

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERUM PEGADAIAN MEDAN DENGAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN PEMAKAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Nasrawati
(*STIE Nias Selatan*)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Perum Pegadaian, Apakah Interaksi Sistem Informasi Akuntansi dan Pelatihan Pemakai berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian, dan Apakah Interaksi Sistem Informasi Akuntansi dan Pendidikan Pemakai berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian. Penelitian ini dilaksanakan pada Perum Pegadaian Medan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan di bagian keuangan Kanwil dan cabang-cabang Perum Pegadaian Medan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode survey, dan data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Kuesioner yang disebar sebanyak 54 eksemplar dan yang dapat diolah sebanyak 44 eksemplar. Teknik analisa data menggunakan regresi linear sederhana dan berganda yang dianalisa dengan menggunakan program SPSS versi 16 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak karena nilai uji $T_{hitung} 0,299 < T_{tabel} 1,684$ yang artinya bahwa sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Pegadaian. Hipotesis kedua tidak dapat ditolak karena nilai uji $F_{hitung} 113,353 > F_{tabel} 3,232$ yang artinya Pelatihan pemakai/karyawan berhasil dalam memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Pegadaian Medan. Hipotesis ketiga ditolak karena nilai uji $F_{hitung} 1,996 < F_{tabel} 3,232$ yang artinya pendidikan tidak berhasil dalam memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Pegadaian Medan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pendidikan Pemakai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan dalam sisi kinerja merupakan fokus utama bagi entitas bisnis, tidak bisa dipungkiri dalam perkembangan yang lebih kompleks perusahaan membutuhkan sistem informasi akuntansi dalam menyajikan data yang valid untuk pengalokasian sumber daya yang tepat. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan maka kapabilitas dari personal SIA sangat dibutuhkan. Dalam usaha untuk mendapatkan personal yang menguasai sistem informasi akuntansi maka perusahaan tak bisa menampik jika keberadaan komponen pelatihan dan pendidikan pemakai adalah salah satu faktor penentu dan pendorong motivasi kerja dari individu yang bekerja di perusahaan. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel karyawan Perum Pegadaian di wilayah Medan.

Informasi akuntansi sebagai informasi yang dibutuhkan manajer dalam pengambilan kebijakan harus benar-benar dapat diyakini kebenarannya dan disajikan tepat waktu. Karena itu, pengelolaan informasi yang ada dalam perusahaan dengan menggunakan komputer adalah

wujud dari penerapan konsep SIA (Sistem Informasi Akuntansi). Dalam perkembangan yang lebih lanjut penerapan SIA semakin nyata peranannya dalam perusahaan. Satu hal penting dalam penerapan SIA bahwa manajer dalam penerapannya harus membuat flow chart dari setiap rangkaian sistem yang ada dalam perusahaan untuk mengelola keseluruhan data yang ada dalam perusahaan menjadi informasi yang berguna bagi pengambil kebijakan dan para pemangku kepentingan.

Sistem Informasi Akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan (Mulyadi, 2001 : 3). Sistem Informasi Akuntansi meliputi beragam aktivitas yang berkaitan dengan siklus-siklus pemrosesan transaksi perusahaan, siklus pendapatan, siklus pengeluaran, siklus produksi, dan siklus keuangan (Bodnar dan Hopwood, 2003 : 6).

Sistem Informasi Akuntansi lebih difokuskan pada penggunaan komputer dalam beragam aktivitas yang berkaitan dengan siklus-siklus pemrosesan transaksi perusahaan, penyediaan informasi keuangan bagi manajemen, yang berguna untuk pengambilan keputusan manajemen dalam mengelola perusahaan. Karena itu, penelitian yang selama ini tentang Sistem Informasi Akuntansi lebih sering menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan fisik perusahaan. Sementara dampak keperilakuan dari setiap rangkaian prosedur sistem informasi akuntansi masih kurang mendapat tempat dalam penelitian dan evaluasi kinerja perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek perilaku psikologis individu. Motivasi merupakan satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan (Robbins, 2003: 208). Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan suatu tindakan tertentu. Semangat yang mendorong seseorang untuk bertindak kearah suatu tujuan adalah motivasi. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar ataupun tidak sadar.

