



Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan Soft Skill Berbasis Teknologi Terhadap Produktivitas Industri Manufaktur

Norma Dwi Hapsari¹, Pancawati Hardiningsih²

¹Stikubank University Semarang
normadwihapsari@mhs.unisbank.ac.id

²Stikubank University Semarang
pancawatihardiningsih@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Mei 2023
Received in revised form 2 Juni 2023
Accepted 10 Juni 2023
Available online 1 Juli 2023

ABSTRACT

The development of information technology in the era of Industry 4.0 and Society 5.0 necessitates accounting professionals to enhance their AI-based information technology knowledge supported by soft skills. This research utilizes primary data through questionnaire-based data collection. The study's population comprises employees of Lifetime Design Manufacture using Accurate software, with purposive sampling as the sampling technique. The research findings indicate that accounting knowledge, information technology knowledge, and soft skills significantly impact employee performance. The study has limitations that require refinement and development. Future research could identify additional variables influencing employee performance for a more comprehensive corporate strategy.

Keywords: Information Technology, Soft Skill, Accounting Professional, Industry 4.0 and Society 5.0

1. Pendahuluan

Dalam era teknologi 4.0, teknologi digital menjadi faktor utama transformasi dalam berbagai sektor, termasuk industri serta ekonomi. Revolusi ini menciptakan perubahan dalam tata cara bekerja, berkomunikasi, serta mengakses informasi. Sementara itu, konsep Peradaban 5.0 muncul selaku respons pada perkembangan serta menekankan integrasi teknologi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Merlina & Nuraini, 2020).

Konsep society 5.0 merupakan kelanjutan evolusi dari empat tahap masyarakat sebelumnya, yang meliputi fase berburu serta meramu dalam Society 1.0, pertanian pada Society 2.0, industri pada Society 3.0, serta era informasi pada Society 4.0. Berbeda dengan orientasi Industri 4.0 yang menitikberatkan pada perkembangan sektor industri, konsep peradaban 5.0 lebih berfokus pada transformasi gaya hidup manusia (Mujiono, 2021).

Society 5.0 menciptakan harmoni perekonomian lintas sektor dengan penyelarasan keberlanjutan, termasuk dampak perkembangan industri pada lapangan pekerjaan, tingkat

kompetensi manusia, perubahan lingkungan yang dipengaruhi oleh industri, serta kejadian bencana alam. Tujuan dari keseimbangan ini adalah untuk mencapai integrasi yang sesuai dengan kondisi yang diinginkan (Faruqi, 2019).

Konsep society 5.0 merupakan visi masyarakat yang diarahkan pada teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup. Perkembangan teknologi yang pesat menjadi faktor utama dalam mewujudkan konsep society 5.0. Kecerdasan buatan (AI) merupakan ide brilian yang menciptakan kemudahan bagi keberlangsungan hidup manusia. Kecerdasan buatan digunakan oleh profesional akuntansi dalam melakukan analisis data sehingga menghasilkan output yang lebih akurat. Kecerdasan buatan (AI) mampu mengidentifikasi pola serta tren data keuangan yang terlewatkan oleh manusia. Hal ini dapat membantu profesional akuntansi dalam pengambilan keputusan yang lebih baik serta meminimalkan risiko kesalahan (Singh and Singh, 2010).

Perkembangan kecerdasan buatan (AI) sudah menjadi transformasi revolusioner di berbagai sektor termasuk bidang akuntansi. Kecerdasan Buatan (AI) berkontribusi meningkatkan efisiensi serta presisi dalam pengelolaan informasi keuangan sehingga mampu mempermudah tugas serta tanggung jawab para profesi akuntansi. Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (AI) tidak akan berkontribusi pada bidang akuntansi jika para profesi akuntansi tidak memiliki pemahaman dasar mengenai akuntansi (Arismawati, et al, 2017).

Arismawati, et al (2017) mengemukakan jika kapabilitas individu dalam bidang akuntansi melibatkan kapabilitas untuk memahami proses akuntansi yang dilaksanakan secara manual maupun lewat teknologi komputerisasi. Keahlian dalam memahami konsep dasar akuntansi memperlihatkan pemahaman pada bagaimana proses akuntansi terjadi, dimulai dari input data hingga pengolahan data menjadi laporan keuangan yang komprehensif. Pemahaman ini dipandu oleh prinsip serta standar penyusunan laporan keuangan yang diuraikan dalam Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK-ETAP).

