

**ANALISIS KEAHLIAN AKUNTANSI, LITERASI DIGITAL
DAN LITERASI MANUSIA TERHADAP KESIAPAN KERJA
AKUNTAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Tesis

Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2

Program Magister Akuntansi



Disusun Oleh:

Mustika Wati

21402200037

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
TAHUN 2024**

THESIS

**ANALISIS KEAHLIAN AKUNTANSI, LITERASI DIGITAL
DAN LITERASI MANUSIA TERHADAP KESIAPAN KERJA
AKUNTAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

Disusun Oleh:

Mustika Wati

21402200037

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian penelitian

Tesis

Program Magister Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Juni 2024

Pembimbing,



Dr. Edy Supriyanto, S.E., M.Si., Akt.

NIDN. 0628068202

**ANALISIS KEAHLIAN AKUNTANSI, LITERASI DIGITAL DAN
LITERASI MANUSIA TERHADAP KESIAPAN KERJA AKUNTAN
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Disusun Oleh:
Mustika Wati
21402200037


Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 25 Juni 2024

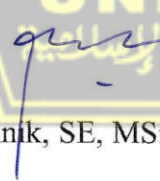
SUSUNAN DEWAN PENGUJI
Pembimbing


Dr. Edy Supriyanto, SE., M.Si, Ak., CA

Penguji 1

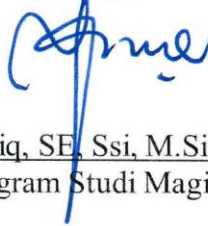
Penguji 2


Dr. Sri Anik, SE, MSi


Dr. Tismazammi Mustafa

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Akuntansi

Tanggal 25 Juni 2024


Dr.H.M Ja'far Shodiq, SE, Ssi, M.Si, Ak, CA, CSRS, CSRA
Ketua Program Studi Magister Akuntansi

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mustika Wati

NIM : 21402200037

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian yang saya buat dan serahkan yang berjudul **“Analisis Keahlian Akuntansi, Literasi Digital dan Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja Akuntan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”** merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan–kutipan dan ringkasan–ringkasan semuanya telah dijelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti dan atau dapat dibuktikan bahwa penelitian ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi apapun dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan atau gelar dan ijazah yang diberikan batal saya terima.

Semarang, 25 Juni 2024

Yang membuat Pernyataan

Mustika Wati

ABSTRAKSI

Persaingan untuk dapat pekerjaan dan bertahan kerja bukan hal mudah bagi generasi Z. Menghadapi persaingan, diperlukan persiapan matang agar individu memiliki kesiapan kerja. Ditambah, kini teknologi bagian dari keseharian kehidupan manusia, maka seseorang perlu memiliki keahlian akuntansi, literasi digital dan literasi manusia dalam kesiapan kerja. Komitmen organisasi juga diperlu dalam kesiapan kerja maka menjadi variabel moderasi pada penelitian ini. Tujuan penelitian untuk meneliti analisis keahlian akuntansi, literasi digital dan literasi manusia terhadap kesiapan kerja akuntan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan PLS. Hasil penelitian ini, pertama adanya pengaruh signifikan keahlian akuntansi terhadap kesiapan kerja. Kedua, ada pengaruh keahlian akuntansi terhadap kesiapan kerja dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi. Ketiga, adanya pengaruh signifikan literasi digital terhadap kesiapan kerja. Keempat, adanya pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi. Kelima, tidak ada pengaruh literasi manusia terhadap kesiapan kerja. Keenam, adanya pengaruh literasi manusia terhadap kesiapan kerja dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi.

Keywords: Keahlian Akuntansi, Literasi Digital, Literasi Manusia, Komitmen Organisasi dan Kesiapan Kerja



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih karunia yang dilimpahkan kepada saya selaku penyusun proposal ini, sehingga dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **“Analisis Keahlian Akuntansi, Literasi Digital, Dan Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja Akuntan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mederasi”**. Disusun dalam rangka memenuhi persyaratan akademis menempuh pendidikan Magister Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.

Penyusunan thesis ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. M. Ja'far Shodiq, S.E., S.Si., MSi selaku Ketua Program Magister Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
2. Bapak Dr. Edy Suprianto, SE., M.Si., Akt selaku Sekretaris Program Magister Akuntansi dan juga dosen pembimbing penulisan thesis ini.
3. Seluruh dosen Magister Akuntansi beserta tenaga pendidik di lingkup Universitas Islam Sultan Agung yang senantiasa memberi masukan, semangat dan motifasinya.
4. Tak lupa kedua orang tua, suami dan anak mejadi motivator tersendiri dalam menyelesaikan pendidikan Magister Akuntansi ini.
5. Rekan-rekan angkatan ke-2 Magister Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung, Semarang yang berada dari Sabang sampai Merauke.

Demikian yang dapat saya sampaikan, saya selaku penyusun menyadari masih banyak kekurangan dalam proses penyusunan proposal thesis ini. Penulis menyampaikan permohonan maaf apabila masih terdapat kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja.

Semarang, Juni 2024

Penulis

Mustika Wati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Theory of Reasoned Action (TRA).....	10
2.1.2 Theory of Planned Behavior (TPB).....	11
2.1.3 Teori Atribusi	13
2.1.4 Keahlian Akuntansi	14
2.1.5 Literasi Digital.....	15
2.1.6 Literasi Manusia	16
2.1.7 Komitmen Organisasi.....	16

2.1.8 Kesiapan Kerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.4 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.3 Sumber dan Jenis Data	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Variabel dan Pengukuran Variabel	31
3.6 Teknik Analisis	36
3.6.1 Uji Statistik Deskriptif	36
3.6.2 Partial Least Square.....	36
3.6.3 Outer Model	38
3.6.4 Inner Model.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Deskripsif Sampel	41
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	43
4.2 Analisis dan Pembahasan	46
4.2.1 Partial Least Square.....	46
4.2.2 Hasil Model	46
4.2.3 Outer Model	47
4.2.3.1 Convergent Validity	50
4.2.3.2 Discriminant Validity.....	52
4.2.3.3 Composite Reliability.....	53

4.2.3.4 Cronbach Alpha.....	54
4.2.4 Inner Model.....	55
4.2.4.1 R-Square.....	56
4.2.4.2 Uji Hipotesis.....	56
4.3 Pembahasan.....	59
4.3.1 Pengaruh Keahlian Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja	59
4.3.2 Komitmen Organisasi sebagai Moderasi Hubungan antara Keahlian Akuntansi dan Kesiapan Kerja.....	60
4.3.3 Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja.....	61
4.3.4 Komitmen Organisasi sebagai Moderasi Hubungan antara Literasi Digital dan Kesiapan Kerja	61
4.3.5 Pengaruh Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja	62
4.3.6 Komitmen Organisasi sebagai Moderasi Hubungan antara Literasi Manusia dan Kesiapan Kerja	63
BAB V PENUTUP	64
5.1. Simpulan	64
5.1.1. Masalah Penelitian	64
5.1.2. Simpulan Hipotesis.....	64
5.2. Keterbatasan Penelitian	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 4.1	Rincian Total Kuesioner	41
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Akuntan.....	42
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel	45
Tabel 4.3	Outer (Measurement) Model Variabel Keahlian Akuntansi (X1)	47
Tabel 4.5	Outer (Measurement) Model Variabel Literasi Digital (X2).....	48
Tabel 4.6	Outer (Measurement) Model Variabel Literasi Manusia (X3)	49
Tabel 4.7	Outer (Measurement) Model Variabel Kesiapan Kerja (Y)	49
Tabel 4.8	Outer (Measurement) Model Variabel Komitmen Organisasi (Z)	50
Tabel 4.9	Outer Loading	51
Tabel 4.10	Cross Loading	52
Tabel 4.11	Composite Reliability	54
Tabel 4.12	Cronbach Alpha	54
Tabel 4.13	R-Square	56
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficient.....	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Theory of Reasoned Action	11
Gambar 2.2 Theory of Planned Behavior.....	12
Gambar 2.3 Unit Analisis	21
Gambar 3 Outer Model	38
Gambar 4.2 Hasil PLS Bootstrepping.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan agar mendapat pekerjaan atau bertahan kerja bukan hal mudah bagi generasi Z. Ketika menghadapi persaingan, diperlukan persiapan matang agar individu siap untuk bekerja. Kesiapan kerja adalah bekal keterampilan dan pengetahuan seseorang dari pendidikan formal maupun kompetensi lainnya secara informal. Ketatnya persaingan memasuki ke dunia kerja dibuktikan melalui penelitian Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi menulis bahwa terdapat 8.8% dari total 7 juta sarjana di Indonesia merupakan pengangguran. Ditambah, kini teknologi bagian dari keseharian kehidupan manusia, maka seseorang perlu memiliki keahlian teknologi dalam kesiapan kerja.

Pada umumnya, para pencari kerja masih mengandalkan pendidikan formal. Untuk memenuhi kebutuhan industri, tenaga kerja harus memiliki kesiapan kerja dengan kemampuan dan pengetahuan di bidang pekerjaan. Persiapan kerja merupakan suatu pengaturan bagi tenaga kerja yang terencana agar mampu bersaing dalam dunia kerja. Gagasan tentang kesiapan kerja, karier, dan pengembangan karier dalam kaitannya dengan pemuda Malaysia menjadi pokok bahasan sebuah artikel. Status kerja diartikan sebagai kemampuan tenaga kerja dasar yang merupakan perpaduan antara persiapan yang matang dan ketersediaan akademis untuk menindaklanjuti pekerjaan dan kewajiban serta kinerja tenaga kerja terencana yang berhasil di dunia kerja pada abad ke-21. (Lau *dkk.*, 2018).

Perusahaan berharap pencari kerja memiliki keterampilan langsung sesuai kebutuhan pekerjaan. Kemampuan tingkat lanjut meningkatkan kecakapan perwakilan dan lebih jauh mengembangkan efisiensi bisnis. Penelitian menunjukkan bahwa 81% pemberi kerja menganggap keterampilan digital sebagai syarat penting bagi calon pekerja dan 97% memiliki surat elektronik (email) penting dalam organisasi bisnis, bersama dengan: Pengolah kata (92%), Spreadsheet (89%), Media sosial (71%). Mereka mengatakan bahwa 68% menilai peningkatan efisiensi merupakan satu aspek dari sejumlah manfaat utama karyawan menguasai literasi digital (Lestari dan Santoso, 2019). Padahal dunia kerja juga mengharuskan tenaga kerja dapat mengoperasikan beberapa teknologi.

Perkembangan teknologi mengakibatkan berbagai perubahan serta inovasi dunia usaha. Inovasi bisnis yang terjadi menyebabkan pergeseran tatanan usaha. Tatanan usaha konvensional kini harus menyesuaikan perubahan zaman. Inovasi serupa dapat dilihat juga pada belanja masyarakat. Dahulu masyarakat berbelanja datang langsung ke toko-toko yang dituju, kini melalui aplikasi teknologi tinggal memilih barang belanjaan dan melakukan pembayaran online (kartu kredit, atau e-money, dan scan QRIS) barang yang dibutuhkan diantar sampai depan rumah. Perubahan ini, Di satu sisi membuat hidup pengguna lebih mudah dan nyaman, tetapi di sisi lain membuat pelaku bisnis menghadapi kesulitan. Kekhasan gangguan inovatif mungkin dapat mematikan posisi atau panggilan tertentu. (Yulianti dkk., 2021). Profesi yang mengawatirkan dan terancam di era masifnya penggunaan teknologi adalah profesi akuntan.

