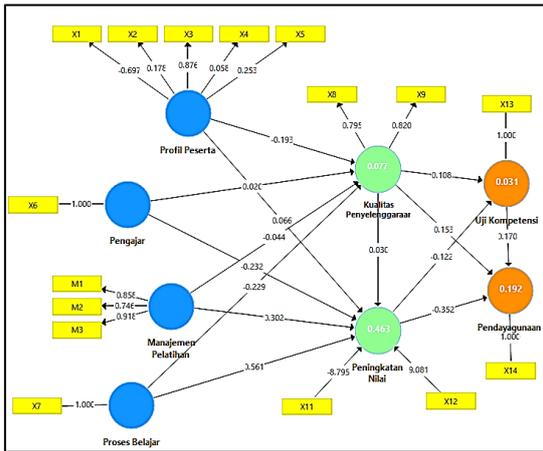
cross-loading. Selain itu, dalam penelitian ini instrumen evaluasi dan nilai serta penetapan tugas sebagai bendahara sudah sesuai dengan kurikulum dan bersifat kebijakan yang tidak dapat diubah (*given*) maka data/informasi harus diolah apa adanya dan diasumsikan sudah memenuhi validitas dan reliabilitas instrumen. Namun, dalam penelitian ini untuk mendapatkan nilai dan prediksi yang akurat dan powerful sekaligus sebagai sarana pembelajaran maka analisis *outer model* dan *inner model* serta *cross-loading* tetap dilakukan sesuai prosedur penerapan metode SEM-PLS.

2. Analisis Model

Proses menggambarkan diagram jalur (*path-diagram*) dan pembentukan model struktural dilakukan sesuai hipotesis penelitian dan membangun model persamaan. Langkah merancang model pengukuran, mengkonstruksi diagram jalur, konversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan, estimasi model, evaluasi *goodness of fit* dan pengujian hipotesis merupakan satu kesatuan prosedur yang bekerja secara langsung dalam sistem aplikasi Smart-PLS dan dilakukan secara berulang-ulang hingga menemukan model yang paling baik dan memenuhi aspek *goodness of fit*. Secara singkat hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Loadings Models*)

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam metode SEM-PLS dilakukan dengan menggunakan pengukuran *outer loading* yaitu untuk menghasilkan validitas konvergensi model dari setiap variabel laten dengan indikator-indikatornya. Sebagaimana diuraikan bahwa langkah evaluasi Pelatihan bendahara Pengeluaran merupakan pelaksanaan kurikulum yang baik instrumen maupun hasilnya merupakan nilai absolut hasil pelaksanaan kegiatan, sehingga tidak dapat diubah sehingga memenuhi asumsi validitas dan reliabilitas instrumen. Namun, untuk meningkatkan akurasi dan pembangunan model evaluasi yang handal (*robust*) maka analisis *outer model* tetap dilakukan dengan hasil pada Gambar 5.



Gambar 5. Konstruksi Diagram Jalur Akhir

Dari hasil analisis PLS Algorithm dapat diperoleh data untuk dianalisis outer model pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis *Partial Least Square Algorithm*

Indikator	Simbol	Manajemen Pelatihan	Profil Peserta	Pengajar	Proses Belajar	Kualitas Penyelenggaraan	Peningkatan Nilai	Uji Kompetensi	Pendayagunaan	Keterangan	Tidak lanjut
SDM Penyelenggara	M1	0,858								Valid	
Kurikulum	M2	0,746								Valid	
Fasilitas sara dan Prasarana	M3	0,918								Valid	
Pendidikan	X1		-0,697							Valid	
Jenis Kelamin	X2		0,178							Tidak Valid dapat dihilangkan	
Umur	X3		0,876							Valid	
Masa Kerja	X4		0,058							Tidak Valid dapat dihilangkan	
Golongan	X5		0,253							Tidak Valid dapat dihilangkan	
Komparasi Pengajar	X6			1						Valid	
Persiapan Proses Belajar	X7				1					Valid	
Nilai Pre-Test	X8					0,795				Valid	
Nilai Post-Test	X9					0,82				Valid	
Nilai Ujian Praktek	X11						0,233			Valid	
Nilai Akhir Komprehensif	X12						0,336			Valid	
Hasil uji Kompetensi	X13							1		Valid	
Hasil Pendayagunaan	X14								1	Valid	

