E-ISSN: 3025-0994
Halaman 10145-10155
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Efektivitas Organisasi Dan Akuntabilitas Keuangan Desa Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pemerintahan Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya

Ipit Pitriani [1], Rizky Ridwan[2]

[1,2] Program Studi Akuntansi, Universitas Cipasung Tasikmalaya
e-mail: ipitfitriani.amq@gmail.com, rizkyridwan@uncip.ac.id

Abstrak

Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan bagian penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh efektivitas organisasi dan akuntabilitas keuangan desa terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Pemerintahan Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi berjumlah 94 responden dan seluruhnya dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik 4,256 dan p-value 0,000 < 0,05. Akuntabilitas keuangan desa juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik 4,162 dan p-value 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja memoderasi secara signifikan pengaruh efektivitas organisasi terhadap kinerja pegawai dengan t-statistik -2,893 dan p-value 0,005 < 0,05, serta memperlemah hubungan tersebut. Kepuasan kerja juga memoderasi secara signifikan pengaruh akuntabilitas keuangan desa terhadap kinerja pegawai dengan t-statistik 3,071 dan p-value 0,003 < 0,05, serta memperkuat hubungan tersebut. Model penelitian memiliki kemampuan sangat baik menjelaskan variasi kinerja pegawai dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,816. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan efektivitas organisasi, akuntabilitas keuangan desa, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik. Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah desa dalam meningkatkan pengelolaan organisasi, kualitas pertanggungjawaban keuangan, dan kondisi kerja aparatur secara berkelanjutan sesuai kebutuhan masyarakat serta mendukung tercapainya pemerintahan yang efektif dan responsif.

Kata Kunci: Efektivitas Organisasi, Akuntabilitas Keuangan Desa, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Moderasi.

E-ISSN: 3025-0994
Halaman 10145-10155
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Abstract

Village governance requires optimal performance of village officials to support effective administration, public services, and village development. This study aims to analyze the effects of organizational effectiveness and village financial accountability on employee performance, with job satisfaction as a moderating variable, in the Village Government of Taraju District, Tasikmalaya Regency. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 94 respondents, all of whom were selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA). The results indicate that organizational effectiveness has a positive and significant effect on employee performance, with a t-statistic of 4.256 and a p-value of 0.000 < 0.05. Village financial accountability also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-statistic of 4.162 and a p-value of 0.000 < 0.05. Job satisfaction significantly moderates the effect of organizational effectiveness on employee performance, with a t-statistic of -2.893 and a p-value of 0.005 < 0.05, thereby weakening the relationship. Job satisfaction also significantly moderates the effect of village financial accountability on employee performance, with a t-statistic of 3.071 and a p-value of 0.003 < 0.05, thereby strengthening the relationship. The research model demonstrates a strong ability to explain variations in employee performance, as indicated by an Adjusted R Square value of 0.816. These findings imply the importance of strengthening organizational effectiveness and village financial accountability, as well as improving job satisfaction, to optimize employee performance and support effective village governance.

Keywords : *Organizational Effectiveness, Village Financial Accountability, Job Satisfaction, Employee Performance, Moderation*

LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan salah satu unsur penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa sangat ditentukan oleh kualitas kinerja aparatur desa dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pelayanan publik, serta pembangunan desa. Kinerja aparatur desa yang baik akan mendorong tercapainya tujuan pembangunan desa, peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta terwujudnya tata kelola pemerintahan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Sebaliknya, rendahnya kinerja aparatur desa dapat berdampak pada kurang optimalnya pelayanan publik, rendahnya efektivitas pelaksanaan program pembangunan, serta menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa (Santosa,2021).