Profesi akuntan selama ini menyesuaikan perkembangan teknologi mulai digitalisasi, virtualisasi sampai transformasi. Seperti halnya Staf pembukuan, pemegang buku, dan inspektur tidak dapat dibedakan dari pemanfaatan inovasi. Panggilan pemegang buku dan inspektur membutuhkan cara berpikir tentang pembelajaran yang mendalam dan transformasi terus-menerus terhadap iklim yang terus berkembang. (Zhang dkk., 2018). Semakin majunya mekanis mengakibatkan perubahan dalam pembukuan, yang tidak terpresiksi dan mungkin bisa negatif. Hasilnya terus berkembang karena adanya peningkatan variabel yang memengaruhinya. (Wyckoff dkk., 2022). Pemanfaatan inovasi yang terus berkarya berpengaruh terhadap pelaksanaan contoh dan siklus pembelajaran pembukuan serta tugas-tugas pembukuan, yang mana pemanfaatan inovasi yang disertai dengan pemahaman terhadap perkembangannya dapat menambah pengetahuan menjadi hasil-hasil, baik yang positif maupun yang negatif, yang berdampak pada profesi pembukuan. (Arifambayun, 2019). Seseorang yang menekuni profesi akuntan, dapat dikatakan orang tersebut memiliki keahlian akuntansi mumpuni.

Yulianti dkk (2021) menjelaskan bahwa Kemampuan pembukuan dan pendidikan komputerisasi sangat memengaruhi persiapan kerja. Organisasi dan bisnis pekerjaan semakin membutuhkan keterampilan dan kemampuan kerja tingkat lanjut. Menurut survei The British Computer Society, 90% profesional dan pemberi kerja Sumber Daya Manusia (SDM) menjelaskan dimana perangkat digital sama pentingnya dengan peran organisasi mereka. Kini hampir setiap pekerjaan bergantung pada aspek teknologi (Lestari dan Santoso, 2019).

Berdasarkan gagasan UNESCO, penguasaan komputer menjadi alasan untuk menemukan perangkat TIK. Literasi adalah keahlian agar bisa mengoperasikan teknologi digital pada saat bekerja dan berwirausaha dengan aman dan tepat guna mengakses, membuat karena, memahami, menggabungkan, memberikan, menilai, dan membuat data. Pendidikan komputer merupakan keahlian mendasar yang harus ditingkatkan oleh para pencari kerja. Dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki literasi digital, para pencari kerja memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi jika mereka melek digital, agar beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Forum Ekonomi Dunia tahun 2019 tentang “The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution”. Forum tersebut menjelaskan tentang posisi yang diprediksi berjumlah 5.000.000 dapat hilang karena perubahan peristiwa yang inovatif, seperti dimulainya kerusuhan modern. Diperkirakan bahwa generasi pada masa depan diproyeksikan bekerja di ranah pekerjaan yang saat ini belum muncul. Perilaku bisnis harus berjalan lancar dan terhindar dari bahaya, misalnya SDM yang rendah, PHK massal, dan penurunan tingkat tunjangan.

Titik fokus utama dari rencana pendidikan baru di era modern 4.0 yaitu kecakapan manusia. Penting, mengingat ketidakmampuan untuk memahami dan menghargai manusia sebagai kegagalan program akan disebabkan oleh manusia apa pun yang direncanakan. Jadi, seharusnya lembaga pendidikan tinggi menyiapkan mahasiswa (peserta didik) di era modern 4.0? Mahasiswa, sebagai tenaga kerja pada masa depan, harus berusaha memiliki keterampilan yang

relevan untuk menyesuaikan dengan perubahan. (Anggresta, 2019). Perubahan dalam lingkungan kerja yang memiliki komitmen organisasi (perusahaan).

Komitmen organisasi memiliki hubungan emosional dengan bisnis. Melibatkan dukungan moral, menoleransi kualitas dalam organisasi dan keyakinan dalam diri sendiri untuk melayani organisasi. Menurut Windy dan Gunasti (2012) “Tingkat keyakinan karyawan terhadap tujuan organisasi dan tekad untuk tidak meninggalkannya dianggap sebagai komitmen organisasi. Di dunia profesi akuntan, selain memiliki Kemampuan pembukuan, pendidikan komputerisasi, dan kecakapan manusia dalam menghadapi status pekerjaan juga memerlukan tanggung jawab yang berwibawa. Dalam sebuah organisasi, tanggung jawab yang wajar dan terkoordinasi sangat penting dalam membuat organisasi maju. Menurut Robbins (2019) mengartikan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan menunjukkan dukungan terhadap organisasi tertentu, termasuk tujuan-tujuannya, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Lestari dan Santoso, (2019) meneliti bahwa “Peran Literasi Digital, Literasi Teknologi, dan Literasi Manusia untuk Mendorong Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi di Era Revolusi Industri 4.0”. Tujuan penelitian ini, agar mengetahui peran dari literasi teknologi, digital, se rta manusia dalam memajukan mahasiswa agar siap mengakses dunia kerja. Penelitian menggunakan alat uji regresi linier berganda. Secara keseluruhan, temuan penelitian memperlihatkan bahwa secara signifikan kesiapan kerja dipengaruhi oleh literasi teknologi, literasi digital, dan literasi manusia. (sebesar 54,7%). Literasi digital

berpengaruh (14,9%) signifikan terhadap kesiapan kerja. Literasi teknologi berpengaruh (7,9%) signifikan terhadap kesiapan kerja. Literasi manusia berpengaruh (6,6%) signifikan terhadap kesiapan kerja.

Yulianti dkk. (2021) meneliti “Pengaruh Keahlian Akuntansi, Literasi Digital dan Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja Calon Akuntan di Era Disrupsi Teknologi Digital”. Tujuan studi tersebut untuk mengetahui bagaimana kesiapan kerja dari kandidat akuntan dengan variabel keahlian akuntansi, literasi digital, serta literasi manusia. SEM PLS digunakan sebagai instrumen uji pada kajian ini. Studi tersebut menemukan bahwa kesiapan kerja calon akuntan ditingkatkan secara signifikan oleh keahlian akuntansi, dan literasi digital dan manusia. Keahlian akuntansi berpengaruh (sebesar 17,4%) pada kesiapan kerja. Literasi digital berpengaruh (sebesar 24,3%) pada kesiapan kerja. Literasi manusia berpengaruh (sebesar 52,7%) pada kesiapan kerja.

Faradhiba (2022) meneliti tentang, “Era Disrupsi Digital Pada Kesiapan Calon Pekerja Akuntan”. Analisis SEM PLS diperbantukan sebagai alat untuk pengujian pada studi ini. Sebagai hasilnya bahwa faktor literasi digital menggambarkan pengaruh positif untuk kesiapan kerja. (Erawan dan Wirakusuma (2022) meneliti tentang, “Kesiapan Kerja Calon Akuntan di Era Pandemi Covid-19”. Studi ini juga menggunakan alat uji Smart-PLS. Konsekuensi dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pembukuan secara signifikan memengaruhi status kerja. Kesiapan kerja ditingkatkan secara signifikan oleh literasi baru. Literasi dan kesiapan kerja tidak secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi. Putri dan Supriansyah (2021) meneliti tentang, “Pengaruh Literasi

Digital Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Sekolah Menengah Kejuruan”. Dalam kajian ini digunakan analisis regresi linier dan menghasilkan simpulan bahwa pendidikan lanjutan menunjukkan pengaruh sebesar 36,9% pada kesiapan kerja.

Penelitian atau studi ini merupakan lanjutan dan pengembangan dari studi-studi yang sudah dipublikasikan sebelumnya. Konsep yang dikembangkan pada penelitian sekarang mengadopsi variable moderating yaitu komitmen organisasi dalam kesiapan kerja. Penambahan komitmen organisasi menandai perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya sebagai variable moderating terhadap kesiapan kerja akuntan. Penambahan variable penting karena pada dunia kerja, komitmen organisasi hal penting bagi akuntan.

Peneliti sebelumnya Lestari dan Santoso, (2019) meneliti “Peran Literasi Digital, Literasi Teknologi, dan Literasi Manusia untuk Mendorong Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi di Era Revolusi Industri 4.0”. Yulianti dkk. (2021) meneliti “Pengaruh Keahlian Akuntansi, Literasi Digital dan Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja Calon Akuntan di Era Disrupsi Teknologi Digital”. Faradhiba (2022) meneliti tentang, “Era Disrupsi Digital Pada Kesiapan Calon Pekerja Akuntan”. Berdasarkan uraian diatas, studi ini memiliki penambahan variabel moderasi yaitu komitmen organisasi. Penelitian ini berjudul, **“Analisis Keahlian Akuntansi, Literasi Digital dan Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja Akuntan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”**.

1.2 Perumusan Masalah

Beberapa peneliti menunjukkan bahwa literasi teknologi, literasi digital, sertaliterasi manusia yang menunjukkan pengaruhnya pada kesiapan kerja (Lestari dan Santoso, 2019). Yulianti dkk. (2021) menjelaskan literasi digital, keahlian akuntansi, dan literasi manusia mempengaruhi kesiapan kerja. Robbins (2019) menjelaskan komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan pada organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan organisasi. Dari latar belakang diatas, permasalahan dalam studi ini dirumuskan menjadi:

1. Apakah keahlian akuntansi berpengaruh pada kesiapan kerja?
2. Bagaimana keahlian akuntansi dengan komitmen organisasi berpengaruh pada kesiapan kerja?
3. Apakah literasi digital berpengaruh pada kesiapan kerja?
4. Bagaimana literasi digital dengan komitmen organisasi berpengaruh pada kesiapan kerja?
5. Apakah literasi manusia berpengaruh terhadap kesiapan kerja?
6. Bagaimana literasi manusia dengan komitmen organisasi berpengaruh pada kesiapan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah disusun, sehingga tujuan dari diadakannya penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis dan mendapatkan bukti secara empiris pengaruh signifikan antara keahlian akuntansi terhadap kesiapan kerja
2. Untuk menganalisis serta memperoleh bukti secara empiris pengaruh signifikan

- antara keahlian akuntansi dengan komitmen organisasi terhadap kesiapan kerja
3. Untuk menganalisis serta memperoleh bukti secara empiris pengaruh signifikan antara literasi digital terhadap kesiapan kerja
 4. Untuk menganalisis serta memperoleh bukti secara empiris pengaruh signifikan antara literasi digital dengan komitmen organisasi terhadap kesiapan kerja
 5. Untuk menganalisis serta memperoleh bukti secara empiris pengaruh signifikan antara literasi manusia terhadap kesiapan kerja
 6. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti secara empiris pengaruh signifikan antara literasi manusia dengan komitmen organisasi terhadap kesiapan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap ada manfaat pada penelitian ini. Manfaat yang hendak dicapai yakni:

1. Aspek teoritis dari penelitian ini yaitu, menjadi literature fokus kajian berkaitan dengan keahlian akuntansi, literasi digital, maupun literasi manusia pada kesiapan kerja dari para kandidat akuntan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Rujukan literasi khususnya bagi peneliti almamater Magister Akuntansi Universitas Sultan Agung Semarang.
2. Aspek praktis penelitian, guna menjadi perhatian bagi para calon akuntan untuk menyiapkan diri di dunia kerja. Dikarenakan profesi akuntan memiliki cakupan luas dan tanggungjawab tinggi dalam pekerjaannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Isi kajian pustaka ialah deskripsi proses berpikir dan evolusinya keilmuan dari tema penelitian. Kajian pustaka harus diuraikan dengan ringkas, jelas, serta padat dengan kritis tentang hasil kajian pustaka terkait tentang masalah yang diteliti.