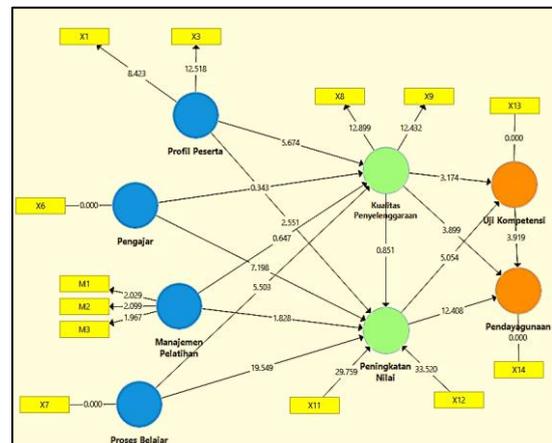
Berdasarkan hasil analisis outer model terhadap keseluruhan indikator dan masing-masing variabel laten baik yang bersifat reflektif maupun formatif, dengan nilai pengukuran 0,60 sebagai standar (rule of thumb) sebagaimana Chin dan Fiske (Ghozali, 2015). Dari pengukuran validitas konvergen dapat disimpulkan bahwa semua variabel valid kecuali variabel jenis kelamin, masa kerja dan golongan. Untuk variabel ujian praktek dan nilai akhir (komprehensif) tetap digunakan karena data merupakan nilai dan berskala ordinal (hasilnya bersifat apa adanya). Untuk itu, dalam model selanjutnya sebaiknya indikator jenis kelamin (X2), masa kerja (X4) dan golongan (X5) dikeluarkan dari model. Setelah indikator-indikator yang tidak valid yaitu indikator jenis kelamin (X2), masa kerja (X4) dan golongan (X5) dikeluarkan dari model maka langkah selanjutnya melakukan pengukuran validitas konvergen variabel laten dan reliabilitas model dengan mengukur nilai

Average Variance Extracted (AVE), *Alpha Cronbach* dan *Composite Reliability*. Namun, sebagian ahli menyarankan menggunakan *Composite Reliability* yang lebih akurat/presisi. Adapun nilai pengukuran *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Composite Reliability* pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai pengukuran *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Composite Reliability*

Variabel Laten	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kualitas Penyelenggaraan	0.789	0.652
Manajemen Pelatihan	0.88	0.712
Pendayagunaan	1	1
Pengajar	1	1
Peningkatan Nilai		
Profil Peserta	0.01	0.649
Proses Belajar	1	1
Uji Kompetensi	1	1

Dengan nilai treshhold sesuai *rule of thumb* sebesar AVE (0,50) dan *Composite Reliability* sebesar 0,70 seluruh variabel laten reliable dan konvergen kecuali variabel profil peserta. Namun karena variabel profil peserta bersifat formatif dan memiliki validitas konstruk dengan variabel-variabel lainnya terutama peningkatan nilai, kualitas penyelenggaraan, pendayagunaan dan uji kompetensi maka secara konseptual dapat diterima dan memenuhi validitas konvergen pembangunan model.



Gambar 6. Konstruksi Diagram Jalur Model Terbaik

b. Evaluasi Model Struktural (*Inner Models*)

Setelah melakukan pengukuran dan pemenuhan validitas dan reliabilitas pengukuran, maka tahapan selanjutnya yaitu melakukan evaluasi struktural model dengan melakukan pengukuran Inner Models. Pengukuran dilakukan dengan melihat nilai *R-Squared* dan *R-Squares adjusted* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Hasil pengukuran R-square disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengukuran *R-Square* (*Inner Model*)

Variabel Laten	R-Squared	R-Squared Adjusted
Kualitas Penyelenggaraan	0.077	0.072
Pendayagunaan	0.192	0.189
Peningkatan Nilai	0.463	0.46
Uji Kompetensi	0.031	0.028

Dari hasil pengukuran dan evaluasi struktural, menggambarkan nilai koefisien determinasi sehingga dapat digunakan untuk memprediksi masing-masing variabel laten endogen yang menjadi tujuan penelitian dan hipotesis dan kekuatan prediksinya. Dalam penelitian ini yang bersifat prediktif yang menjadi fokus penilaian bukan pada nilai koefisien prediksinya atau parameterinya. Nilai *R-Squared* untuk masing-masing variabel laten endogen dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien determinasi dari masing-masing variabel endogen yang menjadi tujuan penelitian, sebagai berikut:

1). Peningkatan Nilai Peserta

Dengan nilai *R-Squared Adjusted* sebesar 0.46 dapat dijelaskan bahwa variabel Peningkatan nilai peserta dapat diprediksi oleh variabel laten profil peserta, manajemen pelatihan, kapabilitas pengajar, perubahan proses belajar dan kualitas penyelenggaraan sebesar 46% dan sisanya sebesar 54% dijelaskan variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model.