Kinerja aparatur desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya pada dasarnya telah berjalan sesuai dengan tugas dan fungsi yang ditetapkan. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal masih ditemukan beberapa permasalahan yang menunjukkan bahwa kinerja aparatur desa belum sepenuhnya optimal. Permasalahan tersebut antara lain terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian administrasi, koordinasi antar perangkat

desa yang belum berjalan secara maksimal, serta peningkatan beban kerja yang belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur desa. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan program dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada Masyarakat (Firmansyah ,2023)

Selain berkaitan dengan aspek sumber daya manusia, fenomena kinerja aparatur desa juga dapat dilihat dari pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan desa. Berdasarkan data Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) Desa Tahun 2025, terdapat perbedaan antara anggaran yang telah ditetapkan dengan realisasi anggaran pada beberapa program desa. Meskipun persentase selisih realisasi anggaran relatif kecil, kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang perlu mendapatkan perhatian. Apabila kondisi tersebut disertai dengan rendahnya efektivitas pelaksanaan program, lemahnya koordinasi organisasi, serta kurang optimalnya pertanggungjawaban penggunaan anggaran, maka dapat memengaruhi pencapaian kinerja aparatur desa secara keseluruhan.

Permasalahan lain yang ditemukan berdasarkan observasi awal adalah masih adanya pembagian tugas yang belum berjalan secara optimal, koordinasi kerja yang belum sepenuhnya efektif, serta pelaksanaan beberapa program yang belum sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien, koordinasi yang baik, serta pelaksanaan tugas yang terarah dan terintegrasi (Herlambang, 2022). Organisasi yang efektif akan mampu mengoptimalkan potensi sumber daya yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Di sisi lain, akuntabilitas keuangan desa juga menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung kinerja aparatur desa. Akuntabilitas keuangan desa mencerminkan kewajiban pemerintah desa untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan penggunaan anggaran kepada masyarakat secara transparan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengelolaan keuangan desa yang akuntabel tidak hanya menciptakan transparansi dan kepercayaan publik, tetapi juga mendorong aparatur desa untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Lestari, 2022). Oleh karena itu, efektivitas organisasi dan akuntabilitas keuangan desa dipandang sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja aparatur desa.

Secara teoritis, hubungan antara efektivitas organisasi, akuntabilitas keuangan desa, dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh (Locke dan Latham, 1990). Teori ini menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, komitmen terhadap tujuan, serta kemampuan organisasi dalam mengarahkan anggotanya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan desa, efektivitas organisasi berperan dalam menciptakan kejelasan tugas, koordinasi kerja, serta pemanfaatan sumber daya yang optimal sehingga aparatur desa mampu bekerja secara lebih efektif. Sementara itu, akuntabilitas keuangan desa berperan dalam menciptakan tanggung jawab dan komitmen aparatur terhadap penggunaan sumber daya publik sehingga mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Selain efektivitas organisasi dan akuntabilitas keuangan desa, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, penghargaan, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri (Ahmad, 2023). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar, komitmen organisasi yang kuat, serta semangat kerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efektivitas organisasi dan akuntabilitas keuangan desa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Dewi dan Putra, 2023) menemukan bahwa akuntabilitas dan pengelolaan keuangan desa berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja aparatur serta efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Penelitian (Herlambang, 2022) menunjukkan bahwa efektivitas organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui pembagian tugas yang jelas dan koordinasi yang baik. Selanjutnya, penelitian (Santosa, 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian (Rahmawati, 2023) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena masih dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi lainnya. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan telaah penelitian terdahulu, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara efektivitas organisasi dan akuntabilitas keuangan desa terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel independen yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian ini menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yang diduga dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh efektivitas organisasi dan akuntabilitas keuangan desa terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada aparatur Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya yang memiliki karakteristik organisasi dan pengelolaan keuangan desa yang berbeda dengan lokasi penelitian sebelumnya.