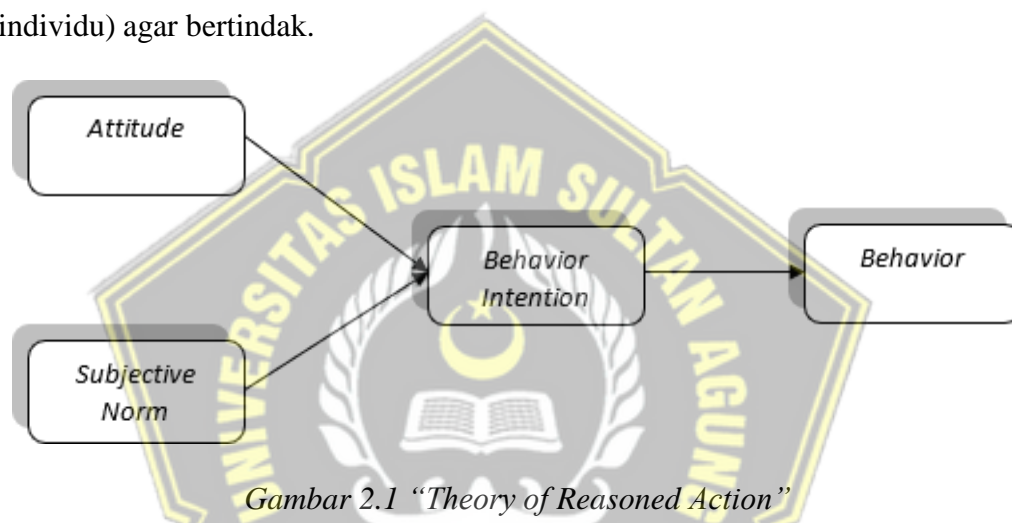
2.1.1 Theory of Reasoned Action (TRA)

Prayogo (2020) menjelaskan bahwa TRA diperkenalkan dan Fishbein (1967). Perilaku dasar dan dampak tindakan merupakan subjek teori ini. Pada TRA mempelajari tindakan individu karena keinginan atau minat (niat) untuk melakukannya. Ada tiga bagian dalam hipotesis ini, secara spesifik: minat perilaku (*behavior intention*), sikap (*attitude*), serta norma subjektif (*subjective norm*), yang memiliki signifikansi pengaruhnya pada perilaku.

Behavioral intention mengevaluasi area kekuatan yang serius untuk mengetahui bagaimana motivasi di balik tindakan tersebut. *Behavioral intention* dan *behavior* berbeda satu sama lain. Minat atau “intention” adalah ingin berperilaku. Jadi minat adalah kecenderungan (rencana) agar bisa melakukan sesuatu yang akan dicapai. “behavior” atau perilaku aktual, adalah apa yang dilakukan orang. (Prayogo, 2020). Ajen dan Fishbein dalam Prayogo (2020) menyimpulkan bahwa sikap atau “attitude” ialah Setiap individu mengakui atau menolak suatu cara berperilaku yang bisa diperkirakan berdasarkan alasan individu. Dalam ulasan ini, diartikan bahwa sikap adalah “belief” atau Sentime

baik atau pesimis seseorang mengartikan perilakunya. Oleh karena itu, sikap akuntan terhadap keahlian akuntansi, literasi digital, literasi manusia dan komitmen organisasi menentukan kesiapan kerja.

Prayogo (2020) mendefinisikan bahwa subjective norm merupakan sudut pandang seseorang terhadap orang yang bisa mengakibatkan rasa penasaran dalam kehidupan nyata. *Subjektive norm* sumbernya eksternal, kemudian berakibat minat (individu) agar bertindak.



Gambar 2.1 “Theory of Reasoned Action”

2.1.2 Theory of Planned Behavior (TPB)

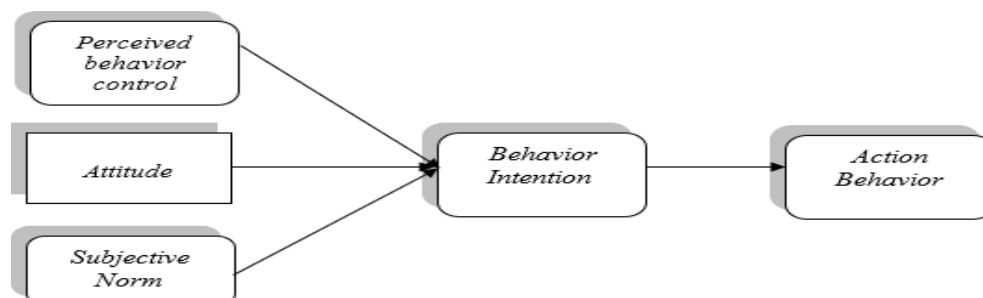
TPB dimaknai sebagai hasil pembedahan atas Theory of Reasoned Action. Pembedahan teori tersebut menambah konstruk “perceived behavioral control” diterima untuk mempengaruhi perilaku dan minat. Ditambahkan konsep ini, yang digunakan agar bisa mengarahkan perilaku individu saat melakukan tindakan (Prayogo, 2020).

Model TPB menjelaskan bahwa ada minat dalam berperilaku, yang mengarah pada perilaku individu. Faktor utama ada tiga yang menentukan minat dalam berperilaku adalah; (a) behavioral beliefs, khususnya individu saat mau bertindak, aktivitas tersebut selanjutnya dinilai atau “beliefs strength and outcome

evaluation”, (b) normatif beliefs, adalah sebuah kepercayaan terhadap satu individu lagi dan didorong oleh keinginan, atau “normatif beliefs and motivation to comply”, kemudian (c) control beliefs, sebagai pengharapan apakah akan mendorong perilaku yang direncanakan atau sebaliknya.

Ajzen dan Fishbein dalam Prayogo (2020) mengklaim bahwa hambatan perilaku datang dari dalam dan luar. Dengan urutan bahwa behavior belief menghasilkan attitude, control beliefs menciptakan perceived behavioral control, normative beliefs menciptakan subjective norm. Sikap adalah pemikiran seseorang ketika menoleransi atau sebaliknya mengabaikan perilaku dengan menggunakan pengukuran tertentu. Disposisi berhubungan dengan pola pikir dan pengalaman, yang memengaruhi orang untuk menanggapi apa yang sedang terjadi atau tindakan. Subjective norm ialah Pandangan seseorang terhadap orang lain memengaruhi keuntungan seseorang dalam mengejar pilihan untuk melakukan suatu tindakan.

Prayogo (2020) mengartikan perceived behavior control adalah manfaat atau hambatan dalam melakukan suatu kegiatan. Asumsi dari teori ini adalah *perceived behavior control* bisa mempengaruhi motivasi pada saat ingin bertindak.



Gambar 2.2 Theory of Planned Behavior

Kontrol perilaku yang dirasakan, yang dianggap mempengaruhi minat dan perilaku, merupakan korelasi antara TPB dan penelitian ini. Keyakinan terhadap perilaku, keyakinan normatif, dan keyakinan kontrol merupakan tiga faktor utama yang mempengaruhi minat perilaku. Di mana para spesialis akan menyelidiki kemampuan pembukuan, kemahiran tingkat lanjut, dan pendidikan manusia terhadap persiapan kerja pembukuan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Maka, *behavioral beliefs*, *normative beliefs*, dan *control beliefs* menjadi dasar tindakan akuntan mempersiapkan diri di dunia kerja.

2.1.3 Teori Atribusi

Teori atribusi sering diasosiasikan dengan psikologi naif, berdampak teori kognitif yang tidak masuk akal digantikan psikologi sosial dengan fokus pada priming yang tidak disadari. Pemikiran atribusi juga merambah bidang studi lain, termasuk psikologi pendidikan. Weiner (2010) mengemukakan teori atribusi, berpusat pada penyebab. Penyebab dari sebuah tindakan individu.

Tindakan individu alih-alih (selain) pembenaran yang diterapkan keadaan (situasional atribusi) yang tidak dapat dikendalikan dan faktor-faktor dapat dikontrol (disposisional atribusi).

Teori atribusi menjelaskan bagaimana memahami atau mengetahui sifat-sifat dasar individu dan penyebab perubahan perilakunya. Penyebab dari perilaku seorang individu tersebut dinamakan atribusi. Penyebab perilaku seorang akuntan menghadapi Atribusi disposisional dan situasional menunjukkan kesiapan kerja. Dalam penelitian ini, atribusi disposisional terungkap secara internal dalam aspek perilaku tertentu seorang akuntan, seperti skill atau keterampilan yang mereka

miliki. Studi dari Melia dkk. (2021) mengindikasikan bahwa nilai dari kesiapan kerja dari kandidat akuntan ini dipengaruhi secara positif karena keahlian akuntansi. Akuntan selain harus memiliki keahlian akuntansi, juga harus mampu mengoperasikan teknologi (literasi digital) dan memiliki kompetensi lainnya (literasi manusia) dalam menghadapi dunia kerja (kesiapan kerja). Tak lepas, seorang akuntan perlu memiliki komitmen organisasi pada profesi akuntan serta loyalitas terhadap pekerjaannya.

2.1.4 Keahlian Akuntansi

Dikatakan sebagai akuntan, seseorang telah menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) jurusan Akuntansi dan Program Profesi Akuntan Akuntan (PPAk) serta mengikuti ujian kompetensi akuntan (*Certified Accountant*). Akuntan atau calon akuntan, dianggap memiliki keahlian akuntansi yang mumpuni, terutama menyusun laporan keuangan.

Teknologi otomasi yang canggih akan dengan mudah menggantikan akuntan yang hanya mengandalkan keterampilan akuntansi teknis. Frey dan Osborne (2013) menjelaskan bahwa beberapa tugas dan pekerjaan rutin atau yang prosedurnya sudah baik dapat terancam atau dihilangkan oleh kemajuan teknologi, otomatisasi, dan komputerisasi. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang akuntan terdiri dari berbagai pekerjaan dan tidak semua posisi normal itu mudah dan dapat diselesaikan dengan mekanisasi (Autor, 2015).

Pernyataan tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa selama masih mampu untuk menyesuaikan diri, tentunya profesi akuntansi bisa bertahan dan akan tetap diperlukan. Oleh karena itu, akuntan dituntut untuk terus meningkatkan

keterampilannya serta kompetensi lainnya melengkapi diri menghadapi dunia kerja (WEF, 2015).