2). Kualitas Penyelenggaraan

Dengan nilai *R-Squared Adjusted* sebesar 0.072 dapat dijelaskan bahwa variabel Kualitas penyelenggaraan dapat diprediksi

oleh variabel laten profil peserta, manajemen pelatihan, kapabilitas pengajar dan perubahan proses belajar sebesar 7,2% dan sisanya sebesar 92,8% dijelaskan variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model.

3). Pendayagunaan

Dengan nilai *R-Squared Adjusted* sebesar 0.189 dapat dijelaskan bahwa variabel Pendayagunaan dapat diprediksi oleh variabel laten kualitas penyelenggaraan, peningkatan nilai dan uji kompetensi sebesar 18,9% dan sisanya sebesar 81,1% dijelaskan variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model.

4). Uji Kompetensi

Dengan nilai *R-Squared Adjusted* sebesar 0.028 dapat dijelaskan bahwa variabel Uji Kompetensi dapat diprediksi oleh variabel laten kualitas penyelenggaraan dan peningkatan nilai sebesar 2,8% dan sisanya sebesar 97,2% dijelaskan variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model.

3. Analisis Hipotesis dan Tujuan penelitian

Analisis untuk mengetahui pengaruh dan tingkat signifikansi antar variabel dalam model dilakukan menggunakan metode analisis *Bootstrapping*. Selanjutnya dilakukan evaluasi dan pengujian terhadap hipotesis dan masing-masing tujuan penelitian dengan membandingkan nilai t-statistik hasil estimasi dengan t-statistik pada tabel atau membandingkan nilai p-valuenya. Hasil analisis *Bootstrapping* menggunakan SEM-PLS, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Bootstrapping Model Persamaan Struktural

Determinant	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
Kualitas Penyelenggaraan -> Pendayagunaan	0.144	0.144	0.027	3.859	0.00000	signifikan
Kualitas Penyelenggaraan -> Peningkatan Nilai	0.03	0.032	0.035	0.851	0.39500	Tidak signifikan
Kualitas Penyelenggaraan -> Uji Kompetensi	0.111	0.114	0.035	3.174	0.00200	signifikan
Manajemen Pelatihan -> Kualitas Penyelenggaraan	-0.044	-0.044	0.068	0.647	0.51800	Tidak signifikan
Manajemen Pelatihan -> Peningkatan Nilai	0.303	0.259	0.166	1.828	0.06800	Tidak signifikan pada p value < 0,05, Signifikan pada P-Value < 0,1
Pengajar -> Kualitas Penyelenggaraan	0.021	0.027	0.062	0.343	0.73200	Tidak signifikan
Pengajar -> Peningkatan Nilai	-0.233	-0.235	0.032	-7.158	0.00000	signifikan
Peningkatan Nilai -> Pendayagunaan	-0.331	-0.332	0.027	-12.408	0.00000	signifikan
Peningkatan Nilai -> Uji Kompetensi	-0.123	-0.122	0.024	-5.054	0.00000	signifikan
Profil Peserta -> Kualitas Penyelenggaraan	-0.192	-0.196	0.034	-5.674	0.00000	signifikan
Profil Peserta -> Peningkatan Nilai	0.075	0.073	0.029	2.551	0.01100	signifikan
Proses Belajar -> Kualitas Penyelenggaraan	-0.228	-0.228	0.041	-5.503	0.00000	signifikan
Proses Belajar -> Peningkatan Nilai	0.588	0.567	0.029	19.549	0.00000	signifikan
Uji Kompetensi -> Pendayagunaan	0.17	0.17	0.043	3.919	0.00000	signifikan

Adapun hasil pengujian t-statistik (uji t) dan penjelasan masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Profil Peserta Terhadap Peningkatan Nilai Peserta Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,01100 \leq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Profil Peserta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan nilai peserta dengan arah positif. Dapat disimpulkan pula bahwa semakin tinggi kualitas profil peserta akan mendorong peningkatan nilai peserta pelatihan bendahara pengeluaran.