Menurut Negara (2023), menjelaskan jika penelitian terkait pengetahuan akuntansi serta kinerja karyawan di era teknologi 4.0 serta masyarakat 5.0 masih terbatas dalam jumlah serta kualitas penelitian yang tersedia. Pemahaman prinsip-prinsip dasar akuntansi serta pengetahuan teknologi informasi menjadikan para profesi akuntansi mampu mengaplikasikan teknologi informasi dalam proses pengolahan data keuangan secara efektif serta efisien. *Soft skill* dan teknologi menjadi katalisator utama dalam meningkatkan kinerja para profesi akuntansi

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh Kusumaningrum (2023), Dewi et al. (2023), serta Khairunnisa (2021), membuktikan terdapat dampak signifikan antara pemahaman akuntansi serta kinerja karyawan. Sebaliknya, pada penelitian yang dilaksanakan oleh Saputri serta Rachman (2021), serta Pratiwiningtyas serta Prasetyo (2018), membuktikan jika tidak ada korelasi signifikan antara pemahaman akuntansi serta kinerja karyawan. Hasil yang beragam dari berbagai penelitian ini menekankan sifat rumit dari hubungan antara pemahaman prinsip akuntansi serta kinerja karyawan. Pemahaman mendalam pada variabel pemahaman akuntansi serta kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan.

Pengetahuan teknologi informasi tidak hanya memperkuat kapabilitas teknis karyawan dalam mengelola data keuangan, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan *soft skill* yang sangat penting dalam konteks kerja tim serta kolaborasi lintas departemen. Karyawan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi, kolaborasi, serta optimalisasi pemanfaatan keahlian sosial mereka untuk mencapai tujuan bersama di era revolusi industri 4.0 serta society 5.0 dengan mengintegrasikan *soft skill* (Maharsi, 2000).

Menurut penelitian Shintia serta Riduwan, 2021; Fitriani, 2018; Rukhviyanti, 2018; Nugroho, 2016; Muzakki et al, 2016 menjelaskan jika pemahaman teknologi informasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Menurut penelitian Narulita et al, 2022; Primawanti serta Ali, 2022; Wijayanti et al, 2017 menjelaskan jika penggunaan teknologi informasi tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Perbedaan hasil temuan penelitian terdahulu menjadikan penelitian selanjutnya untuk dapat mengeksplor penggunaan teknologi informasi serta pengembangan *soft skill* pada kinerja karyawan.

Soft skill dijelaskan selaku kompetensi non-teknis yang muncul selaku bagian dari kepribadian individu. Ciri-ciri ini terlihat dalam interaksi sosial yang mencakup kapabilitas berbahasa, kebiasaan pribadi, serta kualitas penting yang mendukung sikap baik (Hamidah & Palupi, 2012). Menurut Royani (2022), *soft skill* melibatkan kapabilitas individu, termasuk kecerdasan emosional (EQ) yang mencakup aspek kepribadian, adaptabilitas, komunikasi, kebiasaan, keramahan, optimisme, serta lainnya, selaku kapabilitas untuk berinteraksi interpersonal. *Soft skill* ini melengkapi *hard skill*, yang terkait dengan kecerdasan intelektual (IQ) individu serta bermanfaat dalam memenuhi tanggung jawab mereka selaku karyawan. Karyawan yang mempunyai *soft skill* yang bagus serta didukung oleh *hard skill* akan meningkatkan kinerja mereka dalam memenuhi tugas serta kewajiban.

Hasil penelitian Rudini et al, 2023; Putro serta Yuliadi, 2022; Royani, 2022; Anggraini et al, 2021; Muyassaroh et all, 2020; Rokhayati et all, 2017 mengenai dampak *soft skill* pada kinerja karyawan menjelaskan jika variabel *soft skill* berdampak baik serta signifikan pada kinerja. Penelitian Hakim, 2021; Budiningsih et al, 2020 menjelaskan jika *soft skill* tidak berdampak baik serta signifikan pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada suatu entitas tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh pengembangan *soft skill*. Kapabilitas berkomunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, serta kapabilitas beradaptasi menjadi faktor penentu dalam menjalankan tugas mereka dengan baik secara teknis, serta mampu berkontribusi secara baik dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Menurut Wibowo (2010), kinerja adalah proses bagaimana pekerjaan itu berlangsung. Kinerja adalah hasil kualitatif serta kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas serta tanggung jawabnya. Meningkatkan performa karyawan di bidang akuntansi tidak hanya bergantung pada pemahaman yang mendalam pada prinsip-prinsip akuntansi, melainkan juga memerlukan penerapan keterampilan teknologi informasi yang relevan. Para akuntan perlu mengasah kapabilitas pengetahuan dasar akuntansi dengan teknologi informasi guna memastikan pencapaian tingkat efisiensi serta efektivitas kerja yang optimal (Mangkunegara,2011).