2.1.5 Literasi Digital

UNESCO (2018), Literasi digital dimaknai sebagai kemampuan dalam memaksimalkan penggunaan teknologi digital dan perangkat internet dalam menemukan, mengakses, mengatur, menggabungkan, mengomunikasikan, mengevaluasi, dan membuat informasi yang aman agar dapat ikut serta di kehidupan ekonomi maupun sosial. Sebagai Indikator, digunakan aspek kemampuan literasi digital yang berisi tujuh elemen. Pertama, literasi data dan informasi. Kedua, korespondensi dan kerja sama. Ketiga, pembuatan konten digital. Keempat, keamanan, dan kelima, pemecahan masalah. Kompetensi yang terkait dengan karier masing-masing berada pada peringkat keenam dan ketujuh. (UNESCO, 2018).

Pertama kali istilah literasi digital diungkapkan oleh Gilster (1997) yang artinya kapasitas untuk memaknai dan memanfaatkan data melalui berbagai referensi digital pada situasi yang bervariasi, termasuk sekolah, pekerjaan, dan kondisi keseharian. Bawden (2001) membawa perspektif baru seputar literasi digital yang bersandar pada literasi komputer dan literasi informasi. Literasi informasi meningkat sejak era 1990-an karena informasi ini dapat diakses secara lebih mudah kemudian disebarluaskan dari jaringan teknologi dan informasi, sementara itu literasi komputer muncul di era 1980-an.

Martin (2016) menuturkan bahwa Literasi digital mencakup kesadaran, sikap, dan kemampuan dalam menggunakan alat dan fasilitas digital secara

efektif. Ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi, mengakses, mengelola, mengintegrasikan, mengevaluasi, menganalisis, dan mensintesis sumber daya digital. Dengan literasi digital, seseorang dapat membangun pengetahuan baru, menciptakan konten media, dan berkomunikasi dengan orang lain dalam berbagai konteks kehidupan, yang semuanya bertujuan mendukung tindakan sosial yang positif dan konstruktif.

2.1.6 Literasi Manusia

Kajian tentang literasi manusia masih sangat sulit ditemukan. Aoun (2017) menjelaskan, keterampilan manusia ditujukan untuk lebih mengembangkan kemampuan relasional dan otoritas ilmu perencanaan. Kementerian Teknologi, Riset, serta Pendidikan Tinggi Indonesia atau Kemenristekdikti (2017) menegaskan bahwa literasi manusia merupakan pecahan dari Pendidikan Umum yang wajib dikuasai siswa. Komponen literasi ini meliputi kepemimpinan dan kerja tim, ketangkasan budaya yaitu siswa dengan berbagai latar belakang dan kemampuan bekerja di lingkungan domestik dan internasional, kewirausahaan, termasuk kewirausahaan sosial, merupakan keterampilan yang dimiliki semua siswa.

2.1.7 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional dapat berkembang sebagai hasil dari keterikatan emosional individu terhadap bisnis, yang mencakup dukungan moral, penerimaan nilai-nilai perusahaan, dan tekad untuk melayani bisnis. Windy dan Gunasti (2012) menjelaskan, pengertian Tingkat penerimaan dan keyakinan karyawan terhadap tujuan organisasi serta bersumpah untuk tidak meninggalkannya dikenal sebagai

komitmen organisasi.

Pada perusahaan, untuk mencapai tujuan, seseorang harus berkomitmen dengan cara yang jelas dan terfokus. Robbins (2019) mengartikan komitmen organisasi menjadi keinginan karyawan agar dipertahankan menjadi bagian dari organisasi tersebut dan keselarasannya dengan tujuannya.

2.1.8 Kesiapan Kerja

Ada berbagai istilah yang digunakan untuk mendefinisikan kesiapan kerja. Menurut Mason dkk. (2009), kesiapan kerja mengacu pada kepemilikan serangkaian keterampilan dasar, pengetahuan, sikap, dan pemahaman praktis yang memungkinkan lulusan baru untuk berkontribusi secara produktif terhadap tujuan organisasi. Kesiapan kerja menggambarkan persepsi seseorang baru lulus pendidikan tentang sikap serta atribut yang diperoleh guna sukses di tempat kerja (Caballero dan Walker, 2010). Maka dari itu, Kardi dkk (2009) menegaskan bahwa perguruan tinggi harus lebih membekali lulusannya, tidak hanya dengan pengetahuan dasar di bidang tertentu tetapi juga keterampilan kesiapan kerja, karena persaingan global di tempat kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Lestari dan Santoso (2019) meneliti tentang “peran literasi digital, literasi teknologi, dan literasi manusia untuk mendorong kesiapan kerja mahasiswa pendidikan akuntansi di era revolusi industri 4.0”. Tujuan penelitian ini, mengkaji peran literasi teknologi, literasi digital, serta literasi manusia dalam mencapai kesiapan mahasiswa dalam dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel tersebut pengaruh signifikan pada kesiapan kerja (sebesar 54,7%). Literasi

digital mempunyai pengaruh (14,9%) signifikan pada kesiapan kerja. Literasi teknologi berpengaruh (7,9%) signifikan terhadap kesiapan kerja. Literasi manusia berpengaruh (6,6%) signifikan terhadap kesiapan kerja.

Yulianti dkk. (2021) meneliti tentang “pengaruh literasi digital, keahlian akuntansi, serta literasi manusia pada kesiapan kerja calon akuntan di era disrupsi teknologi digital”. Tujuan penelitian untuk mengkaji pengaruh ketiga variabel yang sudah ditentukan terhadap kesiapan kerja calon akuntan. Hasil penelitiannya yaitu bahwa terdapat dampak positif yang penting dari kemampuan pembukuan, kemahiran komputersasi dan pendidikan manusia pada status kerja pembukuan yang direncanakan. Keahlian akuntansi berpengaruh (sebesar 17,4%) pada kesiapan kerja. Selanjutnya literasi digital mempunyai pengaruh (sebesar 24,3%) pada kesiapan kerja. Literasi manusia berpengaruh (sebesar 52,7%) terhadap kesiapan kerja.

Erawan dan Wirakusuma (2022) meneliti tentang, “kesiapan kerja calon akuntan di era pandemi Covid-19”. Studi ini menunjukkan bahwa keterampilan akuntansi menindikasikan dampak positif serta signifikan pada kesiapan kerja. Kesiapan kerja ditingkatkan secara signifikan oleh literasi baru. Literasi dan kesiapan kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Senada dengan Putri dan Supriansyah (2021) meneliti tentang, “pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja generasi Z di sekolah menengah kejuruan”. Hasilnya, penelitian tersebut terlihat bahwa aspek literasi digital mempunyai pengaruh kesiapan kerja senilai 36,9%.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lestari dan Santoso, 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Literasi Manusia - Kesiapan Kerja Mahasiswa - Literasi Digital - Literasi Teknologi 	<p>a. literasi teknologi, literasi digital, serta literasi manusia mempunyai pengaruh signifikan pada kesiapan kerja,</p> <p>b. Literasi digital berpengaruh signifikan pada kesiapan kerja,</p> <p>c. literasi teknologi mempunyai pengaruh signifikan pada kesiapan kerja,</p> <p>d. literasi manusia berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja</p>
2.	Yulianti dkk, 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Literasi Digital - Keahlian Akuntansi Calon Akuntan - Kesiapan Kerja - Literasi Manusia 	<p>a. literasi digital, keahlian akuntansi, serta literasi manusia mempunyai pengaruh positif pada kesiapan kerja calon akuntan,</p> <p>b. Keahlian akuntansi berpengaruh signifikan pada kesiapan kerja calon akuntan,</p> <p>c. Literasi digital mempunyai pengaruh signifikan pada kesiapan kerja calon akuntan,</p> <p>d. Literasi manusia berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja calon akuntan.</p>

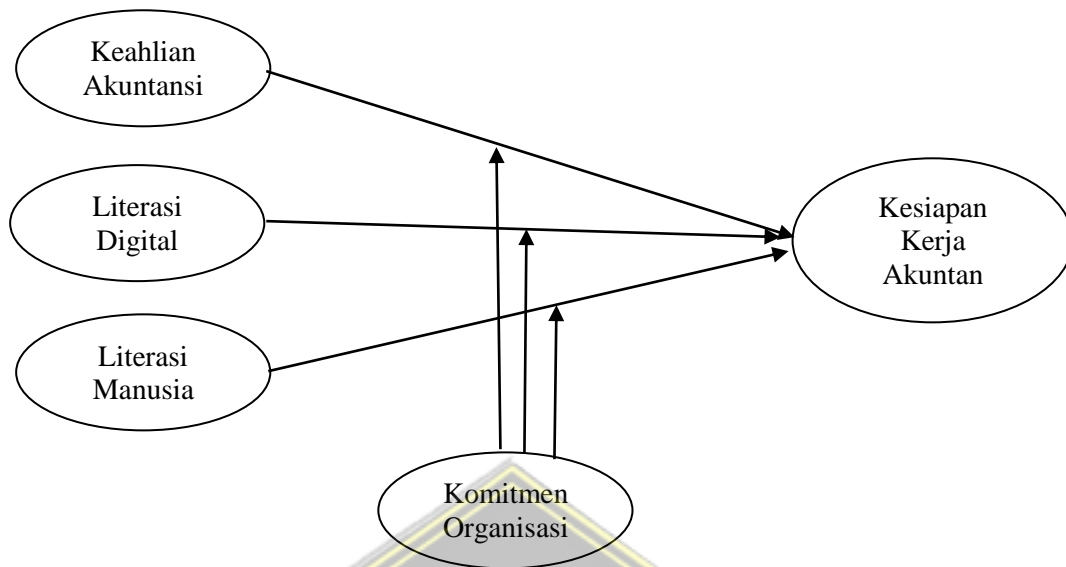
3.	Erawan dan Wirakusuma, 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Keahlian Akuntansi - Literasi Baru - Kesiapan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> a. Keahlian akuntansi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja, b. Literasi baru mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kesiapan kerja
4.	Putri dan Supriansyah, 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Kesiapan Kerja - Literasi Digital 	Literasi digital mempunyai pengaruh signifikan pada kesiapan Kerja

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

Atribusi disposisional dan situasional adalah dua contoh bagaimana perilaku kesiapan kerja seorang akuntan dijelaskan oleh teori atribusi. Keahlian akuntansi, literasi digital, dan literasi manusia mengungkapkan atribusi disposisional seorang akuntan. *Situational attributions* seorang akuntan dapat dilihat dari komitmen organisasi pada saat kesiapan kerja.

Keahlian akuntansi dari seorang calon akuntan dianggap mumpuni dalam membuat laporan keuangan. Keahlian akuntansi sangatlah diperlukan bagi calon akuntan yang akan menekuni profesi akuntan dan bekerja secara professional. *Dispositional attributions* berikutnya yaitu literasi digital. Seorang akuntan tidak cukup hanya memiliki keahlian akuntansi saja. Wawasan dan kecakapan memakai teknologi (literasi digital) juga penting. Akuntan dalam melakukan tugas keseharian tak lepas dari teknologi. Literasi manusia merupakan salah satu dari atribusi seorang akuntan.