2. Pengaruh Profil Peserta Terhadap Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,00000 \leq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Profil Peserta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas penyelenggaraan dengan arah negatif. Dapat disimpulkan pula bahwa semakin tinggi kualitas profil peserta akan cenderung mendorong terjadinya penurunan kualitas penyelenggaraan pelatihan bendahara pengeluaran.

3. Pengaruh Kemampuan Pengajar Terhadap Peningkatan Nilai Peserta Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,00000 \leq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan atau Kapabilitas Pengajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan nilai peserta dengan arah negatif. Dapat disimpulkan pula bahwa semakin tinggi kapabilitas pengajar akan cenderung mendorong terjadinya penurunan nilai peserta. Dalam prakteknya terdapat kecenderungan kualitas pengajar tidak mendorong peningkatan nilai ujian praktek dan ujian komprehensif peserta secara keseluruhan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dalam kurikulum Pelatihan bendahara pengeluaran keseluruhan pengajar beserta kemampuannya dinilai sedangkan materi pelatihan yang diujikan atau dinilai tidak semuanya sehingga terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi nilai kemampuan pengajar oleh peserta maka semakin menurun nilai ujian peserta.

4. Pengaruh Kemampuan Pengajar Terhadap Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,73200 \geq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa

Kemampuan atau Kapabilitas Pengajar tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan. Dapat disimpulkan pula bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pengajar dengan peningkatan nilai pre-test ke post-test yang mencerminkan kualitas penyelenggaraan pelatihan.

5. Pengaruh Manajemen Penyelenggaraan Terhadap Peningkatan Nilai Peserta Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,06800 \geq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan nilai peserta pada tingkat kepercayaan sebesar 95%. Namun sebaliknya pada tingkat kepercayaan 90% atau nilai $\alpha = 0,10$ maka Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan nilai peserta.

6. Pengaruh Manajemen Penyelenggaraan Terhadap Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,51800 \geq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan pada tingkat kepercayaan sebesar 95%.

7. Pengaruh Perubahan Metode Pembelajaran Terhadap Peningkatan Nilai Peserta Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,0000 \leq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Perubahan Proses Belajar dari praktek secara manual ke arah praktek secara online dalam sistem memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan nilai peserta dengan arah positif pada tingkat kepercayaan sebesar 95%. Dapat disimpulkan pula bahwa materi pembelajaran secara online mampu mendukung peningkatan nilai ujian peserta dan nilai komprehensifnya yang dimungkinkan karena kesamaan dan keselarasan materi dan teknik pelaksanaannya.

8. Pengaruh Perubahan Metode Pembelajaran Terhadap Kualitas

Penyelenggaraan Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,0000 \leq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Perubahan Proses/Metode Belajar dari praktek secara manual ke arah praktek secara online dalam sistem memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan dengan arah negatif pada tingkat kepercayaan sebesar 95%. Dapat disimpulkan pula bahwa materi pembelajaran secara online tidak selaras dengan materi yang diujikan dalam pre-test dan post-test yang dimungkinkan karena perbedaan dan ketidakselarasan materi.

9. Pengaruh Kualitas Penyelenggaraan terhadap Peningkatan Nilai Peserta Pelatihan bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,39500 \geq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan nilai peserta pada tingkat kepercayaan sebesar 95%. Dapat disimpulkan pula bahwa materi pre-test dan psot-test tidak selaras dengan materi yang diujikan dalam ujian praktek dan nilai komprehensif yang dimungkinkan karena perbedaan dan ketidakselarasan materi.

10. Pengaruh Peningkatan Nilai Peserta terhadap Pendayagunaan Alumni Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,00000 \leq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Peningkatan Nilai Peserta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendayagunaan alumni/lulusan pelatihan bendahara pengeluaran pada tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan arah negatif. Dapat disimpulkan pula bahwa terdapat kecenderungan semakin tinggi nilai dan peningkatan nilai peserta maka cenderung akan menurunkan pendayagunaan peserta tersebut untuk bertugas sebagai bendahara pengeluaran pada tingkat SKPD/UKPD.

11. Pengaruh Peningkatan Nilai Peserta terhadap Hasil Uji Kompetensi Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,00000 \leq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Peningkatan Nilai Peserta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil uji

kompetensi bendahara pengeluaran pada tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan arah negatif. Dapat disimpulkan pula bahwa terdapat kecenderungan semakin tinggi nilai dan peningkatan nilai peserta maka cenderung hasil uji kompetensi peserta tersebut.

