

## ANALISIS MOTIVASI TERHADAP HASIL BELAJAR PESERTA PELATIHAN AKUNTANSI BERBASIS AKRUAL

Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra  
BPSDM Provinsi DKI Jakarta  
Email: [raden.pradityo@jakarta.go.id](mailto:raden.pradityo@jakarta.go.id)

### ABSTRACT

*One effort to support the successful implementation of accrual-based government accounting in each reporting entity is training for the development of accrual-based government accounting technical competency. Satisfying learning outcomes are expected to increase the level of success in applying accrual accounting to government. The motivation of the trainees is one of the factors that influence the learning outcomes of the trainees. For this reason, this study aims to examine the effect of training participants' motivation on learning outcomes during training. This research was conducted on training participants for developing the technical capabilities of accrual-based government accounting in the Provincial Government of DKI Jakarta. The results showed that motivational variables affect the learning outcomes of accrual-based accounting training participants. The results of this study can be used as an evaluation material for the organizers of technical capacity building training to be able to increase participant motivation through analysis of participant needs.*

**Keywords:** *government accounting, accruals, competence development, motivation*

### ABSTRAK

Salah satu upaya untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan penerapan akuntansi pemerintah berbasis akrual di setiap entitas pelaporan adalah pelatihan untuk pengembangan kompetensi teknis akuntansi pemerintahan berbasis akrual. Hasil belajar para peserta pelatihan yang memuaskan diharapkan dapat meningkatkan tingkat keberhasilan penerapan akuntansi akrual pada pemerintahan. Motivasi peserta pelatihan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil belajar dari para peserta pelatihan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari motivasi peserta pelatihan terhadap hasil belajar selama pelatihan. Penelitian ini dilakukan pada peserta pelatihan pengembangan kemampuan teknis akuntansi pemerintahan berbasis akrual di lingkungan pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap hasil belajar peserta pelatihan akuntansi berbasis akrual. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi penyelenggara pelatihan pengembangan kemampuan teknis untuk dapat meningkatkan motivasi peserta melalui analisis kebutuhan peserta.

**Kata kunci:** *akuntansi pemerintahan, akrual, pengembangan kompetensi, motivasi*

---

### KETERANGAN ARTIKEL

**Riwayat Artikel:** diterima: 8 Januari 2020; direvisi: 1 Mei 2020; disetujui: 24 Mei 2020

**Klasifikasi JEL:** M4, M41

**Cara Mensitasi:** Setiadiputra, R. Y. P. (2020). Analisis Motivasi terhadap Hasil Belajar Peserta Pelatihan Akuntansi Berbasis Akrual. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 6(1), 19-28. <https://doi.org/10.34204/jiafe.v6i1.1674>

Copyright©2020. JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi) Universitas Pakuan

---

### PENDAHULUAN

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia merupakan salah satu upaya yang dilakukan

oleh pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan serta perubahan kearah yang lebih baik bagi

pemerintahan (Langelo, 2015). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi telah ditetapkan tiga sasaran dan delapan area perubahan reformasi birokrasi 2015-2019. Ketiga sasaran tersebut adalah birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien, serta memiliki pelayanan publik berkualitas. Delapan area perubahan reformasi birokrasi adalah organisasi, tata laksana, sumber daya manusia, peraturan perundang-undangan, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik dan budaya kerja aparatur.

Salah satu dari delapan area perubahan tersebut adalah pengawasan yaitu dilakukan dengan peningkatan integritas dan akuntabilitas kinerja aparatur. Peningkatan integritas dan akuntabilitas kinerja aparatur salah satu implementasinya merupakan terkait dengan perbaikan penyusunan laporan keuangan pemerintah terutama dalam hal penggunaan akuntansi pemerintahan (Ponamon, 2014). Pentingnya reformasi birokrasi dalam lingkup akuntansi pemerintahan terkait dengan ketetapan pengambilan keputusan oleh pimpinan instansi pemerintahan. Prosedur akuntansi yang tepat akan menghasilkan informasi yang tepat dan yang akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang tepat pula (Lodhrakentjana, 2014).