Penggunaan komputer dalam akuntansi akan menjadi situasi kerja yang lebih menyenangkan dibanding secara manual. Komputer digunakan sebagai alat bantu baik dalam hal proses peng-*input*-an data, kecermatan dan ketepatan menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Helfrida Ompusunggu, SIA berpengaruh pada motivasi kerja. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk memasukkan faktor pelatihan dan pendidikan pemakai sebagai variabel moderasi, dengan alasan untuk mengetahui apakah variabel moderasi berupa pelatihan dan pendidikan pemakai dapat meningkatkan motivasi kerja atau sama sekali tidak berpengaruh atau mungkin malah menurunkan motivasi kerja.

Salah satu manfaat yang diperoleh perusahaan bila perusahaan melaksanakan kegiatan pelatihan karyawan yakni perusahaan akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang. Notoatmodjo dalam www.google.com mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pada umumnya, penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai lazim disebut PUSDIKLAT (Pusat pendidikan dan Pelatihan). Nitisemito (www.puslit.petra.ac.id) yang menyatakan pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Namun dalam penelitian ini, pelatihan dan pendidikan dijelaskan secara terpisah. Dari hal di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pendidikan bermanfaat bagi perusahaan. Dalam penelitian ini, pelatihan atau pendidikan pemakai ini difokuskan pada penggunaan sistem informasi akuntansi.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Perum Pegadaian Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari Sampai dengan bulan Maret Tahun 2016.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan Perum Pegadaian Medan, yang direncanakan diadakan di Kanwil Medan dan seluruh cabang di kota Medan.

Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan metode pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang pernah mempelajari dan mengetahui tentang akuntansi dan komputer. Hal ini dikarenakan bagian akuntansi dan keuangan adalah bagian yang menggunakan dan berhubungan dengan Sistem Informasi Akuntansi.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dan jenis data berupa jawaban responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala interval kepada karyawan-karyawan di Perum Pegadaian Medan.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan empat variabel yaitu variabel bebas, variabel terikat dan 2 variabel moderasi. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002: 63) “Variabel bebas adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain”. “Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas”. Sedangkan

variabel moderasi adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dari defenisi di atas, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (X_1) = Sistem Informasi Akuntansi
- b. Variabel moderasi (X_2) = Pelatihan Pemakai
- c. Variabel moderasi (X_3) = Pendidikan Pemakai
- d. Variabel terikat (Y) = Motivasi Kerja

Defenisi Operasional

Sistem Informasi Akuntansi merupakan susunan berbagai formulir, catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya, tenaga pelaksanaanya, dan laporan yang terkoordinasi secara erat yang di desain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan pihak-pihak internal maupun eksternal. Sistem Informasi Akuntansi ini dilihat dari penggunaan teknologi komputer dalam sistem akuntansi. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Pendidikan merupakan suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan metode survey, yaitu metode pengumpulan data primer yang diperoleh langsung dari sumber ahli. Teknik pengumpulan data dalam metode survey ini adalah dengan menyebarkan kuisisioner yang disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner penelitian oleh para responden dapat diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data dan konsistensi yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara butir skor dengan faktor yang harus berkorelasi positif, kemudian membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} dari tiap butir pertanyaan. Untuk data sejumlah 44 sampel, penggunaan derajat signifikansi (α) sebesar 0,05 (5%) akan menghasilkan r_{tabel} 0,297 (Tabel r *Product Moment*). Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien (*Cronbach Alpha*). Nilai reliabilitas dilihat dari *cronbach alpha* masing-masing instrumen penelitian jika memiliki nilai lebih dari 0,5 akan dianggap reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi

Tabel 4.6 berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan sistem informasi akuntansi.

Tabel 1. Hasil Uji Item Pertanyaan Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Variabel	Item	r _{-hitung}	r _{-tabel}	
Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	1	0.243	0,297	Tidak Valid
	2	0.516	0,297	Valid
	3	0.493	0,297	Valid
	4	0.637	0,297	Valid
	5	0.540	0,297	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel di atas, setiap item pertanyaan 2,3,4 dan 5 dinyatakan valid karena menghasilkan $r_{\text{-hitung}} > r_{\text{-tabel}}$. Sementara item pertanyaan nomor 1 dinyatakan tidak valid karena menghasilkan nilai $r_{\text{-hitung}} < r_{\text{-tabel}}$. Oleh sebab itu, dilakukan pengujian ulang dengan mengeluarkan butir pertanyaan yang tidak valid tersebut. Hasil pengujian ulang untuk variable sistem informasi akuntansi disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji ke-2 Item Pertanyaan Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Variabel	Item	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	2	0.468	0,297	Valid
	3	0.555	0,297	Valid
	4	0.640	0,297	Valid
	5	0.562	0,297	Valid