Keterampilan berkomunikasi yang baik dapat membantu para akuntan menjelaskan laporan keuangan atau hasil audit dengan jelas pada klien. Komunikasi yang efektif antara akuntan serta tim produksi mampu meningkatkan efisiensi operasional serta mengurangi risiko kegagalan produksi pada industri manufaktur (Dana, et al, 2021).

Tantangan profesi akuntansi tidak hanya muncul dari jumlah sumber daya manusia, namun juga muncul dari penggunaan mesin dengan kecerdasan sistem yang mengambil alih peran profesi akuntansi memenuhi tugas serta tanggung jawab. Profesi akuntansi dapat mengupayakan beberapa kapabilitas yang sangat penting, contohnya kapabilitas *problem solving*, *critical thinking*, *analytical thinking*, kreatifitas, hingga kapabilitas bekerjasama (Fauzan, 2020).

Penelitian Sugianto, et al (2021) mengenai persepsi akuntansi pada kemajuan teknologi tidak dijelaskan secara eksplisit apakah variabel penelitian saling berdampak atau tidak. Peneliti hanya menyebutkan jika para akuntan memberikan respons pada dampak kemajuan teknologi pada bidang kerja akuntansi, tetapi tidak disebutkan apakah ada hubungan kausal atau saling berdampak antara variabel-variabel yang diteliti.

Weiner, B. (1985) menjelaskan jika ketiga teori itu sangat penting untuk memahami bagaimana atribusi karyawan yang dipengaruhi oleh pengetahuan akuntansi pada kinerja mereka. Teori ini dapat diimplementasikan dalam konteks manajemen kinerja di bisertag akuntansi untuk memahami faktor-faktor apa yang dapat memotivasi atau menghambat kinerja karyawan.

Dari isu-isu latar belakang yang disajikan, peneliti cenderung untuk melakukan penelitian dengan tujuan membantu perusahaan menciptakan program pelatihan untuk menunjang kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengetahuan akuntansi, pengetahuan teknologi informasi dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan di bidang akuntansi.

Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

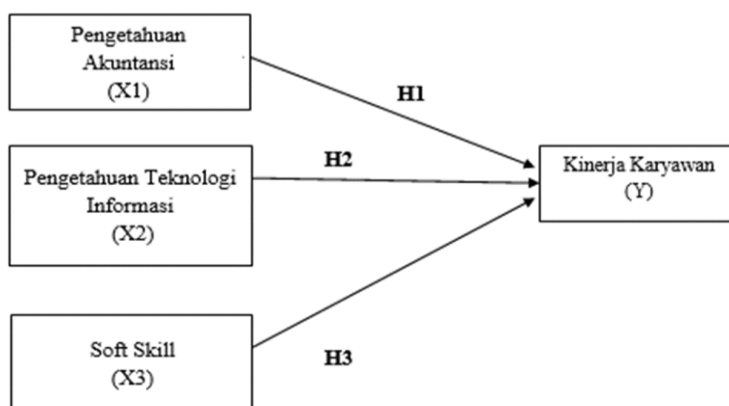
Teori Atribusi

Menurut Lubis (2010: 90) teori atribusi adalah sudut pandang tentang metode individu dalam menganalisis faktor pendorong dari pengambilan keputusan. Teori ini digunakan untuk membedakan antara atribusi internal (faktor personal) dan atribusi eksternal (faktor lingkungan) sebagai penjelasan perilaku.

Menurut Lubis (2010: 90), perilaku seseorang dipengaruhi oleh komponen internal seperti kemampuan atau usaha dan komponen eksternal seperti lingkungan. Samsuar (2019 : 66) menyatakan bahwa terdapat model-model teori atribusi seperti model Heider, model Teori Inferensi Korespondensi dan Teori Kelley Atribusi Kausal. Teori Atribusi Kausal dikembangkan oleh Harold Kelley (1967) menjelaskan bagaimana seseorang cenderung menciptakan atribusi terhadap perilaku, mempertimbangkan faktor internal (disposisi) dan eksternal (situasi). Teori ini menekankan tiga dimensi atribusi: kestabilan, kejelasan, dan kontrol.