Pemilihan Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, masih ditemukannya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas organisasi, akuntabilitas keuangan desa, dan kinerja aparatur desa. Kedua, desa ini memiliki berbagai program pembangunan dan pelayanan masyarakat yang memerlukan dukungan kinerja aparatur yang optimal (Utami, 2022). Ketiga, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh efektivitas organisasi dan akuntabilitas keuangan desa terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada pemerintahan desa. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025 dengan objek penelitian seluruh aparatur Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efektivitas organisasi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh akuntabilitas keuangan desa terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja pegawai, serta menguji peran kepuasan kerja dalam memoderasi hubungan efektivitas organisasi dan akuntabilitas keuangan desa terhadap kinerja pegawai Pada Pemerintahan Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan Goal Setting Theory khususnya dalam menjelaskan hubungan efektivitas organisasi, akuntabilitas keuangan desa, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada sektor pemerintahan desa. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Desa dalam meningkatkan efektivitas organisasi, memperkuat akuntabilitas keuangan desa, serta meningkatkan kepuasan kerja aparatur desa guna mendorong peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Teori Agensi

Teori agensi menjelaskan hubungan kontraktual antara prinsipal dan agen yang didasarkan pada pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas tertentu, di mana prinsipal mengharapkan agen bertindak sesuai dengan kepentingan yang telah disepakati (Eisenhardt, 1989)

Efektivitas Organisasi

Salah satu konsep yang berkaitan erat dengan kinerja adalah efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi menggambarkan sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara tepat dan efisien (Steers, 1985).

Akuntabilitas Keuangan Desa

Akuntabilitas merupakan kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, serta mengungkapkan seluruh aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi Amanah (Mardiasmo, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbandingan antara penghargaan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2017).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)

METODE

Metode yang digunakan adalah pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2024).menjelaskan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan metode simple random sampling populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 122 orang yang terdiri atas pegawai dan perangkat desa yang berasal dari Sembilan (9) desa di Kecamatan Taraju, Kabupaten Tasikmalaya

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dengan jumlah populasi ((N)) sebanyak 122 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka diperoleh perhitungan:

$$n = \frac{122}{1 + 122(0{,}05)^2} = \frac{122}{1{,}305} = 93{,}49 \approx 94$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Efektivitas Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,262 yang lebih besar dari t tabel 1,987 dengan tingkat signifikansi 0,026 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik efektivitas organisasi yang diterapkan dalam Pemerintah Desa, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Efektivitas organisasi tercermin melalui kejelasan pembagian tugas, koordinasi yang baik antarpegawai, komunikasi yang efektif, serta pemanfaatan sumber daya organisasi secara optimal. Kondisi tersebut memungkinkan aparatur desa bekerja secara lebih terarah, efektif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pemerintahan maupun pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Agensi (Agency Theory) yang dikemukakan oleh Michael C. Jensen dan William H. Meckling. Teori agensi menjelaskan bahwa hubungan antara principal dan agent memerlukan mekanisme organisasi yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dalam konteks pemerintahan desa, masyarakat bertindak sebagai principal, sedangkan aparatur desa bertindak sebagai agent yang diberi amanah untuk mengelola pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Efektivitas organisasi yang baik akan mempermudah aparatur desa dalam menjalankan tanggung jawabnya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muis et al, 2022) yang menunjukkan bahwa efektivitas organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menjalankan fungsi perencanaan, koordinasi, komunikasi, serta pemanfaatan sumber daya secara efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin efektif suatu organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, maka semakin besar peluang pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Desa terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Akuntabilitas Keuangan Desa memiliki nilai t hitung sebesar -2,354 dengan tingkat signifikansi 0,021 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas Keuangan Desa berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Namun demikian, arah koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk bersifat berlawanan arah.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pelaksanaan akuntabilitas keuangan desa dalam model penelitian justru diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pelaksanaan akuntabilitas keuangan sering kali menuntut penyusunan administrasi, pelaporan, dokumentasi, dan pertanggungjawaban yang lebih kompleks sehingga menambah beban kerja aparatur desa. Akibatnya, sebagian waktu dan sumber daya pegawai lebih banyak dialokasikan untuk memenuhi kewajiban administratif dibandingkan pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat, sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Dalam perspektif Teori Agensi, akuntabilitas keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban agent kepada principal atas pengelolaan sumber daya publik. Meskipun demikian, apabila pelaksanaan akuntabilitas lebih menitikberatkan pada pemenuhan aspek administratif dibandingkan peningkatan efektivitas kerja, maka hubungan yang terbentuk terhadap kinerja pegawai dapat menjadi negatif sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Permata Sari, 2022) yang menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki hubungan dengan kinerja aparatur pemerintah desa. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa karena berkaitan dengan pertanggungjawaban aparatur dalam mengelola sumber daya publik. Namun, penerapan akuntabilitas yang tidak diikuti dengan penguatan kapasitas aparatur, pengelolaan beban kerja, dan sistem kerja yang efektif dapat menjadi tantangan dalam meningkatkan kinerja aparatur desa.

Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Efektivitas Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil uji Moderated Regression Analysis (MRA), variabel interaksi Efektivitas Organisasi × Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 dengan nilai t hitung sebesar -2,893. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh Efektivitas Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Namun demikian, koefisien interaksi yang bernilai negatif (-0,081) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh Efektivitas Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, pengaruh Efektivitas Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai menjadi lebih lemah dibandingkan pada tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.

Dalam perspektif Teori Agensi, kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi perilaku agent dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi, perannya bukan memperkuat melainkan memperlemah hubungan antara efektivitas organisasi dan kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat disebabkan karena pegawai yang telah memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung mempertahankan pola kerja yang sudah ada sehingga peningkatan efektivitas organisasi tidak lagi memberikan tambahan peningkatan kinerja yang besar.

Selain itu, penelitian (Pratama dan Setiawan, 2022) menunjukkan bahwa efektivitas organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun faktor psikologis pegawai seperti kepuasan kerja dapat memberikan variasi terhadap hubungan tersebut. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih besar apabila pegawai telah memiliki sistem kerja yang stabil dan pola pelaksanaan tugas yang berjalan secara rutin. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja memperlemah pengaruh efektivitas organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Desa terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya

Hasil uji MRA menunjukkan bahwa variabel interaksi Akuntabilitas Keuangan Desa × Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 3,071. Dengan demikian, Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh Akuntabilitas Keuangan Desa terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

Koefisien interaksi yang bernilai positif (0,086) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh Akuntabilitas Keuangan Desa terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin kuat hubungan antara pelaksanaan akuntabilitas keuangan desa dan kinerja pegawai.

Berdasarkan Teori Agensi, akuntabilitas keuangan desa merupakan bentuk pertanggungjawaban aparatur desa kepada masyarakat sebagai principal. Apabila pelaksanaan akuntabilitas tersebut didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka aparatur desa akan lebih termotivasi untuk melaksanakan pengelolaan keuangan secara transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas serta kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan pengaruh akuntabilitas keuangan desa terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Pemerintahan Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyuni,, 2021) yang menunjukkan bahwa faktor psikologis pegawai seperti kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas penerapan tata kelola organisasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penerapan sistem pertanggungjawaban dan pengelolaan administrasi organisasi akan lebih optimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Pegawai yang merasa puas terhadap