12. Pengaruh Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan terhadap Pendayagunaan Alumni Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,00000 \leq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendayagunaan peserta bendahara pengeluaran pada tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan arah positif. Dapat disimpulkan pula bahwa terdapat kecenderungan semakin tinggi peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan maka semakin tinggi tingkat kepercayaan dan pendayagunaan alumni pelatihan untuk bertugas sebagai bendahara pengeluaran di SKPD/UKPD.

13. Pengaruh Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan terhadap Hasil Uji Kompetensi Alumni Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,00200 \leq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil uji kompetensibendahara pengeluaran pada tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan arah positif. Dapat disimpulkan pula bahwa terdapat kecenderungan semakin tinggi peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan maka semakin tinggi tingkat kelulusan alumni pelatihan dalam uji kompetensi bendahara pengeluaran.

14. Pengaruh Hasil Uji Kompetensi terhadap Pendayagunaan Alumni Pelatihan Bendahara Pengeluaran

Dengan nilai p-value sebesar $0,00000 \leq \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Hasil Uji Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil Pendayagunaan alumni pelatihan sebagai Bendahara Pengeluaran SKPD/UKPD pada tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan arah positif. Dapat disimpulkan pula bahwa terdapat kecenderungan semakin tinggi hasil uji kompetensi maka semakin tinggi kepercayaan dan kemungkinan alumni pelatihan bendahara

pengeluaran untuk ditugaskan sebagai Bendahara Pengeluaran pada SKPD/UKPD.

Hasil dari analisis *bootstrapping*, menggambarkan bahwa profil peserta dan proses belajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan, sedangkan variabel pengajar dan manajemen pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Analisis variabel yang menjadi determinan terhadap peningkatan nilai peserta menemukan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan kecuali variabel manajemen pelatihan pada tingkat keyakinan 95%. Hasil analisis terhadap variabel Uji Kompetensi dan Pendayagunaan Alumni Pelatihan sebagai bentuk hasil dan dampak pasca pelatihan terbukti sangat dipengaruhi secara signifikan dari variabel kualitas, penyelenggaraan dan peningkatan nilai peserta.

SIMPULAN DAN SARAN

Model persamaan struktural yang dibangun berlandaskan konsep dan implementasi evaluasi level-4 Kirkpatrick dan Implementasi Model Kemp pada Pelatihan Bendahara Pengeluaran Tahun 2018-2019 di Provinsi DKI Jakarta dapat memberikan manfaat untuk menentukan determinan atau faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan nilai peserta, kualitas penyelenggaraan, hasil uji kompetensi dan pendayagunaan alumninya. Model secara keseluruhan memiliki kontribusi sebesar 74,9% yang kuat dalam memprediksi variabel-variabel laten yang terdapat dalam sistem persamaan struktural, dan di sisi lain sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model. Selain itu, sesuai tujuan penelitian dalam rangka menganalisis variabel-variabel dan dimensi yang menjadi determinan dalam model, terdapat 3 (tiga) variabel yaitu: manajemen penyelenggaraan pelatihan terhadap kualitas penyelenggaraan, kapabilitas pengajar terhadap kualitas penyelenggaraan dan kualitas penyelenggaraan pelatihan terhadap peningkatan nilai peserta yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan (tidak menjadi faktor determinan). Variabel laten yang cukup kuat mampu diprediksi dalam model ini adalah Peningkatan nilai peserta sebesar 46% memiliki nilai yang moderat (cukup baik) mampu dijelaskan oleh

variabel-variabel profil peserta, kapabilitas pengajar, manajemen pelatihan, perubahan metode proses belajar dan kualitas penyelenggaraan.

Saran dari hasil penelitian ini sebagai berikut. Pertama, berdasarkan hasil uji *Bootstrapping* dapat disimpulkan bahwa variabel laten profil peserta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel laten: peningkatan nilai peserta dan kualitas penyelenggaraan serta secara tidak langsung juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil uji kompetensi dan pendayagunaan alumni untuk duduk dalam jabatan fungsional sebagai bendahara pengeluaran di SKPD/UKPD. Untuk itu upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan dapat diperbaiki juga melalui peningkatan kualitas profil pesertanya. Dari aspek utama yang menjadi determinan dan signifikan adalah tingkat pendidikan dan umur peserta. Selain itu, untuk menjaga komitmen dalam pendayagunaan dan peningkatan hasil uji kompetensi dapat dipertimbangkan kebijakan persyaratan kesanggupan dari kepala SKPD/UKPD untuk mendayagunakan peserta yang memiliki nilai minimal memuaskan untuk ikut Ujian Sertifikasi kompetensi dan Pendayagunaan sebagai bendahara pengeluaran dalam periode tertentu.