Gambar 2.3 Unit Analisis

Kesiapan kerja dan komitmen organisasi ialah bagian dari situasional atribusi seorang akuntan. Dikatakan profesional atau tidaknya seorang akuntan, dapat dilihat dari cara kerjanya (kesiapan kerja) dan komitmen organisasi. Semakin kredibel seorang akuntan, maka ia memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada profesi akuntan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan pembukuan, pendidikan komputerisasi, dan kecakapan manusia berperan penting dalam ketersediaan kerja. Kemampuan akuntansi, literasi digital, dan literasi manusia semuanya ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap kesiapan kerja dalam studi ini dengan komitmen organisasi sebagai variable moderasi.

2.4 Hipotesis

Menurut Teori atribusi bahwa seseorang yang berada pada situasi yang dipaksakan maka dia cenderung berusaha mencoba untuk melaksanakannya.

Dalam teori ini di mana atribusi disposisional untuk kajian ini berasal dari pengaruh internal, dengan merujuk pada komponen perilaku individu seorang akuntan, seperti keterampilan atau keahlian yang mereka miliki.

Ketika keahlian yang di miliki oleh calon akuntan baik, maka dia akan cenderung siap untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena calon akuntan telah menguasai keahlian di bidangnya. Namun jika calon akuntan tidak memiliki keahlian maka cenderung tidak siap melakukan pekerjaannya. Yulianti dkk. (2021) menjelaskan bahwa kesiapan kerja ditingkatkan dengan memiliki literasi digital dan keterampilan akuntansi. Penelitian ini di dukung oleh Erawan dan Wirakusuma (2022) yang menyebutkan peran keterampilan akuntansi menampakkan pengaruhnya secara signifikan dan positif pada kesiapan kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis berikut dapat diajukan:

H₁: Keahlian akuntansi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

Pada TRA mempelajari tindakan orang karena mereka tertarik (sengaja) atau ingin melakukan sesuatu. Teori ini terdiri dari tiga bagian berikut: minat berperilaku (behavior intention), sikap (attitude) dan norma subjektif (subjective norm), yang mempunyai pengaruh pada perilaku.

Prayogo (2020) menyatakan bahwa ada kendala internal dan eksternal pada perilaku. Kepercayaan tentang perilaku mengarah pada sikap, kepercayaan tentang kontrol mengarah pada persepsi kontrol perilaku, dan kepercayaan tentang norma mengarah pada norma subjektif. Sikap seseorang adalah bagaimana mereka memutuskan apakah akan menerima atau menolak perilaku berdasarkan standar tertentu. Respons orang terhadap suatu situasi atau tindakan dipengaruhi oleh

sikap mereka, yang terkait dengan mentalitas dan pengalaman. Norma subjektif seseorang merupakan bagian dari persepsi mereka pada orang sekitar, yang memengaruhi minat mereka dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan.. Komitmen organisasi dan kesiapan kerja masuk situational attribution, situasional atribusi penyebab perilaku akuntan. Akuntan dalam bertindak menghadapi situasi yang ada dapat bersikap tenang ataupun sebaliknya. Hal ini, menjadi ruang lingkup pada teori atribusi.

Ketika karyawan memiliki keahlian akuntansi mumpuni didukung sikap komitmen pada perusahaan, maka akan melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan semakin siap menjalankan pekerjaannya dengan komitmen dan keahliannya.

Penelitian Yulianti dkk. (2021) menjelaskan bahwa pengaruh positif dari literasi digital dan keahlian akuntansi pada kesiapan kerja. Penelitian ini didukung oleh Erawan dan Wirakusuma (2022) yang memaparkan peran keahlian akuntansi mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Fazzari, Juwitaningrum, Wulandari (2021) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini, yaitu:

H₂: Komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara keahlian akuntansi dan kesiapan kerja

Literasi digital merupakan bagian dari dispositional attributions. Keterampilan dalam menemukan, mengakses, mengatur, menggabungkan, mengomunikasikan, mengevaluasi, dan membuat informasi secara aman untuk menggunakan teknologi digital maupun perangkat internet dalam ikut serta di kehidupan ekonomi ataupun sosial disebut sebagai literasi digital. Kesiapan kerja salah satu indicator dari situational attributions.

Sorang karyawan yang mempunyai literasi digital yang lebih bagus, maka karyawan akan lebih siap bekerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki literasi digital. Lestari dan Santoso (2022) menjelaskan literasi digital mempunyai pengaruh signifikan pada kesiapan kerja. Yulianti dkk (2021) menerangkan literasi digital mempengaruhi kesiapan kerja calon akuntan secara signifikan. Hal serupa, Putri dan Supriansyah (2021) menyimpulkan bahwa literasi digital ini secara signifikan mempunyai pengaruh pada kesiapan kerja. Sehingga, hipotesis yang dibentuk pada penelitian, adalah:

H3: Literasi digital berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

Kecakapan komputerisasi adalah kapasitas untuk menemukan, mengakses, mengatur, bergabung, menyampaikan, menilai dan membuat data yang aman melalui inovasi canggih dan gadget web untuk mengambil bagian dalam aktivitas moneter dan publik. Komitmen organisasi dan kesiapan kerja masuk situational attribution, situasional atribusi penyebab perilaku akuntan. Akuntan dalam bertindak menghadapi situasi yang ada dapat bersikap tenang ataupun sebaliknya. Kesiapan kerja salah satu indicator dari situational attributions. Kesiapan kerja

mengilustrasikan persepsi lulusan tentang sikap maupun atribut disematkan dan mengindikasikan keberhasilan di tempat kerja (Caballero dan Walker, 2010).

Prayogo (2020) menyatakan bahwa ada kendala internal dan eksternal pada perilaku. Kepercayaan tentang perilaku mengarah pada sikap, kepercayaan tentang kontrol mengarah pada persepsi kontrol perilaku, dan kepercayaan tentang norma mengarah pada norma subjektif. Sikap seseorang adalah bagaimana mereka memutuskan apakah akan menerima atau menolak perilaku berdasarkan standar tertentu. Respons orang terhadap suatu situasi atau tindakan dipengaruhi oleh sikap mereka, yang terkait dengan mentalitas dan pengalaman. Norma subjektif seseorang dipersepsikan terhadap individu lain dan memengaruhi minat mereka dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan.

Karyawan memiliki literasi digital didukung komitmen terhadap perusahaan, maka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki literasi digital namun tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka kurang baik bekerjanya. Penelitian sebelumnya Lestari dan Santoso (2019) menerangkan bahwa literasi digital menyumbangkan pengaruhnya sebesar (14,9%) dan signifikan pada kesiapan kerja. Yulianti dkk. (2021) menjelaskan bahwa literasi digital berpengaruh (sebesar 24,3%) terhadap kesiapan kerja calon akuntan. Fazzari, Juwitaningrum, dan Wulandari (2021) mengungkapkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Sehingga, hipotesis yang dibentuk untuk studi ini, yaitu:

H4: Komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara literasi digital dan kesiapan kerja

Pada TRA mempelajari tindakan orang karena mereka tertarik (disengaja) atau ingin melakukan sesuatu. Dari teori ini, Niat perilaku, sikap, dan norma subjektif mempengaruhi perilaku. Baik faktor internal maupun eksternal bertanggung jawab atas kendala perilaku. Keyakinan terhadap perilaku mengarah pada sikap, keyakinan kontrol mengarah pada persepsi kontrol perilaku, dan keyakinan normatif mengarah pada norma subjektif. Sikap individu adalah bagaimana mereka memutuskan apakah akan menerima atau menolak perilaku berdasarkan standar tertentu. Respons orang terhadap suatu situasi atau tindakan dipengaruhi oleh sikap mereka, yang terkait dengan mentalitas dan pengalaman. Norma subjektif seseorang adalah bagaimana mereka melihat orang lain, yang memengaruhi minat mereka dalam memutuskan apa yang harus dilakukan.

Literasi manusia bagian dari indikator dispositional attributions. Sasaran literasi manusia adalah menguasai ilmu desain dan meningkatkan keterampilan komunikasi. Kesiapan kerja merujuk pada kepemilikan serangkaian keterampilan dasar, pengetahuan, sikap, dan pemahaman praktis yang memungkinkan lulusan baru untuk berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi.

Persepsi lulusan adalah gambaran kesiapan kerja tentang sikap serta atribut yang diperoleh yang memungkinkan kesuksesan di tempat kerja. Penelitian Lestari dan Santoso (2019) menjelaskan tentang literasi manusia berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Senada dengan Yulianti dkk (2021) menerangkan bahwa literasi manusia memproyeksikan pengaruh yang signifikan serta positif pada kesiapan kerja dari kandidat akuntan. Sehingga, hipotesis yang dibentuk pada kajian ini, yaitu:

H5: Literasi manusia berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

Pada TRA mempelajari tindakan orang karena mereka tertarik (disengaja) atau ingin melakukan sesuatu. Teori ini mengatakan bahwa perilaku dipengaruhi oleh niat perilaku, sikap, dan norma subjektif. Baik faktor internal maupun eksternal bertanggung jawab atas kendala perilaku. Keyakinan terhadap perilaku mengarah pada sikap, keyakinan kontrol mengarah pada persepsi kontrol perilaku, dan keyakinan normatif mengarah pada norma subjektif. Sikap individu adalah bagaimana mereka memutuskan apakah akan menerima atau menolak perilaku berdasarkan standar tertentu. Respons orang terhadap suatu situasi atau tindakan dipengaruhi oleh sikap mereka, yang terkait dengan mentalitas dan pengalaman. Norma subjektif seseorang adalah bagaimana mereka melihat orang lain, yang memengaruhi minat mereka dalam memutuskan apa yang harus dilakukan.

Literasi manusia bagian dari indikator dispositional attributions. Sasaran literasi manusia adalah menguasai ilmu desain dan meningkatkan keterampilan komunikasi. Kesiapan kerja merujuk pada kepemilikan keterampilan dasar, pengetahuan, sikap, dan pemahaman praktis yang memungkinkan lulusan baru untuk memberikan kontribusi yang efektif dan produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan memiliki literasi manusia didukung komitmen organisasi terhadap perusahaan, maka berusaha loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan memiliki komitmen organisasi namun tidak literasi manusia, maka kurang baik dalam berkarier. Penelitian sebelumnya Lestari dan Santoso (2019) Lestari dan Santoso (2019), menjelaskan bahwa literasi manusia berpengaruh

(6,6%) signifikan terhadap kesiapan kerja. Yulianti dkk. (2021), memaparkan bahwa literasi manusia berpengaruh (sebesar 52,7%) terhadap kesiapan kerja calon akuntan. Fazzari, Juwitaningrum, Wulandari (2021), menerangkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada kesiapan kerja. Maka, hipotesis yang dibentuk untuk kajian ini adalah:

H₆: Komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara literasi manusia dan kesiapan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian saat ini, digunakan data subjek, yaitu data yang mencakup persepsi individu atau kelompok seperti opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik yang menjadi fokus penelitian. Studi ini berfokus untuk menguji “*Theory Reasoned Action*”, “*Theory of Planned Behavior*” dan “*Theory Atribusi*” pada kesiapan kerja akuntan. Jenis penelitian ini ialah deskriptif, yakni penelitian yang menjabarkan suatu gejala, peristiwa, atau kondisi saat itu. Penelitian deskriptif dilaksanakan dalam upaya mendapatkan nilai satu variabel atau lebih dengan menghubungkan variabel lainnya. Adapun, pendekatan dari penelitian dikerjakan ialah pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif ini dimaknai sebagai sekumpulan informasi yang berupa angka, atau data kualitatif yang diangkakan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada studi ini ialah para akuntan yang aktif bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang. Populasi difokuskan pada akuntan di KAP di Kota Semarang karena KAP merupakan tempat para akuntan untuk bekerja secara profesional sesuai bidangnya. Sampel responden akuntan diambil dari populasi yang tersedia di Kota Semarang, menggunakan beberapa kriteria. Kriteria sampel akuntan yang diambil sebagai responden, sebagai berikut:

1. Lulusan S1 Akuntansi dan sudah menyelesaikan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk);

Disebut akuntan, mereka yang telah selesai pendidikan Strata 1 (S1) jurusan Akuntansi dan selesai Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) dengan mendaftarkan Kompetensi Akuntan atau *Certified Accountant* (CA) di Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Asumsinya, dengan kriteria ini akuntan tersebut memiliki keahlian akuntansi, wawasan teknologi digital dan memiliki literasi manusia serta komitmen organisasi terhadap kesiapan kerja pada tempat kerjanya.