Fritz Heider (1958) menjelaskan bahwa model heider merupakan kerangka konseptual dalam psikologi sosial yang memperkenalkan konsep atribusi, membedakan antara atribusi internal (disposisi) dan atribusi eksternal (situasi) sebagai cara kita menjelaskan perilaku orang lain.

Edward E. Jones (1965) dalam teori inferensi korespondensi menyatakan bahwa seseorang cenderung membuat inferensi tentang perilaku orang lain berdasarkan korespondensi antara perilaku tersebut dengan disposisi personal. Jones mengemukakan bahwa seseorang cenderung mengatribusikan perilaku kepada faktor internal, meskipun konteks eksternal juga berperan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengetahuan Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2: Pengetahuan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H3: *Soft skill* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menggunakan variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah

Pengetahuan Akuntansi, Pengetahuan Teknologi Informasi dan *Soft Skill*. Berikut pemaparan dari masing-masing variabel:

Pengetahuan Akuntansi

Menurut Chariri dan Ghozali (2003) konsep pemahaman akuntansi merupakan pandangan teoritis akuntansi yang digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis fenomena akuntansi serta untuk menyempurnakan kerangka konseptual sebagai alat ukur, pelaporan, dan analisis informasi keuangan. Akuntansi adalah seni mencatat, mengelompokkan, dan merangkum peristiwa dan kejadian pada akurasi nilai dalam bentuk uang (Munawir, 2004).

Pengetahuan Teknologi Informasi

Pengetahuan teknologi informasi tidak hanya memperkuat kemampuan teknis karyawan dalam mengelola data keuangan, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan soft skill yang sangat penting dalam konteks kerja tim dan kolaborasi lintas departemen. Maharsi (2000) mengemukakan bahwa penggabungan teknologi informasi dalam kegiatan perusahaan, seperti *value chain* dapat menghasilkan keuntungan seperti penghematan biaya, proses operasional yang lebih cepat, peningkatan produktivitas, pengiriman barang dan layanan yang lebih cepat kepada pelanggan, dan peningkatan nilai barang dan layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Soft Skill

Menurut Royani (2022), *soft skill* melibatkan kemampuan individu, termasuk kecerdasan emosional (EQ) yang mencakup aspek kepribadian, adaptabilitas, komunikasi, kebiasaan, keramahan, optimisme, dan lainnya, sebagai kemampuan untuk berinteraksi interpersonal. Soft skill ini melengkapi *hard skill*, yang terkait dengan kecerdasan intelektual (IQ) individu dan bermanfaat dalam memenuhi tanggung jawab mereka sebagai karyawan. Karyawan yang memiliki *soft skill* yang bagus serta didukung oleh *hard skill* akan meningkatkan kinerja mereka dalam memenuhi tugas dan kewajiban.

2. Metode Pengumpulan Data

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Lifetime Design Manufacture. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan yang menempuh pendidikan minimal Diploma III (D3), aktif mengaplikasikan software *Accurate* dan terlibat dalam proses akuntansi sehingga terdapat 152 responden yang menjadi sampel penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sehingga pengumpulan data menggunakan data primer melalui kuesioner. Peneliti melakukan pengambilan sampel dari perusahaan Lifetime Design Manufacture karena seluruh karyawan perusahaan Lifetime Design Manufacture telah mengaplikasikan software *Accurate* sehingga membantu karyawan untuk mencapai visi misi perusahaan.

Profil Responden

Tabel 1. Penyebaran kuesioner dan pengumpulan data

No	Keterangan	Jumlah
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	152
2.	Jumlah kuesioner yang diisi	152

Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan Soft Skill Berbasis Teknologi Terhadap Produktivitas Industri Manufaktur. (Norma Dwi Hapsari)

3.	Jumlah kuesioner yang tidak diisi	0
	Total	152

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan Lifetime Design Manufacture cabang Kota Jakarta Selatan, Tangerang, Bandung dan Jepara sebanyak 152 eksemplar, kuesioner yang diisi sebanyak 152 eksemplar dan kuesioner yang tidak diisi sebanyak 0. Data kemudian diolah untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan responden.