Kedua, hasil analisis *Bootstrapping* menyimpulkan bahwa Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan yang mencakup aspek pelayanan sumber daya manusia, kurikulum dan sarana dan prasarana tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas penyelenggaraan dalam bentuk peningkatan hasil nilai Pre-Test dan Post-test peserta. Untuk itu peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan salah satunya kurikulum dapat menjadi acuan dalam penyusunan soal pre-test dan post-test termasuk relevansinya dengan ujian praktek dan penilaian keseluruhan peserta.

Ketiga, hasil analisis *Bootstrapping* kapabilitas pengajar tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas penyelenggaraan dalam bentuk peningkatan hasil nilai Pre-Test dan Post-test peserta. Dapat disimpulkan pula bahwa kemampuan pengajar yang baik dan dinilai oleh para peserta tidak sejalan dan selaras dengan konten materi Pre-test dan Post-Test. Untuk itu peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan dapat dilakukan

dengan meningkatkan kualitas dan kapabilitas pengajar terutama pengajar yang memiliki keterkaitan tinggi terhadap materi-materi yang diujikan pada pre-test dan post-test. Selain itu, perbaikan keselarasan materi yang disampaikan pengajar sesuai kurikulum dapat menjadi acuan dalam penyusunan soal pre-test dan post-test termasuk relevansinya dengan ujian praktek dan penilaian keseluruhan peserta.

Keempat, hasil analisis *Bootstrapping* menyimpulkan bahwa kualitas penyelenggaraan pelatihan yang diukur berdasarkan indikator nilai pre-test dan post-test tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan nilai peserta yang diukur berdasarkan nilai ujian praktek dan nilai keseluruhan peserta yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap-perilaku peserta. Untuk itu peningkatan kualitas materi *pre-test* atau *post-test* harus diupayakan memiliki keselarasan dan keterkaitan yang tinggi terhadap materi-materi yang diujikan pada saat ujian praktek maupun penilaian peserta secara keseluruhan. Perbaikan keselarasan materi sesuai kurikulum dapat menjadi acuan dalam penyusunan *pre-test* dan *post-test* termasuk relevansinya dengan ujian praktek dan penilaian keseluruhan peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., Saputra, M., Fazella, D., Hasnawati, H., & Afridzal, A. (2019). Determinan Kinerja Anggaran Belanja Pendidikan Pada Kabupaten/Kota Di Aceh. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 19(2), 149. <https://doi.org/10.25105/mraai.v19i2.3253>
- Alcazar, M. (2019). Analysis of training programs popularity in a public financial institution. 13–18. <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/2083>
- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, C. M. (2004). An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness. *Human Resource Development Review*, 3(4), 385–416. <https://doi.org/10.1177/1534484304270820>
- Atmodiwirjo, S. (2002). Manajemen Pelatihan (Pertama Ag). Ardadizya Jaya.
- Avkiran, N. K. (2018). An in-depth discussion and illustration of partial least squares structural equation modeling in health care. *Health Care Management Science*, 21(3), 401–408. <https://doi.org/10.1007/s10729-017-9393-7>
- Bouffard, S. M., & Little, P. M. (2004). Promoting Quality Through Professional Development: A Framework for Evaluation. *Issues and Opportunities in Out-of-School Time Evaluation*, 1(8), 1–12.
- Cepeda-Carrion, G., Cegarra-Navarro, J. G., & Cillo, V. (2019). Tips to use partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 67–89. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2018-0322>
- Darma, R., Basri, H., Abdullah, S. (2015). Pengaruh waktu penetapan anggaran, sisa anggaran tahun sebelumnya, dan perubahan anggaran terhadap serapan anggaran pada pemerintah daerah kabupaten/kota di ACEH. *Jurnal Administrasi Akuntansi*, Unsyiah, 4(2), 1.
- Fahlevi, H. (2018). Revenue Budget Variance and Capital Expenditure Realization Emperical Evidence from Indonesian Local Goverments. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.15294/jda.v9i1.12008>
- Flegl, M. (2019). Is popularity of training programs reflected in performance improvements? A case of Mexican public financial institution. 24–41.
- Gandomkar, R. (2018). Comparing Kirkpatrick's original and new model with CIPP evaluation model. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 6(2), 94–95. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29607338> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC5856911>
- Ghozali, I. dan H. L. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Edisi 2). Penerbit-UNDIP.
- Iannone, B. (2019). Human Resource Training to Enhance Intellectual Capital in the Public Sector: A proposal of a Training Evaluation Model. *International Journal*