Akuntansi pemerintahan yang digunakan saat ini adalah akuntansi berbasis akrual. Penerapan akuntansi akrual diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 213/PMK.05/2013 dan mulai berlaku sejak 1 Januari 2015. Hal tersebut berarti bahwa setiap entitas pelaporan pemerintah mulai menerapkan akuntansi berbasis akrual pada penyusunan pelaporan keuangannya. Pelaksanaan akuntansi pemerintahan berbasis akrual sesuai dengan PP 71/2010 tersebut sebenarnya belum dapat dilakukan secara

menyeluruh, hal ini dapat dilihat bahwa anggaran pemerintah yang berbasis kas.

Penyusunan laporan keuangan pemerintah akrual ini sangat berbeda dengan penyusunan laporan keuangan pemerintah sebelumnya yang berbasis kas. Dengan menggunakan basis akrual akan menghasilkan laporan keuangan yang lebih banyak, yaitu Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Neraca, Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK), Laporan Operasional (LO) dan Laporan Perubahan Ekuitas (LPE). Dengan diimplementasikannya pelaporan keuangan pemerintah berbasis akrual, diharapkan akuntabilitas keuangan pemerintah akan menjadi lebih baik lagi sehingga pelayanan yang akan diberikan kepada public akan lebih baik lagi (Runtuwene, 2017).

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan penerapan akuntansi pemerintah berbasis akrual di setiap entitas, salah satunya adalah faktor kompetensi sumber daya manusianya seperti pendidikan dan kompetensi teknis yang dimiliki (Indrawati, 2018). Faktor yang secara signifikan cukup mempengaruhi keberhasilan penerapan akuntansi akrual adalah pelatihan pengembangan kemampuan teknis (Mahaputra, 2014).

Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis atau pelatihan terkait dengan akuntansi pemerintahan berbasis akrual di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah dilaksanakan secara berkesinambungan sejak tahun 2016 sampai dengan 2019. Pelatihan tersebut bertujuan agar para peserta pelatihan mampu memiliki kompetensi teknis dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah berbasis akrual.

Dengan demikian untuk mendukung keberhasilan penerapan akuntansi berbasis akrual diharapkan para peserta pelatihan memiliki hasil belajar yang memuaskan. Untuk itu perlu dilakukan analisis terkait faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi hasil belajar para peserta pelatihan. Beberapa penelitian terdahulu telah banyak yang

menguji dampak atau pengaruh dari pelatihan terhadap kualitas laporan keuangan. Namun demikian, belum banyak yang menguji faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari pelatihan itu sendiri.

Salah satu faktor yang menjadi faktor penentu keberhasilan belajar adalah motivasi. Dalam lingkungan pendidikan prestasi belajar peserta didik dapat diukur melalui indikator tinggi rendahnya motivasi peserta didik (Saptono, 2016). Motivasi yang kuat cenderung akan mendorong seseorang untuk melakukan sebuah tindakan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi peserta pelatihan akan mendorong mereka untuk dapat lebih maksimal dalam mengikuti kegiatan pelatihan.

Penelitian terkait penerapan akuntansi pemerintah berbasis akrual dan dampak pelatihan terhadap penyusunan laporan keuangan telah banyak dilakukan. Namun, belum ada yang meneliti terkait motivasi peserta pelatihan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari motivasi peserta pelatihan akuntansi akrual pada hasil belajar peserta pelatihan akuntansi berbasis akrual di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Jenis Kompetensi**

Kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada Undang-undang No. 5/2014 yang terbagi dalam tiga jenis kompetensi. Kompetensi yang dimaksud tersebut, pertama yaitu kompetensi teknis yang diukur dari tingkat kekhususan pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja secara teknis. Kedua, kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan. Ketiga adalah kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal

agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pengembangan kompetensi pegawai tersebut dilakukan setelah adanya standar kompetensi jabatan untuk menilai apakah terdapatnya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan standar kompetensi jabatan. Apabila terdapat kesenjangan (*gap*) maka perlu dilakukan pengembangan kompetensi jabatan sehingga terwujud keseimbangan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai dengan standar kompetensi jabatan pegawai.