Sumber: Data diolah

Kolom r_{-hitung} merupakan korelasi antara skor item dengan total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk menguji validitas, butir pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan r-tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan. Pada signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 44$, r-tabel sebesar 0,297. Pada tabel terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena $r_{\text{-hitung}} > r_{\text{-tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji tersebut maka item pertanyaan sistem informasi akuntansi dinyatakan lolos uji validitas. Sedangkan pada uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0,766 dan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 4.8 berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan Motivasi Kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Item Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	1	0.379	0,297	Valid
	2	0.331	0,297	Valid
	3	0.508	0,297	Valid
	4	0.501	0,297	Valid
	5	0.143	0,297	Tidak Valid
	6	0.367	0,297	Valid
	7	0.175	0,297	Tidak Valid
	8	-0.109	0,297	Tidak Valid

	9	0.243	0,297	Tidak Valid
	10	0.373	0,297	Valid
	11	0.558	0,297	Valid
	12	0.378	0,297	Valid
	13	0.470	0,297	Valid
	14	0.526	0,297	Valid
	15	0.156	0,297	Tidak Valid

Sumber: Data diolah 2009

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel 4.8 di atas, item pertanyaan 1,2,3,4,6,10,11,12,13 dan 14 dinyatakan valid karena menghasilkan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Sementara item pertanyaan 5,7,8,9 dan 15 dinyatakan tidak valid karena menghasilkan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$. Oleh sebab itu dilakukan pengujian ulang dengan mengeluarkan butir pertanyaan yang tidak valid tersebut. Hasil pengujian ulang untuk variabel motivasi kerja disajikan dalam tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.
Hasil Uji ke-2 Item Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	1	0.405	0,297	Valid
	2	0.422	0,297	Valid
	3	0.545	0,297	Valid
	4	0.531	0,297	Valid
	6	0.380	0,297	Valid
	10	0.423	0,297	Valid
	11	0.589	0,297	Valid
	12	0.395	0,297	Valid
	13	0.470	0,297	Valid
	14	0.470	0,297	Valid

Sumber: Data diolah

Kolom r_{hitung} merupakan korelasi antara skor item dengan total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk menguji validitas, butir pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan. Pada signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 44$, r_{tabel} sebesar 0,297. Pada tabel 4.10 terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji tersebut maka item pertanyaan motivasi kerja dinyatakan lolos uji validitas. Sedangkan pada uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0,728 dan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Karyawan

Tabel 5 berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan Pelatihan Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Item Pertanyaan Variabel Pelatihan Pemakai/Karyawan

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan Pemakai/Karyawan (PtP)	1	0.586	0,297	Valid
	2	0.406	0,297	Valid
	3	0.429	0,297	Valid
	4	0.525	0,297	Valid
	5	0.436	0,297	Valid
	6	0.380	0,297	Valid
	7	0.301	0,297	Valid
	8	0.498	0,297	Valid
	9	0.227	0,297	Tidak Valid

	10	0.596	0,297	Valid
--	----	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel di atas, item pertanyaan 1,2,3,4,5,6,7,8 dan 10 dinyatakan valid karena menghasilkan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Tetapi item pertanyaan nomor 9 dinyatakan tidak valid karena menghasilkan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$. Oleh sebab itu dilakukan pengujian ulang dengan mengeluarkan butir pertanyaan yang tidak valid tersebut. Hasil pengujian ulang untuk variabel pelatihan pemakai/karyawan disajikan dalam tabel 4.11 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji ke-2 Item Pertanyaan Variabel Pelatihan Pemakai/Karyawan

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan Pemakai/Karyawan (PtP)	1	0.612	0,297	Valid
	2	0.414	0,297	Valid
	3	0.463	0,297	Valid
	4	0.560	0,297	Valid
	5	0.398	0,297	Valid
	6	0.366	0,297	Valid
	7	0.348	0,297	Valid
	8	0.527	0,297	Valid
	10	0.592	0,297	Valid