Tabel 2. Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	113	74,3 %
2.	Perempuan	39	25,7 %
	Total	152	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 113 dan jenis kelamin perempuan berjumlah 39. Karyawan yang bekerja di Perusahaan Lifetime Design Manufacture cabang Kota Jakarta Selatan, Tangerang, Bandung dan Jepara lebih dominan laki-laki dibandingkan dengan perempuan karena kinerja laki-laki dinilai lebih efektif dan efisien dalam pengolahan bahan baku produk.

Tabel 3. Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	19-29 tahun	83	54,6%
2.	30-40 tahun	57	37,5%
3.	41-50 tahun	7	4,6 %
4.	>50 tahun	5	3,2 %
	Total	152	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil penelitian tabel 3 menunjukkan usia paling banyak adalah usia 19 sampai 29 tahun berjumlah 83 dengan persentase 54,6%. Hal ini dikarenakan usia 19 sampai usia 29 tahun merupakan usia produktif sehingga dinilai mampu mengikuti perkembangan teknologi informasi yang serba digital. Kemudian usia 30-40 tahun berjumlah 57 dengan persentase 37,55%, kemudian usia 41-50 tahun berjumlah 7 dengan persentase 4,6% dan usia >50 tahun berjumlah 5 dengan persentase 3,2%.

Tabel 4. Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Diploma III (D3)	27	18%
2.	Diploma IV (D4)	36	24%
3.	Sarjana (S1)	85	56%
4.	Pascasarjana (S2/S3)	4	2%
	Total	152	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel penelitian diatas menunjukkan bahwa pendidikan responden terbanyak adalah Sarjana (S1) yang berjumlah 85 dengan persentase 56%, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan Sarjana dinilai memiliki kemampuan beradaptasi yang lebih cepat sehingga mampu memenuhi tanggung jawabnya dengan berbasis teknologi. Kemudian Diploma IV (D4) berjumlah 36 dengan persentase 24%, kemudian Diploma III (D3) berjumlah 27 dengan persentase 18% dan Pascasarjana (S2/S3) berjumlah 4 dengan persentase 2%.

Tabel 5. Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Pimpinan/Manajer	1	0,66%
2.	Staff Keuangan	16	10,53%
3.	Staff Distribusi/Penjualan	135	88,1%
	Total	152	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa jabatan responden terbanyak adalah Staff Distribusi/Penjualan yang berjumlah 135 dengan persentase 88,1%, kemudian Staff Keuangan berjumlah 16 dengan persentase 10,53% dan Pimpinan/Manajer berjumlah 1 dengan persentase 0,66%.

Tabel 6. Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1 s/d 5 tahun	70	46,05%
2.	6 s/d 10 tahun	72	47,37%
3.	11 s/d 15 tahun	9	5,92%
4.	> 15 tahun	1	0,66%
	Total	152	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel penelitian diatas maka, masa kerja terbanyak adalah 6 s/d 10 tahun berjumlah 72 dengan persentase 47,37%, kemudian 1 s/d 5 tahun berjumlah 70 dengan persentase 46,05%. Masa kerja 11 s/d 15 tahun berjumlah 9 dengan persentase 5,92% dan masa kerja >15 tahun berjumlah 1 dengan persentase 0,66%.

3. Hasil dan Pembahasan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PA	152	8.00	28.00	21.5197	3.17684
PTI	152	16.00	28.00	22.4539	2.52888
SS	152	10.00	32.00	23.0329	5.08395
KK	152	12.00	27.00	20.7632	3.11318

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil Uji Deskriptif diatas, dapat menggambarkan distribusi data yang diperoleh oleh peneliti yaitu: Variabel Pengetahuan Akuntansi (X1), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 8 sedangkan nilai maksimum sebesar 28 dan rata-rata pengetahuan akuntansi sebesar 21,5197. Standar deviasi data Pengetahuan Akuntansi adalah 3,17684. Variabel Pengetahuan Teknologi Informasi (X2), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 16 sedangkan nilai maksimum sebesar 28 dan rata-rata pengetahuan akuntansi sebesar 22.4539. Standar deviasi data Pengetahuan Teknologi Informasi adalah 2.52888.