2. Usia maksimal yaitu 35 (tiga lima) tahun;

Untuk menjadi akuntan seperti kriteria point 1, melalui proses pendidikan yang panjang dan memakan waktu lama. Maka, umumnya calon akuntan di dapat rata-rata usia 29 hingga 35 tahun. Peneliti membatasi usia responden maksimal 35 tahun karena bila diatas usia tersebut seorang akuntan telah dikategorikan sebagai akuntan senior. Asumsinya, dengan kriteria rentang usia tersebut, akuntan dinilai memiliki keahlian akuntansi, literasi digital dan literasi manusia serta komitmen organisasi pada kesiapan kerja.

Melalui kriteria tersebut, para responden diasumsikan dapat memiliki wawasan keahlian akuntansi, literasi digital dan literasi manusia serta komitmen organisasi pada kesiapan kerja akuntan. Jumlah minimal responden kajian ini sebanyak 30 (tiga puluh) responden akuntan muda.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Studi ini bersumber dari kuesioner yang dibagikan pada para narasumber dan wawancara. Jenis data yang digunakan, mengingat memakai

kuesioner dan wawancara maka masuk kategori data primer. Data primer yang diasumsikan pada studi ini nantinya diolah dengan alat uji statistik narasi deskriptif (Ghozali, 2012).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mendistribusikan surat izin penelitian secara langsung kepada instansi terkait melalui kontak langsung dengan para responden. Pada link person responden, peneliti meminta masing-masing link person tersebut untuk menyebarkan kuesioner ke akuntan pada tempat kerjanya. Kuesioner dibagikan kepada para responden dan diisi langsung dalam waktu sekitar 15-20 menit. Dengan menyerahkan kuesioner secara langsung kepada responden, diharapkan tingkat pengembalian kuesioner yang telah diisi dapat meningkat.

Data lain disamping format kuesioner, peneliti juga mengadakan wawancara untuk sejumlah akuntan yang memenuhi kriteria sampel. Data selanjutnya, didapatkan melalui studi jurnal maupun literatur. Semua data kemudian diolah dengan alat uji statistik untuk data-data hasil interview dapat deskriptifkan.

3.5 Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel independen dalam studi ini yaitu, keahlian akuntansi (X1), literasi digital (X2) dan literasi manusia (X3). Untuk variabel dependen yang digunakan yaitu kesiapan kerja akuntan (Y), serta komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

Keahlian akuntansi (X1) dimaknai sebagai keahlian yang dari seorang akuntan dalam membuat laporan keuangan (Yulianti et al., 2021). Variabel ini selanjutnya diitakar dengan mengacup pada indikator:

1. SAK IFRS

SAK IFRS ialah standar akuntansi untuk perusahaan yang menerapkan GCG. Terdapat 3 (tiga) pertanyaan mengenai SAK IFRS dalam kuesioner dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

2. SAK ETAP

SAK ETAP merupakan standar akuntansi dari perusahaan keluarga (tertutup) atau belum menerapkan GCG. Terdapat 3 (tiga) pertanyaan mengenai SAK ETAP dalam kuesioner dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

3. SAK EMKM

SAK EMKM ialah standar akuntansi untuk para pelaku UMKM. Terdapat 2 (dua) pertanyaan tentang SAK EMKM dalam kuesioner dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

1. Kemampuan Membuat Laporan Keuangan

Kecakapan seseorang ketika melakukan penyusunan sebuah laporan keuangan mengacu pada segala aturan (standar) yang ditentukan. Terdapat 2 (dua) pertanyaan mengenai kemampuan membuat laporan keuangan dalam kuesioner dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

Literasi digital (X2) yaitu kemampuan seorang akuntan dalam menguasai teknologi digital dan mahir guna menunjang tugas seorang akuntan

(Lestari dan Santoso, 2019). Variabel ini diukur menggunakan indikator:

1. Software digital

Software digital yaitu, perangkat lunak berupa aplikasi akuntansi yang dapat membantu membuat laporan keuangan. Terdapat 2 (dua) pertanyaan mengenai software digital dalam kuesioner dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

2. Manfaat digital

Manfaat digital dapat penerapan penyusunan laporan keuangan. Terdapat 3 (tiga) pertanyaan mengenai manfaat digital dalam kuesioner dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

Literasi manusia (X3) ialah pendidikan seorang akuntan yang telah ditempuh selama ini guna menjadi seorang akuntan (Yulianti dkk., 2021). Variabel ini diukur menggunakan indikator:

1. Pendidikan S1 Akuntansi

Pendidikan S1 Akuntansi merupakan pendidikan dasar untuk mencapai level menuju akuntan. Terdapat 2 (dua) pertanyaan dalam kuesioner mengenai pendidikan S1 akuntansi dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

2. Pendidikan lebih dari S1 Akuntansi

Certified Accountant merupakan pendidikan lebih dari S1 Akuntansi. Terdapat 2 (dua) pertanyaan dalam kuesioner mengenai pendidikan lebih dari S1 Akuntansi dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

Kesiapan kerja (Y) yaitu bekal pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang akuntan guna memasuki dunia kerja professional (Erawan dan Wirakusuma, 2022). Variabel ini diukur menggunakan indikator:

1. Memiliki CA

CA merupakan pengakuan seseorang telah menjadi akuntan. Terdapat 2 (dua) pertanyaan dalam kuesioner mengenai CA dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

2. Belum Memiliki CA

Seseorang belum dikatakan menjadi akuntan, ketika dia belum memiliki kompetensi CA. terdapat 2 (dua) pertanyaan dalam kuesioner mengenai belum memiliki CA dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bagian loyalitas dan kepatuhan seorang akuntan pada aturan-aturan organisasi maupun perusahaan dimana ia bekerja (Fazzari dkk, 2021). Variabel ini diukur menggunakan indikator:

3. Bekerja keras

Bekerja keras untuk organisasi atau perusahaan. Terdapat 2 (dua) pertanyaan dalam kuesioner mengenai bekerja keras menggunakan *skala linkert* (1-7).

4. Loyalitas

Loyalitas bagian dari kecintaan seseorang pada sebuah

organisasi atau perusahaan. Terdapat 2 (dua) pertanyaan dalam kuesioner mengenai loyalitas dengan menggunakan *skala linkert* (1-7).

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi Konsep	Definisi Variabel (Pengukuran)	Sumber	Skala
1	Keahlian Akuntansi (X1)	Keahlian yang dimiliki seorang akuntan untuk membuat laporan keuangan	<ul style="list-style-type: none"> - SAK IFRS (3 pertanyaan), - SAK ETAP (3 pertanyaan), - SAK EMKM (2 pertanyaan) - Kemampuan Membuat Laporan Keuangan (2 pertanyaan) 	Yulianti dkk (2021)	Skala <i>Linkert</i> 1-7
2	Literasi Digital(X2)	Kemampuan akuntan menguasai teknologi digital guna menunjang profesi sebagai akuntan	<ul style="list-style-type: none"> - Software digital(2 pertanyaan), - Manfaat digital (3 pertanyaan), 	Lestari dan Santoso (2019)	Skala <i>Linkert</i> 1-7
3	Literasi Manusia(X3)	Pendidikan formal dan informal yang ditempuh seorang akuntan	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan S1 Akuntansi (2 pertanyaan), - Pendidikan lebih dari S1 Akuntansi (2 pertanyaan) 	Yulianti, dkk (2021)	Skala <i>Linkert</i> 1-7
4	Komitmen Organisasi (Z)	Loyalitas seorang akuntan pada organisasi dan tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja keras (2 pertanyaan) - Loyalitas (2 pertanyaan) 	Fazzari dkk (2021)	Skala <i>Linkert</i> 1-7

5	Kesiapan Kerja (Y)	Bekal pendidikan dan kompetensi akuntan dalam dunia kerja profesional	- Memiliki CA (2 pertanyaan), - Belum memiliki CA (2 pertanyaan)	Erawan dan Wirakusuma (2022)	Skala Linkert 1-7
---	--------------------	---	---	------------------------------	-------------------

Sumber: Kuesioner 2023

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menampilkan ringkasan atau ilustrasi mengenai informasi dengan cara pengumpulan data melalui berbagai ukuran, seperti rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, nilai maksimum, nilai minimum, jumlah total (*sum*), rentang (*range*), serta ukuran distribusi seperti kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011).

3.6.2 Partial Least Square

Metode analisis yang dipakai yaitu *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif untuk analisis persamaan struktural dan bagian dari suatu pendekatan dalam mengimplementasikan model *Structural Equation Modeling* (SEM). Metode ini sangat berguna ketika dasar teori perancangan model kurang kuat dan indikator pengukuran tidak memenuhi kriteria ideal. PLS bisa juga dipakai dengan ukuran sampel dengan nilai relatif kecil dan dapat diterapkan pada berbagai skala data (Ghozali, 2011). Tujuan studi menggunakan PLS karena diasumsikan lebih relevan dari pada software SEM lainnya, contohnya AMOS dan LISREL.