Sumber: Data diolah

Kolom r-hitung merupakan korelasi antara skor item dengan total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk menguji validitas, butir pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan. Pada signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 44$, r_{tabel} sebesar 0,297. Pada tabel terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji tersebut maka item pertanyaan pelatihan pemakai/karyawan dinyatakan lolos uji validitas. Sedangkan pada uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0,730 dan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pendidikan Karyawan

Tabel 4.12 berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan Pelatihan Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Item Pertanyaan Variabel Pendidikan Pemakai/Karyawan

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pendidikan Pemakai/Karyawan (PdP)	1	0.086	0,297	Tidak Valid
	2	0.458	0,297	Valid
	3	0.618	0,297	Valid
	4	0.540	0,297	Valid
	5	0.415	0,297	Valid
	6	0.542	0,297	Valid
	7	0.618	0,297	Valid
	8	0.215	0,297	Tidak Valid
	9	0.458	0,297	Valid
	10	0.295	0,297	Tidak Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel di atas, item pertanyaan 2,3,4,5,6,7 dan 9 dinyatakan valid karena menghasilkan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Tetapi item pertanyaan

1,8 dan 10 dinyatakan tidak valid karena menghasilkan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$. Oleh sebab itu dilakukan pengujian ulang dengan mengeluarkan butir pertanyaan yang tidak valid tersebut. Hasil pengujian ulang untuk Pendidikan Pemakai/Karyawan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji ke-2 Item Pertanyaan Variabel Pendidikan Pemakai/Karyawan

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pendidikan Pemakai/Karyawan (PdP)	2	0.605	0,297	Valid
	3	0.626	0,297	Valid
	4	0.461	0,297	Valid
	5	0.525	0,297	Valid
	6	0.446	0,297	Valid
	7	0.626	0,297	Valid
	9	0.605	0,297	Valid

Sumber: Data diolah

Kolom r-hitung merupakan korelasi antara skor item dengan total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk menguji validitas, butir pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan. Pada signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 44$, r_{tabel} sebesar 0,297. Pada tabel terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji tersebut maka item pertanyaan pendidikan pemakai/karyawan dinyatakan lolos uji validitas. Sedangkan pada uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0,754 dan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik. Test statistik sederhana yang digunakan berdasarkan nilai *Kolmogorov-Smirnov (KS)*. Tabel 9 berikut ini menyajikan hasil uji statistik berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov (KS)*.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0.200	Terdistribusi Normal
Sistem Informasi Akuntansi	0.059	Terdistribusi Normal
Pelatihan Pemakai/Karyawan	0.052	Terdistribusi Normal
Pendidikan Pemakai/Karyawan	0.200	Terdistribusi Normal

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji statistik sederhana yang menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov (KS)* dapat diketahui hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai p value pada kolom *asymptotic sig > level of signifikan* (α) yaitu 0,05. Nilai *Asymp. Sig* Motivasi Kerja (MK) sebesar 0,200. Nilai *Asymp. Sig* Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sebesar 0,059. Nilai *Asymp. Sig* Pelatihan Pemakai/Karyawan (PtP) sebesar 0,052. Nilai *Asymp. Sig* Pendidikan Pemakai/Karyawan (PdP) sebesar 0,200. Berdasarkan hasil nilai ini maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data setiap variabel adalah normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi diantara

variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Priyatno2008:41). Tabel di bawah ini menyajikan hasil statistik uji multikolinearitas.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	VIF	Tolerance	Kesimpulan
Sistem Informasi Akuntansi	2.832	0.353	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pelatihan Pemakai/Karyawan	1.352	0.740	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pendidikan Pemakai/Karyawan	3.284	0.305	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas bahwa nilai VIF ketiga variabel bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi, pelatihan dan pendidikan pemakai disimpulkan terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Priyatno 2008: 41). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji Heterokedastisitas ini menggunakan *uji park*, yaitu meregresikan nilai residual ($Ln\epsilon^2$) dengan masing-masing variabel independen (LnX_1 , LnX_2 dan LnX_3). Data disebut terbebas dari Heterokedastisitas apabila nilai t_{hitung} berada pada $-T_{tabel} \leq T_{hitung} \leq T_{tabel}$. T_{tabel} diperoleh dar $df = n-3$. Tabel di bawah ini menyajikan hasil statistik uji park.