pekerjaannya cenderung memiliki komitmen, rasa tanggung jawab, dan kemauan yang lebih besar dalam melaksanakan tugas organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Efektivitas Organisasi dan Akuntabilitas Keuangan Desa terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi Pada Pemerintahan Desa Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Efektivitas Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik efektivitas organisasi yang ditunjukkan melalui kejelasan tugas, koordinasi kerja yang baik, komunikasi yang efektif, serta pemanfaatan sumber daya yang optimal, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan desa.
2. Akuntabilitas Keuangan Desa berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan arah hubungan negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan akuntabilitas keuangan desa dalam model penelitian diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan akuntabilitas keuangan yang lebih berorientasi pada pemenuhan administrasi, pelaporan, dan pertanggungjawaban dapat meningkatkan beban kerja pegawai sehingga berpotensi mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat.
3. Kepuasan Kerja terbukti mampu memoderasi pengaruh Efektivitas Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Namun demikian, moderasi yang terjadi bersifat memperlemah (negative moderation). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka pengaruh Efektivitas Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai cenderung menjadi lebih lemah dibandingkan pada kondisi tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.
4. Kepuasan Kerja terbukti mampu memoderasi pengaruh Akuntabilitas Keuangan Desa terhadap Kinerja Pegawai. Moderasi yang terjadi bersifat memperkuat (positive moderation). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin kuat pengaruh Akuntabilitas Keuangan Desa terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat mengoptimalkan hubungan antara pelaksanaan akuntabilitas keuangan desa dan peningkatan kinerja pegawai.
5. Secara keseluruhan, model penelitian menunjukkan kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,816, yang berarti 81,6% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Efektivitas Organisasi, Akuntabilitas Keuangan Desa, serta interaksi kedua variabel tersebut dengan Kepuasan Kerja, sedangkan 18,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, Pemerintah Desa perlu terus meningkatkan efektivitas organisasi, menyempurnakan pelaksanaan akuntabilitas keuangan agar tidak menimbulkan beban administratif yang berlebihan, serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna mendukung terciptanya kinerja aparatur desa yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A., Furuoka, F., & Rasiah, R. (2023). Organizational Effectiveness And Stakeholder-Oriented Performance: A Multidimensional Perspective. *Journal Of Organizational Effectiveness: People And Performance, 10*(2), 145–162. Https://Doi.Org/10.1108/JOEPP-08-2022-0193

Anton, A., Taufik, T., Fitrios, R., & Basri, Y. M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Desa Dimediasi Oleh Pengelolaan Dana Desa. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi, 7*(4). Https://Doi.Org/10.33395/Owner.V7i4.1956

Apriani, G. (2020). Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 18*(1). Https://Doi.Org/10.51826/Fokus.V18i1.394

Basri, M., & Arsal, R. (2022). *Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari*. Journal Publicuho, 5(4), 1127–1138. Https://Doi.Org/10.35817/Publicuho.V5i4.52

Herlambang, D., & Haryati, T. (2022). Financial Accountability And Village Governance Performance. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Publik, 9*(1), 33–48.

Lestari, D. (2023). Financial Accountability And Village Government Performance. *Jurnal Akuntansi Pemerintahan, 8*(1), 21–34.

Lumempow, V., Posumah, J., & Kolondam, H. (2021). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi (Studi Di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik, 7*(103).

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory Of Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall.

Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Permata Sari, A. D. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting And Business Journal, 2*(1), 86–96.

Pratama, R., & Setiawan, H. (2022). Pengaruh Efektivitas Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 13*(2), 145–156.

Putra, A., Nugraha, L., & Yuliani, S. (2022). Organizational Culture And Public Sector Accountability. *Jurnal Administrasi Publik, 19*(3), 201–215.

Rahmawati, I., & Yuliana, S. (2021). The Influence Of Organizational Effectiveness On Public Sector Employee Performance. *Jurnal Manajemen Publik, 9*(1), 55–68.

Ramadhani, N. P., Lituhayu, D., & Widowati, N. (2024). Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pada Kantor Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. *NOVA IDEA, 1*(3), 18–33. Https://Doi.Org/10.14710/Nova_Idea.48389

Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Santoso, H. (2021). Job Satisfaction And Its Impact On Village Apparatus Performance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14*(1), 66–80.
Steers, R. M. (1985). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Goodyear Publishing.
Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
Utami, N., & Saputra, R. (2022). The Moderating Role Of Job Satisfaction On Governance And Employee Performance. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 7*(3), 177–190.
Wahyuni, S., & Sari, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 8*(1), 45–56.