Menurut Ghozali (2011), PLS adalah metode analisis yang kuat karena

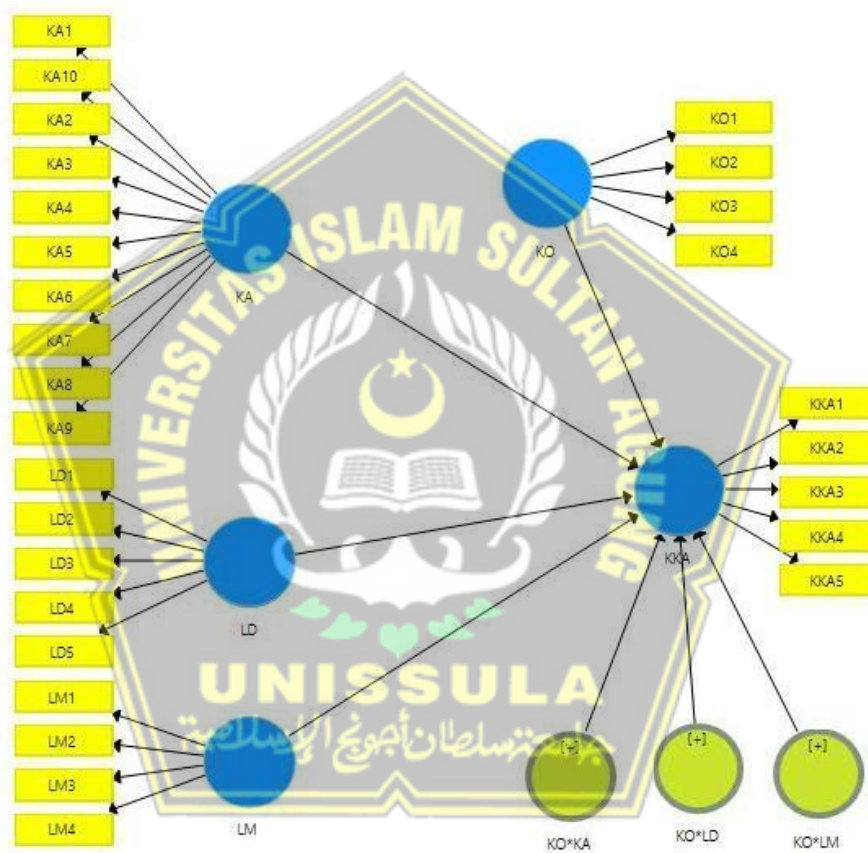
tidak memerlukan data dalam skala pengukuran tertentu dan dapat digunakan dengan ukuran sampel yang bervariasi, dari kecil hingga besar. Dalam penelitian ini, software PLS digunakan karena semua variabel yang dianalisis adalah variabel laten dan model penelitian bersifat struktural. Pengujian dilakukan menggunakan software SmartPLS versi 4.0 M3.

Secara mendasar, perbedaan antara *covariance-based SEM* dan *component-based PLS* terletak pada tujuan penelitian: apakah penelitian bertujuan untuk menguji teori atau mengembangkan teori untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2011). Jika penelitian memiliki dasar teori yang kuat dan bertujuan untuk menguji atau mengembangkan teori, metode *covariance-based SEM* lebih sesuai. Namun, karena estimasi skor faktor dapat mengalami *indeterminacy*, akurasi prediksi bisa terpengaruh. Sebaliknya, untuk tujuan prediksi, pendekatan PLS lebih tepat karena pendekatan ini menganggap bahwa seluruh ukuran varians berguna untuk penjelasan. Mengestimasi variabel laten sebagai kombinasi linear dari indikator, PLS menghindari masalah *indeterminacy* dan memberikan definisi yang lebih jelas dari skor komponen (Ghozali, 2011).

Dalam analisis menggunakan PLS, estimasi parameter dapat dikategorikan ke dalam tiga jenis utama. Pertama, *weight estimate* digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten. Kedua, *part estimate* mencerminkan estimasi jalur yang menghubungkan variabel laten satu sama lain serta dengan indikatornya (*loading*). Ketiga, means dan lokasi parameter berhubungan dengan nilai konstanta regresi pada indikator maupun variabel laten. PLS mendapatkan ketiga estimasi ini melalui proses iterasi yang terdiri dari tiga tahap. Tahap

pertama dengan memunculkan *weight estimate*, tahap kedua adalah memberikan estimasi pada *inner model* dan *outer model*, sedangkan tahap ketiga mengestimasi means dan lokasi parameter (Ghozali, 2011).

Gambar 3 Outer Model



3.6.3 Outer Model

Convergent validity dari model pengukuran melalui indikator reflektif dikategorikan sesuai korelasi antara skor item atau skor aspek dengan skor konstruk yang diukur menggunakan PLS. Ukuran reflektif dianggap memadai

jika korelasinya dengan konstruk yang dinyatakan lebih dari 0,70. Untuk tahap awalan pengembangan dari skala pengukuran, nilai loading nya adalah kisaran 0,50 hingga 0,60 ditentukan cukup (Ghozali, 2011).

Discriminant validity bagi model pengukuran melalui indikator reflektif dinilai berlandaskan pada cross-loading antara pengukuran dan konstruk. Jika korelasi antara konstruk dengan item pengukuran tampak berlebih dibanding korelasi dengan konstruk selainnya, sehingga konstruk laten tersebut dianggap melampaui prediksi ukuran dalam blok tersebut dari ukuran dalam blok lain.

Penilaian reliabilitas model menggunakan *composite reliability* untuk mengukur sebuah konstruk. *Composite reliability* dapat dievaluasi melalui dua ukuran utama: internal consistency dan Cronbach's alpha (Ghozali, 2011). Berbeda dengan *Cronbach's alpha*, *composite reliability* tidak mengasumsikan tau equivalence antar pengukuran, sehingga semua indikator tidak harus memiliki bobot yang sama. Maka dari itu, *Cronbach's alpha* cenderung memberikan estimasi reliabilitas yang lebih rendah (*lower bound*), sementara *composite reliability* memberikan pendekatan yang lebih mendekati estimasi akurat dari parameter (Ghozali, 2011).

3.6.4 Inner Model

Inner model mengilustrasikan korelasi diantara variabel laten dalam model penelitian. Untuk mengevaluasi model struktural, digunakan *R-square* pada konstruk dependen serta uji-t dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Penilaian model PLS diawali melalui proses memastikan *R-square* bagi tiap variabel laten dependen, yang interpretasinya mirip pada regresi.

Berubahnya nilai *R-square* bisa dimanfaatkan dalam menilai besaran pengaruh variabel laten independen bagi variabel laten dependen, apakah pengaruhnya substantif (Ghozali, 2011).

Selain *R-square*, *model* PLS juga dievaluasi menggunakan *Q-square* untuk mengukur prediktif relevansi model. *Q-square* menilai seberapa andal model menghasilkan nilai observasi serta estimasi parameter. Proses uji ini dilaksanakan melalui teknik *resampling dan bootstrapping*. Pengaruh antar variabel dinyatakan signifikan di angka 5% apabila nilai *T-statistic* melebihi T tabel 1,96 (Ghozali, 2011).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsif Sampel

Objek penelitian di sini adalah kelompok responden akuntan dan aktif bekerja pada KAP di Kota Semarang. Kuesioner didistribusikan pada 11 Oktober 2023 – 11 November 2023. Jumlah keseluruhan kuesioner yang disebar 54 kuesioner. Dari hasil penyebaran, kuesioner kembali berjumlah 41. Akan tetapi, 7 kuesioner belum bisa dipakai disebabkan input data tidak lengkap, hingga diperoleh sampel akhir 34 responden. Rincian penyebaran kuesioner dapat diilustrasikan pada tabel 4.1.

Tabel 4. 1
Rincian Total Kuesioner

Responden	Kuesioner yang dibagikan	Kuesioner masuk atau kembali	persentase pengembalian	Tidak terpakai	Kuesioner terpakai
KAP Benny, Tony, Frans & Daniel	9	7	77,77 %	0	7
KAP Darsono, & Budi Cahyo Santoso	10	6	60,00 %	1	5
KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan	5	4	80,00 %	0	4
KAP Hananta Budianto & Rekan (UHY)	15	9	60,00 %	3	6
KAP Idjang Soetikno	2	2	100 %	0	2
KAP Leonard , Mulia & Richard	2	2	100 %	0	2
KAP Drs Soekamto	3	3	100 %	0	3
KAP Kumalahadi, Sugeng Pamudi & Rekan	6	6	100 %	3	3
KAP Tarmizi Achmad	2	2	100 %	0	2
Total	54	41	75,93 %	7	34

Sumber : Data Primer (2023)

Dilihat hasil pembagian kuesioner pada 9 KAP, 13 responden menolak untuk mengisi kuesioner. Oleh karena itu kuesioner hanya diisi 41 responden dari 9 KAP di Kota Semarang. Penolakan kuesioner, karena sebagian auditor senior bukan sebagai akuntan. Mereka usia lebih dari 49 tahun dan hanya berpendidikan Diploma Tiga (D3) namun sudah puluhan tahun berkerja di KAP. Pada 41 kuesioner yang kembali dari responden di 9 KAP, sebanyak 7 kuesioner tidak dapat diolah karena tidak lengkap. Ketidaklengkapan pengisian kuesioner pada, data responden, pengisian angka angket (skala *Linkert*), dan adapula yang mengisi angka lebih dari satu pada tiap pertanyaan. Hingga total kuesioner yang dapat diolah berjumlah 34 kuesioner (responden).

Tabel 4. 2
Deskripsi Responden Akuntan

	Deskripsi	Frekuensi	Persen
Gender	Pria	26	74,65
	Wanita	8	25,35
	Total	34	100,00
Usia (tahun)	< 30	9	26,48
	30 – 40	18	52,94
	> 40	7	20,58
	Total	34	100,00
Pendidikan	S1	9	26,48
	S2	14	41,18
	S3	4	11,76
	Lainnya	7	20,58
	Total	34	100,00
Pengalaman Kerja (tahun)	< 5	15	44,12
	5 – 10	11	32,35
	> 10	8	23,53
	Total	34	100,00
Jabatan	Junior Akuntan	27	79,42
	Senior Akuntan	7	20,58
	Total	34	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Mengacu pada sebaran data, distribusi identitas responden dijelaskan menurut kelompok responden, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Informasi ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 di atas.

Kebanyakan responden akuntan adalah berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 26 responden (74,65%). Akuntan pria terbanyak ditunjukkan pada usia dalam rentang 30 - 40 tahun yaitu sebanyak 18 responden (52,94%). Akuntan pria

mempunyai pengalaman kerja antara 5 - 10 tahun sejumlah 11 responden (32,35%). Profesi akuntan, didominasi oleh pria, dengan data akuntan wanita yang masih minum dibandingkan akuntan pria.

Tingkat pendidikan seorang akuntan terbanyak adalah sampai jenjang Strata Dua (S2) sebanyak 14 responden (41,18%). Akuntan pria dan wanita telah memiliki pendidikan lebih dari Strata Satu (S1). Jabatan responden terbanyak adalah junior akuntan yaitu sebanyak 27 responden (79,42%). Pada junior akuntan ini, jumlah pria dan wanita masih relative kompetitif (berimbang).

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijabarkan tentang pilihan responden Pengasuh Pondok Pesantren pada variabel yang ada yaitu:

4.1.1.1 Variabel keahlian akuntansi, akuntan memilih netral hingga sangat setuju.

Artinya, akuntan mendukung variabel keahlian akuntansi dalam kesiapan kerja sebagai akuntan. Akuntan berpendapat keahlian akuntansi menjadi skill mutlak dalam proses laporan keuangan. Profesi akuntan diharapkan dapat memahami SAK yang berlaku sebagai acuan laporan keuangan. Ada SAK IFRS, SAK ETAP (AP), dan SAK EMKM.

4.1.1.2 Variabel literasi digital, akuntan cenderung memilih pada setuju (point 6).

Artinya, akuntan menilai profesi akuntan sangat bergantung pada perkembangan teknologi. Hal ini, membuat para akuntan harus dapat menyesuaikan perkembangan teknologi guna membantu operasional tugas- tugas akuntan. Perkembangan teknologi bukan penghalang bagi akuntan melainkan memudahkan kinerja akuntan.