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Park	T_{hitung}	T_{tabel}
LnX_1	-1,025	1,683
LnX_2	-0,662	1,683
LnX_3	1.350	1,683

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 11 diatas nilai T_{hitung} untuk LnX_1 sebesar -1.025, nilai LnX_2 sebesar -0.662 dan nilai LnX_3 sebesar 1.350. Hasil pengujian ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesi Pertama

Hipotesis 1 pada penelitian ini melihat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Motivasi Kerja. Pengujian hipotesis 1 bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Tabel menyajikan ringkasan hasil uji hipotesis 1 dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan tingkat signifikansi $> 0,05$

Tabel 12. Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIA (a)	.	Enter

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan analisis *statistic deskriptif* sebagai berikut :

- Variabel yang dimasukkan dalam persamaan adalah variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi.
- Tidak ada variabel dependen yang dikeluarkan.
- Metode yang digunakan untuk memasukkan data adalah metode enter.

**Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	40.019	4.301		9.304	.000
	SIA	.077	.259	.046	.299	.766

a. Dependent Variable: SA

Sumber: Data diolah

Hasil pengolahan data seperti yang ditunjukkan tabel *Unstandardized Coefficients* menunjukkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 40.019 + 0,077 X + \varepsilon$$

Nilai korelasi disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 14. Hasil Analisis Korelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.046 ^a	.002	-.022	3.579

a. Predictors: (Constant), SIA

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 14 diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,002 (0.2%). Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dapat menjelaskan motivasi kerja sebesar 0,2% sedangkan 99,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain seperti tujuan organisasi, tantangan, keakraban antar karyawan, tanggungjawab, kesempatan untuk maju (promosi jabatan), kepemimpinan atasan dan variabel gaji atau insentif. Hal ini disebabkan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen (Sistem Informasi Akuntansi) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja) sangat rendah.

Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis 2 pada penelitian ini melihat pengaruh interaksi Sistem Informasi Akuntansi dengan Pelatihan Pemakai terhadap Motivasi Kerja karyawan. Pengujian hipotesis 2 bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah interaksi sistem informasi akuntansi dengan pelatihan pemakai terhadap motivasi kerja karyawan. Tabel menyajikan ringkasan hasil uji hipotesis 2 dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi > 0,05.

Tabel 15Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIA. Pelatihan, SIA, Pelatihan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 15 di atas menunjukkan analisis *statistic deskriptif* sebagai berikut :

1. Variabel yang dimasukkan dalam persamaan adalah variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan Pelatihan Pemakai.
2. Tidak ada variabel devenden yang dikeluarkan.
3. Metode yang digunakan untuk memasukkan data adalah metode enter.

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi BergandaCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.620	2.493		1.452	.154
	SIA	.365	.365	.217	.999	.324
	Pelatihan	1.446	.383	1.336	3.772	.001
	SIA. Pelatihan	-.839	.753	-.473	-1.115	.271

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil pengolahan data seperti yang ditunjukkan tabel *Unstandardized Coefficients* menunjukkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,620 + 0,365X_1 + 1,446X_2 - 0,839X_1X_2 + \varepsilon$$

Untuk mengetahui apakah interaksi Sistem Informasi Akuntansi dengan Pelatihan Pemakai berpengaruh terhadap Motivasi Kerja maka dilakukan uji F. Tabel di bawah ini menjelaskan hasil uji F.

Tabel 17. Hasil uji F ANOVAANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.414	3	160.805	113.353	.000 ^a
	Residual	56.745	40	1.419		
	Total	539.159	43			

a. Predictors: (Constant), SIA. Pelatihan, SIA, Pelatihan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Nilai korelasi disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 18. Hasil Analisis KorelasiModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.887	1.191

- a. Predictors: (Constant), SIA. Pelatihan, SIA, Pelatihan
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 18 di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,887 (88,7%). Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara sistem informasi akuntansi dan pelatihan karyawan dapat menjelaskan motivasi kerja sebesar 88,7% sedangkan 11,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti tujuan organisasi, tantangan, keakraban antar karyawan, tanggungjawab, kesempatan untuk maju (promosi jabatan), kepemimpinan atasan dan variabel gaji atau insentif. Maka disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen (sistem informasi akuntansi) dengan variabel moderasi (pelatihan pemakai) terhadap variabel dependen (motivasi kerja) sangat tinggi.

Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis 3 pada penelitian ini melihat pengaruh interaksi Sistem Informasi Akuntansi dengan pendidikan Pemakai terhadap Motivasi Kerja karyawan. Pengujian hipotesis 3 bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah interaksi sistem informasi akuntansi dengan pendidikan pemakai terhadap motivasi kerja karyawan. Tabel 4.24 menyajikan ringkasan hasil uji hipotesis 3 dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi $> 0,05$.

Tabel 19
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIA. Pendidikan, SIA, Pendidikan ^a	.	Enter

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan analisis *statistic deskriptif* sebagai berikut :

1. Variabel yang dimasukkan dalam persamaan adalah variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan Pendidikan Pemakai.
2. Tidak ada variabel devenden yang dikeluarkan.
3. Metode yang digunakan untuk memasukkan data adalah metode enter.

Tabel 20. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.718	4.693		7.399	.000
	SIA	-.448	1.070	-.266	-.418	.678
	Pendidikan	.819	1.155	.761	.709	.482
	SIA. Pendidikan	-.419	2.150	-.304	-.195	.847

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah

Hasil pengolahan data sepeti yang ditunjukkan tabel *Unstandardized Coefficients* menunjukkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 34,718 - 0,448X_1 + 0,819X_3 - 0,419X_1X_3 + \varepsilon$$

Untuk mengetahui apakah interaksi Sistem Informasi Akuntansi dengan Pendidikan Pemakai berpengaruh terhadap Motivasi Kerja maka dilakukan uji F.

Tabel di bawah ini menjelaskan hasil uji F.

Tabel 21. Hasil uji F ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.197	3	23.399	1.996	.130 ^a
	Residual	468.962	40	11.724		
	Total	539.159	43			

a. Predictors: (Constant), SIA, Pendidikan, SIA, Pendidikan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah

Nilai korelasi disajikan dalam tabel 22 di bawah ini.

Tabel 22. Hasil Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 ^a	.130	.065	3.424

a. Predictors: (Constant), SIA, Pendidikan, SIA, Pendidikan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah 2009

Berdasarkan tabel 22 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,065 (6,5%). Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara sistem informasi akuntansi dan pendidikan karyawan dapat menjelaskan motivasi kerja sebesar 6,5% sedangkan 93,5% dijelaskan oleh variabel lain seperti tujuan organisasi, tantangan, keakraban antar karyawan, tanggungjawab, kesempatan untuk maju (promosi jabatan), kepemimpinan atasan dan variabel gaji atau insentif. Maka disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen (sistem informasi akuntansi) dengan variabel moderasi (pendidikan pemakai) terhadap variabel dependen (motivasi kerja) sangat rendah.

Pembahasan

Hasil hipotesis 1 dengan uji T menyatakan bahwa hipotesis 1 ditolak dimana variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji $T_{hitung} 0.299 < T_{tabel} 1,684$. Sedangkan nilai P adalah 0,766 (76,6%), ini berarti bahwa hasil penelitian ini hanya bisa dipercaya sebesar 23,4%. $p > 0,05$ sehingga tidak memenuhi nilai signifikansinya yang seharusnya $p < 0,05$. Dari nilai ini dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan atau dengan kata lain H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu Ompusunggu (2006) yang menyatakan bahwa sistem informasi

akuntansi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Perbedaan hasil penelitian ini dimungkinkan oleh perbedaan sampel yang digunakan yaitu Perum Pegadaian.