### **Hasil Belajar dalam Pelaksanaan Pelatihan Akrual**

Dalam pelaksanaan pelatihan akuntansi berbasis akrual di Tahun 2019, BPSDM Provinsi DKI Jakarta telah menentukan beberapa indikator penilaian hasil belajar yang dimiliki oleh setiap peserta pelatihan, yakni sebagai berikut:

#### *Knowledge*

Pengetahuan dalam hal ini terkait dengan kompetensi yang dimiliki pegawai yang menentukan keberhasilan dari pelaksanaan tugas yang dibebankan. Tugas akan dilaksanakan secara efisien apabila pegawai memiliki pengetahuan yang cukup mengenai tugasnya. Sebaliknya, tugas akan tersendat dan akan membutuhkan bahan, waktu serta tenaga yang lebih banyak apabila pegawai tidak memiliki pengetahuan yang cukup.

#### *Skill*

*Skill* adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

#### *Perilaku*

Perilaku terkait dengan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seorang pegawai yang dinilai dan dipengaruhi oleh adat, nilai, etika, dan emosi.

#### **Motivasi**

Pada dasarnya pergerakan, arahan, serta kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah ke tujuan merupakan sebuah bentuk dari motivasi (Setiadiputra, 2014). Motivasi merupakan faktor yang mendorong adanya sebuah usaha untuk bekerja yang kekuatannya berasal dari dalam dan luar diri seseorang.

Dalam dunia pendidikan, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam menentukan hasil belajar siswa. Murid yang mampu melibatkan diri dalam pelbagai aktivitas selama pengajaran cenderung murid yang memiliki motivasi tinggi. Namun, sebaliknya siswa dengan motivasi yang rendah akan cenderung kurang memiliki kemampuan untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran sehingga kesulitan dalam menerima materi dan hasil belajar menjadi tidak optimal (Isnaini, 2015).

Motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang mengakibatkan adanya keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan adanya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan (Maslow, 1943). Menurut Robbins (2014), hipotesis Maslow tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Fisiologis

Berupa kebutuhan dasar yaitu kebutuhan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pada tingkat yang rendah, bila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarkhi kebutuhan yang lainnya atau tingkat yang lebih tinggi.

#### Keamanan

Antara lain kebutuhan terkait dengan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik serta emosional seseorang. Kebutuhan terkait dengan memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau

perlindungan dari sesuatu yang membahayakan bagi kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).

#### Sosial

Antara lain rasa kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima - baik dan persahabatan. Kebutuhan agar disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara untuk menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar dari sebelumnya (*social need*).

#### Penghargaan

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

#### Aktualisasi diri

Merupakan dorongan agar menjadi seseorang atau sesuai ambisinya atau keinginannya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi serta pemenuhan kebutuhan dirinya sendiri.

Keempat indikator penilaian motivasi tersebut dapat menjadi faktor yang mempengaruhi hasil belajar peserta pelatihan. Hasil belajar peserta pelatihan nantinya akan terkait dengan penilaian kinerja, yaitu ketika penyusunan laporan keuangan dan hasil audit yang berupa opini auditor. Dengan demikian, motivasi para peserta pelatihan terkait dengan motivasi pada pekerjaannya.

Motivasi yang muncul dari kebutuhan fisiologis, terkait dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan sandangnya. Untuk memenuhi kebutuhan dasarnya seseorang harus bekerja sehingga seseorang akan sebaik mungkin melaksanakan pekerjaannya (Darmawan, 2017). Dengan demikian, untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya seseorang harus memiliki kompetensi yang baik. Seorang peserta pelatihan yang memiliki motivasi

tersebut akan memiliki hasil belajar yang baik agar dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Kebutuhan keamanan terkait dengan keamanan di tempat kerja dan keamanan mengerjakan pekerjaan di tempat kerja. Seseorang yang memiliki motivasi ini akan berusaha menciptakan suasana kondusif di tempat kerja dan akan mengamankan posisinya di tempat kerja (Hasibuan, 2012). Seseorang akan berusaha bekerja sebaik mungkin agar menciptakan suasana yang kondusif ditempat kerja. Peserta pelatihan yang memiliki motivasi tersebut akan cenderung berusaha memaksimalkan proses belajarnya pada saat pelatihan.