Variabel Soft Skill (X3), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 10 sedangkan nilai maksimum sebesar 32 dan rata-rata pengetahuan akuntansi sebesar 23.0329. Standar deviasi data Soft Skill adalah 5.08395. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 12 sedangkan nilai maksimum sebesar 27 dan rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 20.7632. Standar deviasi data Kinerja Karyawan adalah 3.11318

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Pengetahuan Akuntansi (X1)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pengetahuan Akuntansi (X1)			
PA.1	0,452	0,159	Valid
PA.2	0,520	0,159	Valid
PA.3	0,587	0,159	Valid
PA.4	0,559	0,159	Valid
PA.5	0,416	0,159	Valid
PA.6	0,645	0,159	Valid
PA.7	0,643	0,159	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji validitas Pengetahuan Akuntansi (X1) pada tabel diatas menunjukkan r Hitung lebih besar R Tabel (0,159). Maka keseluruhan data menunjukan kevalidannya.

Tabel 8. Hasil Uji validitas Pengetahuan Teknologi Informasi (X2)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pengetahuan Teknologi (X2)			
PTI.1	0,355	0,159	Valid
PTI.2	0,384	0,159	Valid
PTI.3	0,387	0,159	Valid

PTI.4	0,589	0,159	Valid
PTI.5	0,366	0,159	Valid
PTI.6	0,655	0,159	Valid
PTI.7	0,577	0,159	Valid
PTI.8	0,561	0,159	Valid

Hasil uji validitas Pengetahuan Teknologi Informasi (X2) pada tabel diatas menunjukkan r Hitung lebih besar R Tabel (0,159), maka keseluruhan soal menunjukkan kevalidannya.

Tabel 9. Validitas Soft Skill (X3)

Variabel SoftSkills (X3)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
SS.1	0,801	0,159	Valid
SS.2	0,580	0,159	Valid
SS.3	0,567	0,159	Valid
SS.4	0,704	0,159	Valid
SS.5	0,737	0,159	Valid
SS.6	0,600	0,159	Valid
SS.7	0,460	0,159	Valid
SS.8	0,689	0,159	Valid
SS.9	0,675	0,159	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah,2024

Hasil uji validitas *Soft Skill* (X3) pada tabel diatas menunjukkan r Hitung lebih besar R Tabel (0,159). Maka keseluruhan soal menunjukkan kevalidannya.

Tabel 10. Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
KK.1	0,348	0,159	Valid
KK.2	0,255	0,159	Valid
KK.3	0,707	0,159	Valid
KK.4	0,710	0,159	Valid

KK.5	0,729	0,159	Valid
KK.7	0,352	0,159	Valid
KK.7	0,279	0,159	Valid
KK.8	0,364	0,159	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3.3 menunjukkan hasil uji reliabilitas bahwa seluruh nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel memiliki nilai variabel X1 reliabel dengan hasil *Cronbach Alpha* 0,720, Variabel X2 0,701, Variabel X3 0,758 sedangkan untuk variabel y reliabel dengan hasil *Cronbach Alpha* 0,705.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengetahuan Akuntansi (X1)	0.720	Reliabel
Pengetahuan Teknologi Informasi (X2)	0.701	Reliabel
<i>Soft Skill</i> (X3)	0.758	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.705	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Uji Normalitas

Tabel 3.4 mengungkapkan bahwa uji normalitas nilai Asymp Sig. (*2-tailed*) 0,200 hasil lebih besar daripada 0,05, maka diartikan data berdistribusi normal.

Tabel 12. Hasil dari Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30608863
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.041
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 mengungkapkan jika nilai Tolerance variabel X1 0,929 X2 0,962 X30,961 dalam riset ini > 0,10 serta untuk nilai VIF semua variabel X1 1,076, X2 1,039 X3 1,040 < 10,00, dapat disimpulkan jika tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PA	.929	1.076
PTI	.962	1.039
SS	.961	1.040

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 14 mengungkapkan bahwa uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser di tabel, tampak jika sig. Pada tiap variabel bernilai 0,135,0,699, serta 0,636 > 0.05. serta dapat dikatakan jika perihal itu memperlihatkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada riset ini.