Hasil hipotesis 2 dengan uji F menyatakan bahwa hipotesis 2 diterima, ini berarti interaksi sistem informasi akuntansi dengan pelatihan pemakai berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dilihat dari nilai uji $F_{hitung} 113,353 > F_{tabel} 3,232$. Sedangkan nilai p adalah 0,00^a sehingga hasil hipotesis 2 ini hampir 100% dapat dipercaya dan memenuhi teori yang diajukan bahwa syarat menentukan signifikansi adalah $p < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan pemakai/karyawan merupakan suatu variabel yang memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil hipotesis 3 dengan uji F menyatakan bahwa hipotesis 3 ditolak. Hal ini dilihat dari nilai uji $F_{hitung} 1,996 < F_{tabel} 3,232$. Nilai p adalah 0,130 dan dinyatakan $p > 0,05$ dan dapat disimpulkan nilai p tidak memenuhi nilai signifikansi $p < 0,05$. Hipotesis 3 menyimpulkan bahwa rendahnya pengaruh pendidikan pemakai dalam memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap motivasi kerja karyawan/pemakai. Ini berbanding terbalik dengan jumlah responden yang memiliki pendidikan tinggi. Dari ke-44 responden yakni karyawan di Perum Pegadaian Medan, 24 diantaranya bergelar S-1. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan tinggi tidak dapat menjamin penguasaan akan keahlian khusus seperti sistem informasi akuntansi yang diduga dapat memotivasi kerja karyawan. Keadaan ini bisa saja disebabkan oleh kecilnya kemampuan dalam sistem informasi akuntansi yang didapat saat pendidikan misalnya saat di bangku kuliah. Sehingga kemampuan yang kecil akan sistem informasi akuntansi membuat kecilnya motivasi kerja karyawan. Hal ini juga dapat disebabkan oleh banyaknya variabel-variabel selain sistem informasi akuntansi, pelatihan dan pendidikan pemakai yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti tujuan organisasi, tantangan, keakraban antar karyawan, tanggungjawab, kesempatan untuk maju (promosi jabatan), kepemimpinan atasan dan variabel gaji atau insentif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Tidak terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi terhadap motivasi kerja, yang ditunjukkan dengan $T_{hitung} 0,299 < T_{tabel} 1,684$.
2. Terdapat pengaruh interaksi antara sistem informasi akuntansi dan pelatihan pemakai/karyawan terhadap motivasi kerja, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} 113,353 > F_{tabel} 3,232$.
3. Tidak terdapat pengaruh interaksi antara sistem informasi akuntansi dan pelatihan pemakai/karyawan terhadap motivasi kerja, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} 1,996 < F_{tabel} 3,232$.

Saran

1. Untuk meningkatkan respon rate perlu diadakan wawancara langsung ke responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya perlu memperluas sampel penelitian agar memperoleh gambaran secara menyeluruh.
3. Sebelum menggunakan alat ukur (instrumen riset) terlebih dahulu dilakukan uji awal (pilots test) manakala instrumen tersebut digunakan secara berbeda baik lokasi dan waktu penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodnar, George H. dan Hopwood, William S. 2003. *Sistem Informasi Akuntansi*. Terjemahan Amir Abadi Jusuf. Edisi Kedelapan. Buku satu. Salemba Empat, Jakarta.
- Hall, James A. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi pertama. Buku satu. Salemba Empat, Jakarta.
- Ikhsan, Arfan dan Ishak, Muhammad. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat, Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Jesmar, Hendrik. 2006. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil pada Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) PT. Angkasa Pura II Polonia Medan*. Skripsi, Medan.
- McLeod, Raymond. 2001. *Sistem Informasi Manajemen*. Terjemahan Hendra Teguh. Jilid satu. Prenhallindo. Jakarta.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Edisi ketiga. Salemba Empat, Jakarta.
- Ompusunggu, Helfrida. 2006. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Motivasi Kerja pada PT. (Persero) Angkasa Pura–II Bandar Udara Polonia Medan*. Medan.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom, Yogyakarta
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Tim Indeks. Jilid Satu. Indeks, Jakarta.
- Ronawajah. Wordpress. Com/2008/02/12/strategi-manajemen-pelatihan/
- Sihombing, Lusiana Eva Hartati. 2008. *Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan Variabel mederasi Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi*. Skripsi tidak dipublikasikan. FE Universitas Negeri Medan.
- Syahputri, Amelia. 2005. *Pengaruh Pendidikan dan Latihan Kepegawaian terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*.
- Sugiono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Taufiq, Achmad. 2007. *Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Sumatera Prima Fibreboard Inderalaya Ogan Ilir Sumsel*. Palembang.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Pertama. Erlangga, Jakarta.
- [www. google.com](http://www.google.com). *Peminatan Manajemen Strategi*. 2008.
- www. Pegadaian.co.id. *Pegadaian Online*. 2005.