Kebutuhan sosial terkait dengan perasaan diterima dan dihormati (Yonanda, 2016). Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk dapat berhasil dalam pekerjaannya. Kebutuhan ini terkait dengan kebutuhan aktualisasi diri. Seseorang yang memiliki kedua kebutuhan ini akan cenderung berusaha untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Dengan demikian, peserta pelatihan yang memiliki kebutuhan ini akan cenderung berusaha untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Uraian tersebut merupakan dasar dari dirumuskannya hipotesis sebagai berikut:

**H1: Motivasi peserta pelatihan berpengaruh terhadap hasil belajar peserta pelatihan akuntansi berbasis akrual.**

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Obyek dari penelitian ini adalah pengaruh motivasi peserta pelatihan akuntansi berbasis akrual yang sudah dilakukan di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan hasil belajar peserta pelatihan akuntansi berbasis akrual di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

#### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan teknik wawancara melalui

kuesioner. Kuesioner yang dibagikan kepada para responden yang terdiri dari enam belas pertanyaan. Kuesioner tersebut menggunakan skala *likert* dengan poin lima sebagai skor jawaban tertinggi dan satu sebagai skor jawaban terendah.

#### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan pengembangan kemampuan teknis akuntansi berbasis akrual yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019 yang terdiri dari lima angkatan atau 150 peserta. Sampel penelitian diperoleh menggunakan teknik *random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 95 peserta pelatihan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi.

#### Operasionalisasi Variabel

Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi peserta pelatihan. Motivasi ini diukur dengan menggunakan lima indikator, yaitu indikator fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Indikator-indikator ini diukur dengan dua sampai empat pertanyaan kuesioner.

Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah hasil belajar peserta pelatihan. Hasil belajar diukur dengan kriteria pada tabel berikut.

**Tabel 1. Deskripsi Variabel**

Nilai	Keterangan
90,01 – 100	Sangat Memuaskan
80,01 – 90	Memuaskan
70,01 – 80	Cukup Memuaskan
60,01 – 70	Kurang Memuaskan
<60	Tidak Memuaskan

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + e \quad (1)$$

di mana:

Y = hasil belajar peserta pelatihan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = motivasi peserta pelatihan

e = error

Selain itu, pengujian hipotesis juga dilakukan melalui uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta angkatan pelaksanaan pelatihan akuntansi berbasis akruar. Berikut disajikan tabel jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Pria	36	37.89
Wanita	59	62.11
Total Sampel	95	100

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh wanita. Jumlah responden peserta pelatihan berjenis kelamin wanita sebanyak 59 peserta atau sebesar 62,11% dan yang berjenis kelamin pria sebanyak 36 peserta atau sebesar 37,89%. Selain itu, karakteristik responden dianalisis dari tingkat pendidikannya. Berikut tabel yang menunjukkan tingkat pendidikan responden penelitian.

**Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
S2	4	4.21
S1	49	51.58
D3	37	38.95
SMA	5	5.26
Total Sampel	95	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden penelitian sebagian besar adalah strata 1 (S1) sebesar 51,58%. Tingkat pendidikan terbanyak kedua adalah diploma 3. Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat diasumsikan telah memiliki pengetahuan yang cukup.

Hasil belajar responden penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. Katergori Perolehan Hasil Belajar**

Nilai	Tingkat Kompetensi	Jumlah	%
90,01 – 100	Sangat Memuaskan	40	42.11
80,01 – 90	Memuaskan	35	36.84
70,01 – 80	Cukup Memuaskan	12	12.63
60,01 – 70	Kurang Memuaskan	2	2.11
< 60	Tidak Memuaskan	6	6.32
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa terdapat enam responden atau sebanyak 6,32% dalam pelatihan tersebut yang memiliki hasil belajar tidak memuaskan dan sebanyak dua responden atau sebesar 2,11% dengan hasil belajar kurang memuaskan. Sebanyak 87 responden atau sebanyak 91,57% responden memiliki hasil belajar dengan kategori di atas cukup memuaskan, memuaskan, dan sangat memuaskan.