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.295	.023
PA	-1.503	.135
PTI	.387	.699
SS	-.474	.636

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada korelasi atau hubungan antar kesalahan pengganggu pada periode (t) serta periode (t-1). Model regresi yang baik yakni model regresi dimana tidak ada gejala autokorelasi didalamnya. Dalam riset ini

memakai metode durbin watson dengan menggunakan tiga Variabel independen dengan 152 responden. DW : 1,993k=3, serta n=152 didapat DI=1,708 DU=1,761 sehingga interval pengujian durbin watson sebagai berikut:

Tabel 15. Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	.440	2.32934	1.993

a. Predictors: (Constant), PA, PTI dan SS

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Hasil Durbin Watson sejumlah 1,993 dimana berada pada 1,761s/d 2,239. Dengan demikian model regresi tidak terdapat autokorelasi positif.

Uji Kesesuaian Model

Tabel 16. Hasil dari Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	.440	2.32934	1.993

a. Predictors: (Constant), PA, PTI dan SS

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang diolah,2024

Nilai koefisiensi determinasi (R²) sejumlah 0,451,maka besarnya dampak variabel pengetahuan akuntansi, pengetahuan teknologi serta *soft skill* pada variabel dependen yakni kinerja karyawan sejumlah 0,451(45,1%) sedangkan 54,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

Uji F

Tabel 17. membuktikan bahwa $df(n_1) = 2$, $df(n_2) = 149$ maka didapat F_{tabel} sejumlah 3,056. Sehingga hasil dari uji bersamaan atau uji F memperlihatkan jika nilai F_{hitung} sejumlah 40,574 serta nilai F_{Tabel} 3,056 maka $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ 3,056 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha < 0.05$. Hasil itu diketahui jika nilai F_{Hitung} (40,574) lebih besar dari F_{tabel} (3,056). Dari hipotesis, maka bisa dimaknai H_0 ditolak serta H_1 diterima, sehingga keseluruhan variabel independen yakni Pengetahuan akuntansi, pengetahuan teknologi informasi serta soft skill pada kinerja karyawan selaku variabel dependen.

Tabel 17. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.449	3	220.150	40.574	.000 ^b
	Total				4	

Residual	803.025	148	5.426
Total	1463.474	151	

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), PA, PTI dan SS

Diketahui bahwa nilai F_{hitung} (40,574) lebih besar dari F_{tabel} (3,056). Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen yaitu Pengetahuan akuntansi, pengetahuan teknologi dan soft skill terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Uji Hipotesis

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis

		Standardized Coefficients		
Model		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		1.321	.188
	PA	.380	6.011	.000
	PTI	.128	2.055	.042
	SS	.459	7.385	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,011 dan t-tabel 1,975 sehingga dapat disimpulkan bahwa $6,011 > 1,975$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak. Variabel pengetahuan akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

T-hitung memiliki nilai 2,055, sedangkan nilai t-tabel adalah 1,975, sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,055 > 1,975$ serta diperoleh nilai signifikan $0,042 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima H_0 ditolak. Variabel pengetahuan teknologi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai t-hitung sebesar 7,385 dan t-tabel 1,975 sehingga dapat disimpulkan bahwa $7,385 > 1,975$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima H_0 ditolak. Variabel soft skill secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: (1) Pengetahuan Akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan t- hitung memiliki nilai 2,055, sedangkan nilai t- tabel adalah 1,975 sehingga dapat disimpulkan bahwa $6,011 > 1,975$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Pengetahuan Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai t-hitung

Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan Soft Skill Berbasis Teknologi Terhadap Produktivitas Industri Manufaktur. (Norma Dwi Hapsari)

sebesar 2,055 dan t-tabel 1,975 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,055 > 1,975$ serta diperoleh nilai signifikan $0,042 < 0,05$. (3) Pengetahuan Soft Skill secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 7,385 dan t-tabel 1,975 sehingga dapat disimpulkan bahwa $7,385 > 1,975$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (4) Software *Accurate* terbukti mampu menunjang kinerja karyawan. Penggunaan software *Accurate* pada perusahaan Lifetime Design Manufacture membantu karyawan dibidang keuangan dan

Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data menggunakan kuesioner menjadi tantangan bagi peneliti dalam mengontrol kesungguhan dan kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang mencerminkan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya. Kemudian hasil uji yang dilakukan pada variabel pengetahuan akuntansi, pengetahuan teknologi informasi dan soft skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan sebesar 45,1%, maka 54,9% lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang belum tercantum pada penelitian ini.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka terdapat implikasi terkait hasil penelitian, diantaranya: (a) Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pengetahuan akuntansi melalui pelatihan dan program pengembangan sehingga menjadi solusi untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap aspek akuntansi yang terus berkembang di era revolusi 4.0 dan society 5.0. (b) Implementasi teknologi informasi yang lebih baik dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk mengadopsi teknologi yang relevan dan memberikan pelatihan terkait teknologi informasi yang menggunakan kecerdasan buatan (AI) untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan terkait teknologi informasi di era revolusi 4.0 dan society 5.0. (c) Pengembangan soft skill karyawan perlu diperhatikan, karena hal ini juga berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Program pelatihan dan pembinaan interpersonal dapat membantu meningkatkan kemampuan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Andani, G., Lindrianasari, L., Oktavia, R., & Septiyanti, R. *INDONESIAN ACCOUNTING STUDENTS SELF-CONFIDENCE TO ADOPT ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI)*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 19(1), 2.
- [2] Ardella, Anastasia Bernike, and Suhana Suhana. "Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Budaya Organisasi, Etos Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4.4 (2023): 4153-4163.
- [3] Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2014). *Pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV. Catur perkasa Manunggal)*. Brawijaya University.
- [4] Desiana, F. A., & Fauziyyah, N. (2023). Kecakapan Soft Skill dan Hard Skill bagi Akuntan Profesional dan Andal. *MIZANIA: Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1). <https://doi.org/10.47776/mizania.v3i1.615>
- [5] Fitriani, A. P. (2022). PERAN AKUNTAN SYARIAH DALAM MENGHADAPI SOCIETY 5.0 PADA ERA VUCA Ajeng Pipit Fitriani Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(1).

- [6] Handayani, M. (2023). Profesi Akuntan di Era Society 5.0. Artikel Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi, 3(1). <https://doi.org/10.31294/akasia.v3i1.1873>
- [7] Hastuti, I. L., & Kasmari. (2022). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liberro Indonesia Surabaya. Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1).
- [8] Liana, S., & Putra, H. B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Veneer dan Plywood Kabupaten Kendal). YUME: Journal of Management, 5(1).
- [9] Merlina, M., & Nuraini, A. (2020). Analisis Persepsi Dosen Akuntansi Dan Mahasiswa Akuntansi Mengenai Peranan Akuntan Di Era Revolusi Industri 4.0. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 4(2), 149-162.
- [10] Negara, O. J., Husain, M. K., & Khong, I. (2023). Peran Transformasi Teknologi Informasi di Era Industri 4.0 Pada Profesi Akuntansi. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*, 2(1), 84-94.
- [11] Negara, O. J., Muhammad Kamil Husain, & Isaac Khong. (2023). Peran Transformasi Teknologi Informasi di Era Industri 4.0 Pada Profesi Akuntansi. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan Dan Teknologi Informasi*, 2(1). <https://doi.org/10.33050/mentari.v2i1.375>
- [12] Pradnyani, N. L. P. N. D. A., Pramitari, I. G. A. A., & Abdi, I. N. (2021). Persepsi Kesiapan Mahasiswa Akuntansi dalam Menghadapi Tantangan di Era Revolusi Industri 4.0. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(10). <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i10.p14>
- [13] Safitri, W. D., & Srimindarti, C. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesi Akuntan Publik. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 13(03), 901-909.
- [14] Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(01), 9-23.
- [15] Sugianto, S., Congda, L., Kristianto, D. A., & Rustadi, C. S. (2021). PERSEPSI PARA AKUNTAN AKAN DAMPAK KEMAJUAN TEKNOLOGI PADA BIDANG KERJA AKUNTANSI. *Accounting Global Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.24176/agj.v5i2.6447>
- [16] Sumadi, M. I. T. B. N., Putra, R., & Firmansyah, A. (2022). Peran Perkembangan Teknologi Pada Profesi Akuntan Dalam Menghadapi Industri 4.0 Dan Society 5.0. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 2(1). <https://doi.org/10.54957/jolas.v2i1.162>
- [17] Wahjono, W. (2009). PERAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK MEMUDAHKAN PELAYANAN DALAM MANAJEMEN BISNIS KURSUS (Studi Kasus di LKP ALFABANK Semarang). *Jurnal Ilmiah Infokam*, 15(1).
- [18] Widiyanti, C., Ts, K. H., & Wijayanti, A. (2018, October). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas Dan Keahlian Pemakai Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nasmoco Abadi Motor. In *Prosiding Seminar Nasional: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan* (Vol. 1, No. 1, pp. 628-648).