- of Business Administration, 10(5), 10. <https://doi.org/10.5430/ijba.v10n5p10>
- Jones, C., Fraser, J., & Randall, S. (2018). The evaluation of a home-based paediatric nursing service: concept and design development using the Kirkpatrick model. *Journal of Research in Nursing*, 23(6), 492–501. <https://doi.org/10.1177/1744987118786019>
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (2008). LISREL (Version 8.8). Chicago, IL: Scientific Software International.
- Kirkpatrick, D. L. and J. L. (2006). Evaluating Training Programs, The Four Levels Third Edition, A Practical Guide for Effective Evaluation of Training Program (Third). Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Kirkpatrick, D. L. and J. L. (2007). Implementing The Four Levels, A Practical Guide for Effective Evaluation of Training Programs (1st ed.).
- Kusmanadji. (2003). Pengantar Perkuliahan: Penganggaran Dalam Kerangka Manajemen Keuangan Daerah. STAN-RI.
- Mangkunegara, A. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mavropoulos, A. A., Sipitanou, A., & Pampouri, A. (2020). International Review of Research in Open and Distributed Learning Training of Adult Trainers : Implementation and Evaluation of a Higher Education Program in Greece Training of Adult Trainers : Implementation and Evaluation of a Higher Education Program i.
- Mohanty, P. C., Dash, M., Dash, M., & Das, S. (2019). A study on factors influencing training effectiveness. *Espacios*, 40(2).
- Muller, E., Strukava, A., Scholl, I., Härter, M., Diouf, N. T., Légaré, F., & Buchholz, A. (2019). Strategies to evaluate healthcare provider trainings in shared decision-making (SDM): A systematic review of evaluation studies. *BMJ Open*, 9(6), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026488>
- Mustafa, Z. dan T. Wi. (2012). Panduan Teknik Statistik SEM dan PLS dengan SPSS AMOS (Kesatu). Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Nasbin, H, Nasrul, & Putera, A. (2018). Pengaruh pelatihan dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja bendahara. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi)*., 2(2), 33–42.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Kualitas Aparatur dan Skema Pengendalian Internal terhadap Antisipasi Korupsi Berjamaah dalam Pelaksanaan APBD dengan Integritas sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Benefita* 4(3):464-476.
- Ndraha, T. (2000). Ilmu Pemerintahan Jilid I. Institut Ilmu Pemerintahan.UGM.
- Noor, J. (2014). Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen. Grasindo, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rasyid, M. R. (2000). Makna Pemerintahan: Tinjauan dari segi etika dan kepemimpinan (1st ed.). Mutia Sumber Widya.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2020). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1617–1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554. <https://doi.org/10.1177/1354816618823921>
- Saxena1, P. (2020). A New Model for Training Evaluation in The Banking Industry. XXXVIII(1). <https://management-review.nmims.edu/wp-content/uploads/2020/01/MR-1-102-122.pdf>
- Shiau, W. L., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2019). Internet research using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Internet Research*, 29(3), 398–406. <https://doi.org/10.1108/IntR-10-2018-0447>
- Soeriaatmadja, A. (2010). Kompendium Bidang Hukum Keuangan Negara (Sumber-sumber Keuangan Negara).
- Susilo, B. (2017). Analisis Pengaruh Desain Program Diklat Bendahara Pengeluaran

(Dtss) Terhadap Kompetensi Bendahara Pengeluaran. *Info Artha*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.31092/jia.v5i1.59>

Lubis, T. I., Bukit, R. B., & Sadalia, I. (2018). Determinants of Capital Expenditure with Economic Growth As Moderating Variables on the Government District/City on the Island of Sumatra. *KnE Social Sciences*, 3(10), 1056–1066. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3448>