### Analisis Data

#### Uji Validitas Data

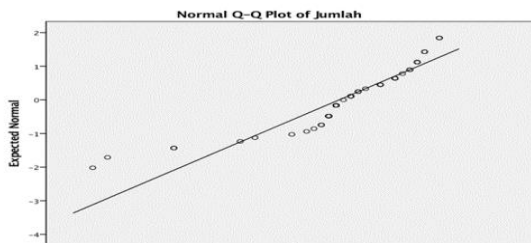
Uji validitas data menunjukkan bahwa dapat bahwa seluruh pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner merupakan pertanyaan yang memiliki tingkat validitas tinggi, yakni > 0,60.

#### Uji Reliabilitas Data

Setelah dilakukan uji reliabilitas data, dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian memiliki data yang handal, hal tersebut dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,97. Angka tersebut lebih tinggi dari angka minimal *Cronbach Alpha* yakni sebesar 0,6.

### Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data ditunjukkan pada gambar sebaran di bawah ini.



**Gambar 1: Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan data gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya data yang berdekatan dengan garis data.

### Motivasi Peserta Pelatihan

Data hasil pengumpulan instrumen motivasi setelah dilakukan pengolahan data diketahui bahwa rata-rata dari ke-16 pertanyaan memiliki jawaban dari responden adalah dengan skor > 4. Namun, terdapat 2 pertanyaan yang memiliki skor < 4 yaitu pertanyaan nomor 3 dan 4 tentang dimensi fisiologis, khususnya tentang sarana pelatihan akuntansi berbasis akrual (gedung pelatihan).

Berdasarkan data penelitian yang telah diolah variabel motivasi dengan skor tertinggi adalah 80, skor terendah 35, dan memiliki skor rata-rata sebesar 66,40, skor median sebesar 67, serta standar deviasi sebesar 10,70981. Dari hal tersebut dapat diperoleh tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Motivasi Peserta**

Kelas Interval	Frekuensi	Kumulatif	%
35-42	5	5	5.26
43-50	2	7	7.37
51-58	2	9	9.47
59-66	37	46	48.42
67-74	26	72	75.79
75-82	23	95	100
<b>Jumlah</b>	<b>95</b>		

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 tersebut di atas, dapat ditentukan kategorisasi dari variabel motivasi. Pengkategorian tersebut menggunakan kriteria skor ideal dengan terlebih dahulu menghitung *Mean Ideal* (*Mi*) dan *Standar Deviasi Ideal* (*SDi*), sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) \quad (2) \\ &= 113/2 = 56,50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) \quad (3) \\ &= 113/6 = 18,83 \\ \text{Mi} + \text{SDi} &= 75,33 \\ \text{Mi} - \text{SDi} &= 37,67 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka identifikasi kategori motivasi dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 6. Identifikasi Kategori Motivasi**

Kelas Interval	Fre k.	%	Kategori
> 75.33	14	14.74	Tinggi
38.33 – 75.33	77	81.05	Sedang
< 37.67	4	4.21	Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>95</b>		

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa 14 atau sebesar 14,74% responden memiliki motivasi yang tinggi dalam pelatihan akuntansi berbasis akrual dan 77 responden atau sebesar 81,05% responden memiliki motivasi yang sedang dalam

pelatihan akuntansi berbasis akreal, serta sebanyak 4 responden atau sebesar 4,21% memiliki motivasi rendah.

**Hasil Uji Regresi**

Hasil pengolahan model regresi ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 7. Uji Regresi**  
Coefficients

Model	Unst. B	Coef. Std Er	Std. Coef Beta	t	Sig.
Constant	-0,89	0,56		-1,57	0,11
Juml. Motivasi	0,74	0,01	0,67	8,84	0,00

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi. Persamaan model persamaan regresi hasil uji linier berganda, yaitu :  $Y = 0,89 + 0,74X_1$ . Persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,89. yang berarti jika motivasi peserta pelatihan dianggap konstan, maka hasil belajar akan konstan sebesar 0,89 satuan. Koefisien regresi motivasi peserta pelatihan adalah 0,74 berarti jika variabel hasil belajar peserta pelatihan bertambah satu satuan maka variabel bebas dimungkinkan akan bertambah 0,74 satuan.

Dari tabel tersebut ditunjukkan nilai signifikansi variabel di yang lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,00. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini diterima yang berarti motivasi peserta pelatihan akuntansi memiliki pengaruh terhadap hasil belajar peserta.

Selain itu, untuk menguji tingkat keeratan atau keterikatan antar variabel dependen dan variabel independen yang bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*).

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Berganda

Model	R	R Square	Adj. R Square	Error
-------	---	----------	---------------	-------

1	0,68	0,46	0,45	0,81
---	------	------	------	------

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel didapatkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar 0,45 yang artinya 45% variasi hasil belajar peserta pelatihan dapat dijelaskan dengan variabel motivasi belajar. Sedangkan sisanya yaitu 55% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi peserta pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi peserta pelatihan yang diukur melalui hasil belajar peserta pelatihan. Dalam dunia pendidikan, motivasi merupakan faktor yang menentukan tercapainya tujuan belajar siswa. Motivasi dapat dianggap sebagai sebuah daya untuk menggerakkan perilaku belajar siswa dan menjamin keberlangsungan dan arah kegiatan belajar siswa (Menrisal, 2017).

Tingkat motivasi yang tinggi pada seorang individu akan mendorong individu tersebut untuk berusaha keras sehingga tercapai suksesnya tujuan belajar. Hal tersebut didasari dengan keinginan untuk sukses yang tinggi dan harapan tercapainya tujuan pembelajaran (Azam, 2017). Individu terdorong untuk merasa puas pada kesuksesan yang diperoleh dari usaha kerasnya selama pembelajaran. Sebaliknya, individu dengan motivasi yang cukup rendah akan cenderung memiliki hasil belajar yang kurang memuaskan. Hal tersebut karena tidak adanya target pencapaian dari proses pembelajaran dan rendahnya keinginan untuk sukses.

Selain itu, pembahasan mengenai motivasi peserta pelatihan ini juga dapat dikaitkan dengan teori kebutuhan dari Mashlow yang menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh lima hierarki kebutuhan. Peserta pelatihan akan memiliki



motivasi untuk mengikuti pelatihan dan berusaha untuk memiliki hasil belajar yang memuaskan ketika kebutuhan selama mengikuti pelatihan terpenuhi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika peserta pelatihan merasa kebutuhan fisiologis, terkait dengan kebutuhan dasarnya telah terpenuhi maka peserta pelatihan cenderung memiliki hasil belajar yang baik. Indikator lain terkait dengan kebutuhan keamanan, yaitu ketika selama pelatihan peserta merasa kegiatan berjalan dengan tertib dan keamanan fisik dan emosionalnya terjaga maka peserta cenderung memiliki hasil belajar yang baik. Hal ini juga terkait dengan kebutuhan sosial, yaitu apabila peserta merasa lingkungan pelatihan sangat bersahabat dengan komunikasi antar peserta dan pelatih berjalan baik maka peserta cenderung memiliki hasil belajar yang baik.

Selain itu, kebutuhan lain yang mendukung motivasi peserta pelatihan adalah penghargaan dan aktualisasi diri. Jika peserta pelatihan merasa selama pelatihan setiap kinerjanya dihargai dan diapresiasi maka peserta cenderung memiliki hasil belajar yang lebih baik. Hal tersebut khususnya didorong apabila keikutsertaan dalam pelatihan merupakan keinginannya sendiri untuk meningkatkan kemampuan diri sendiri.

#### **PENUTUP**

Pelatihan akuntansi berbasis akrual yang dilaksanakan BPSDM Provinsi DKI Jakarta merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan kualitas penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah melalui peningkatan kompetensi para penyusun laporan keuangan di SKPD/UKPD Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap motivasi peserta pelatihan akuntansi berbasis akrual dan hasil belajar peserta pelatihan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap hasil belajar peserta pelatihan akuntansi berbasis akrual.

Variabel motivasi diukur berdasarkan lima hirarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan atas kelima indikator tersebut yang menunjukkan tinggi rendahnya motivasi peserta pelatihan untuk mendapatkan hasil belajar yang memuaskan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk pelaksanaan pelatihan baik dalam pelatihan sejenis atau dalam bentuk lainnya. Penyelenggara pelatihan harus memperhatikan dan memenuhi kelima kebutuhan peserta pelatihan agar peserta pelatihan dapat mengikuti dan mendapatkan hasil belajar yang memuaskan. Selain itu, instansi terkait dan penyelenggara harus mampu menumbuhkan minat peserta untuk mengikuti pelatihan misalnya dapat dalam bentuk apresiasi.

#### **REFERENSI**

- Azma, M. A. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengetahuan Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Intensitas Pembinaan Aparat Inspektorat Terhadap Kualitas Hasil Audit Inspektorat (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman). *JOM FEKON*, 4(1), 309-322.
- Darmawan, D. (2017). Ethnicity and globalization. *ProCeeding International Conference Ethnicity & Globalization*, 243.
- Indrawati, L. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual pada Satuan Kerja Politeknik Negeri Bandung. *Ekspansi*, 10(1), 1-11.
- Isnaini, G. dan Putri, D.T.N. (2015). Pengaruh Minat dan Motivasi terhadap Hasil Belajar pada Mata Pelajaran Pengantar Administrasi Perkantoran. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 118-124.
- Langelo, F., Saerang, D. P. E., & Alexander, S. W. (2015). Analisis Penerapan Standar

- Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua  
Dalam Penyajian Laporan Keuangan pada  
Pemerintah Kota Bitung. *Jurnal EMBA*,  
3(1), 1-8.
- Lodhrakentjana, B., dan Luthan, E. (2014).  
Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen  
Pegawai Akuntansi dan Kualitas Laporan  
Keuangan Pemerintah Daerah pada  
Pemerintah Kota Depok. *Jurnal Riset  
Akuntansi dan Perpajakan*, 1(2), 187-199.
- Menrisal, Etrilia U. (2017). Hubungan Motivasi  
Belajar terhadap Hasil Belajar  
Keterampilan Komputer dan Pengelolaan  
Informasi (KKPI) SISWA (Studi Kasus X  
Jurusan Akuntansi SMK Nusatama  
Padang). *Jurnal Pendidikan dan Teknologi  
Informasi*, 4(1), 136-151.
- Ponamon, I. F. (2014). Pengaruh Pengawasan  
Internal, Pemahaman Sistem Akuntansi  
Keuangan, Dan Kapasitas Sumber Daya  
Manusia Terhadap Kualitas Informasi  
Laporan Keuangan Pemerintah Daerah  
pada Skpd Pemerintah Kota Manado.  
*Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*,  
9(2), 68–80.
- Mahaputra, Rama., I., dan Putra, I. (2014).  
Analisis Faktor-Faktor Yang  
Mempengaruhi Kualitas Informasi  
Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.  
*E-Jurnal Akuntansi*, 8(2), 230–244.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge.  
(2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:  
Salemba Empat.
- Runtuwene, C., dkk. (2017). Pengaruh  
Penerapan SIMDA, SAP, Motivasi  
Pegawai dan Kompetensi SDM Terhadap  
Kualitas Laporan Keuangan Pada  
Pemerintah Kabupaten Minahasa  
Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan  
Auditing "Goodwill"*, 8(2), 299–307.
- Saptono, Joko Y. (2016). Motivasi dan  
Keberhasilan Hasil Belajar. *Jurnal  
Pendidikan Agama Kristen: Regula FIDEI*,  
1(1), 189-212.
- Setiadiputra, R. Y. P. (2019). Peran  
Pengembangan Kompetensi Pelaporan  
Penyusunan Laporan Keuangan  
Pemerintah Daerah. *Jurnal Inovasi  
Aparatur*, 1(1), 39-45.
- Sukmaningrum, T. (2012). *Laporan Keuangan  
Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada  
Pemerintah Kabupaten dan Kota  
Semarang )*. Skripsi. Universitas  
Diponegoro.
- Yonanda, C., dkk. (2016). Pengaruh Kebutuhan  
Fisiologis, Keamanan, Sosial,  
Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri  
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi  
pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya  
(Persero) Malang Regional Office). *Jurnal  
Administrasi Bisnis (JAB)*, 30(1), 109-116.