4.1.1.3 Variabel literasi manusia, akuntan cenderung memilih kurang setuju (poin 3).

Artinya, akuntan tidak begitu setuju dengan tingginya pendidikan akademis. Untuk menjadi akuntan cukup menempuh pendidikan akademis Strata 1 dan Profesi Akuntan lalu ujian negara (CA). Menjadi akuntan tidak perlu harus menempuh pendidikan akademis S2 bahkan S3. Beberapa akuntan senior hanya memiliki ijazah S1 dan Profesi Akuntan saja. Akuntan yang melanjutkan pendidikan hingga S3, pada umumnya selain sebagai akuntan juga menjadi akademisi (dosen).

4.1.1.4 Variabel kesiapan kerja, akuntan cenderung memilih pada netral hingga sangat setuju. Hal ini berarti bahwa kesiapan kerja seorang akuntan harus jauh hari dipersiapkan. Mulai dari keahlian akuntansi, pendidikan akademis dan ujian kompetensi, literasi digital dan loyalitas terhadap organisasi akuntan.

4.1.1.5 Variabel komitmen organisasi, akuntan memilih setuju (point 5). Dimana berarti komitmen seseorang akuntan terhadap organisasi sangat penting. Profesi akuntan harus menjaga integritas dan independensinya dan tanggungjawab pada organisasi.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Keterangan	Tanggapan Responden							Responden
	STS	2	3	Netral	5	6	SS	AKUNTAN
Keahlian Akuntansi								
KA 1	0	0	3	9	4	15	3	34
KA 2	0	0	4	3	9	3	15	34
KA 3	0	0	9	3	15	3	4	34
KA 4	0	0	3	9	3	15	4	34
KA 5	0	0	9	3	4	3	15	34
KA 6	0	0	4	15	3	9	3	34
KA 7	0	0	4	9	3	15	3	34
KA 8	0	0	3	4	3	15	9	34
KA 9	0	0	9	3	4	3	15	34
KA 10	0	0	3	4	3	15	9	34
Literasi Digital								
LD 1	0	0	5	5	4	16	4	34
LD 2	0	0	3	5	4	17	5	34
LD 3	0	0	2	4	3	15	9	34
LD 4	0	0	9	3	4	16	2	34
LD 5	0	0	5	15	4	5	4	34
Literasi Manusia								
LM 1	2	0	13	6	4	4	5	34
LM 2	0	0	16	5	4	4	5	34
LM 3	0	0	4	6	4	15	4	34
LM 4	0	0	15	4	4	4	6	34
LM 5	0	0	4	4	4	15	6	34
Kesiapan Kerja Akuntan								
KKA 1	0	0	4	6	4	15	4	34
KKA 2	0	0	4	15	4	5	5	34
KKA 3	0	0	3	4	6	16	4	34
KKA 4	0	0	4	4	15	6	4	34
KKA 5	0	0	1	20	6	4	3	34
Komitmen Organisasi								
KO 1	0	0	2	8	5	4	15	34
KO 2	0	0	1	9	15	4	5	34
KO 3	0	0	1	9	14	4	6	34
KO 4	0	0	1	9	13	4	7	34

Sumber: Data Primer (2024)

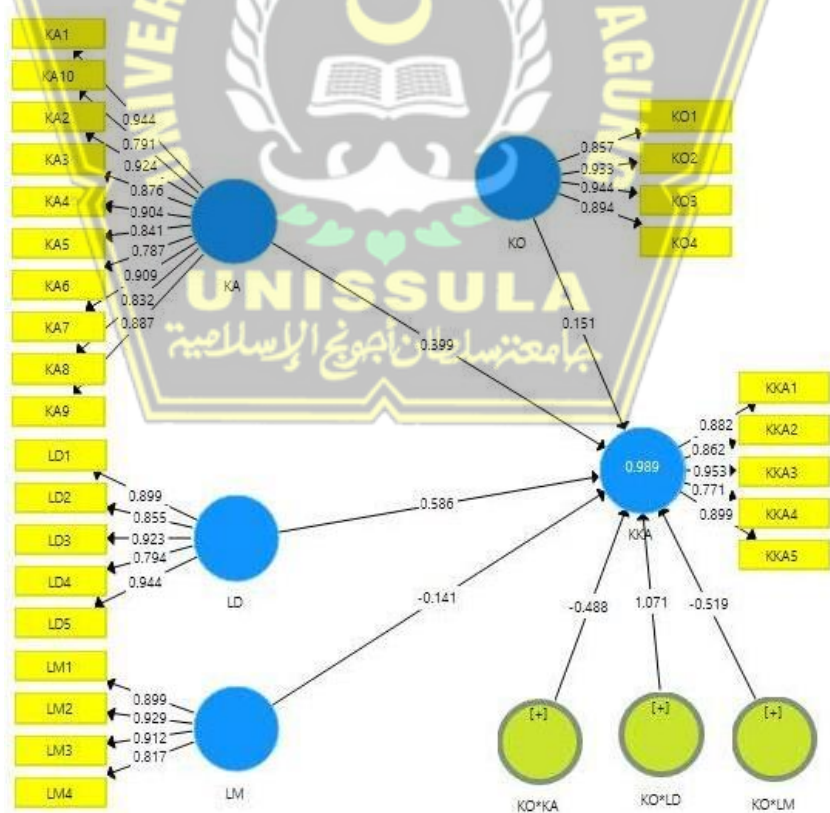
4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Partial Least Square

Dalam studi ini, hipotesis diuji melalui metode analisis *Partial Least Squares* (PLS). PLS dipilih karena cocok untuk kondisi di mana teori perancangan model masih rendah serta indikator pengukurannya tidak sepenuhnya sesuai dengan kriteria model pengukuran secara ideal. Metode ini bisa diterapkan pada sampel yang relatif kecil dan terhadap segala jenis skala data (Ghozali, 2011).

4.2.2 Hasil Model

PLS yang digunakan sebagai hipotesis memiliki skema model sebagai berikut:



Gambar 4.1 Model PLS

4.2.3 Outer Model

Pada SmartPLS, ada tiga kriteria utama dalam rangka menentukan nilai Outer Model: *convergent validity*, *discriminant validity*, serta *composite reliability*. *Convergent validity* diukur berlandaskan pada korelasi diantara *item score* atau *component score* yang diestimasi dalam PLS. Suatu ukuran reflektif dianggap valid secara konvergen jika memiliki korelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang dihitung.

1. Outer Model Variabel Keahlian Akuntansi (X_1).

Pada variabel keahlian akuntansi (X_1), dijelaskan melalui 3 indikator yang terdiri dari, SAK IFRS, SAK ETAP dan SAK EMKM. Uji Outer Loading ditujukan untuk mengevaluasi korelasi diantara skor item atau indikator pada skor variabel laten. Indikator diindikasikan reliabel saat nilai korelasinya melebihi 0,7. Akan tetapi, pada tahapan pengembangannya, korelasi dengan skor di atas 0,5 ini masih diasumsikan bisa diterima (Ghozali, 2011).

Tabel 4. 3
Outer (Measurement) Model Variabel Keahlian Akuntansi (X_1)

Indikator	Loading Faktor
KA1	0.944
KA2	0.924
KA3	0.876
KA4	0.904
KA5	0.841
KA6	0.787
KA7	0.909
KA8	0.832
KA9	0.887
KA10	0.791

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa nilai *outer loading* menempati nilai

korelasi melebihi angka 0,7, maknanya bahwa seluruh indikator diasumsikan reliabel.

2. Outer Model Variabel Literasi Digital (X_2).

Pada variabel literasi digital (X_2) dijelaskan melalui 2 (dua) indikator yang terdiri dari, software digital dan manfaat digital. Indikator diasumsikan reliabel, ketika mencapai nilai korelasi lebih dari 0,7.

Tabel 4. 5
Outer (Measurement) Model Variabel Literasi Digital (X_2)

Indikator	Loading Faktor
LD1	0.899
LD2	0.855
LD3	0.923
LD4	0.794
LD5	0.944

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Didasarkan pada tabel 4.4, ini menyatakan bahwa capaian *outer loading* sudah berada pada nilai korelasi di atas 0,7, sehingga asumsinya bahwa indikator tersebut dinyatakan telah reliabel.

3. Outer Model Variabel Literasi Manusia (X_3)

Pada variabel literasi manusia (X_3) dijelaskan melalui 2 (dua) indikator yang terdiri dari, pendidikan S1 Akuntansi dan pendidikan lebih dari S1 Akuntansi. Indikator ini diartikan sudah reliabel, ketika memenuhi nilai korelasi melampaui 0,7.

Tabel 4.6

Outer (Measurement) Model Variabel Literasi Manusia (X3)

Indikator	Loading Faktor
LM1	0.899
LM2	0.929
LM3	0.912
LM4	0.817

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 4.5 menyatakan nilai *outer loading* tersebut menjangkau nilai korelasi lebih dari 0,7, yang mana maknanya bahwa seluruh indikatornya dipastikan telah reliabel.

4. Outer Model Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Pada variabel kesiapan kerja (Y) dijelaskan melalui 2 (dua) indikator yang terdiri dari, memiliki CA dan belum memiliki CA. Indikator dianggap reliabel, ketika meraih nilai korelasinya pada angka 0,7.

Tabel 4.7

Outer (Measurement) Model Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Indikator	Loading Faktor
KKA1	0.882
KKA2	0.862
KKA3	0.953
KKA4	0.771
KKA5	0.899

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Didasari oleh tabel 4.6 bahwa capaian *outer loading* berada pada nilai korelasi melebihi angka 0,7, diaman artinya seluruh indikator tersebut ditetapkan reliabel.

5. Outer Model Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Pada variabel komitmen organisasi (Z) diuraikan melalui 2 (dua) indikator yaitu, bekerja keras dan loyalitas. Indikator tersebut dinyatakan telah reliabel, jika menunjukkan nilai korelasi di atas 0,7.

Tabel 4.8
Outer (Measurement) Model Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Indikator	Loading Faktor
KO1	0.857
KO2	0.933
KO3	0.944
KO4	0.894

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 4.7 tersebut menggambarkan bahwa capaian *outer loading* mencapai nilai korelasi melebihi 0,50, sehingga artinya seluruh indikator dikategorikan sudah reliabel.

4.2.3.1 Convergent Validity

Convergent *validity* diuji menggunakan nilai *outer loading* maupun *loading factor*. Indikator ini diindikasikan memiliki *convergent validity* yang baik, jika nilai *outer loading* melebihi 0,7. Nilai *outer loading* untuk model indikator pada variabel penelitian diuraikan pada tabel 4.8.

Dari data yang dipaparkan pada tabel 4.8, tiap indikator variabel tersebut kebanyakan sudah melebihi nilai *outer loading* $> 0,7$. Di lain sisi, nampak masih terlihat sejumlah indikator yang memiliki capaian *outer loading* $< 0,7$. Berdasarkan pemaparan dari Ghazali (2011), nilai *outer loading* antara 0,5 hingga 0,6 sudah memadai untuk menjangkau kriteria *convergent validity*. Dari data yang disajikan, terlihat bahwa tidak terdapat indikator untuk variabel yang mencapai nilai *outer loading* kurang dari 0,5. Dengan demikian, semua indikator dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian serta dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.9 Outer Loading

	KA	KKA	KO	KO*KA	KO*LD	KO*LM	LD	LM
KA1	0.944							
KA2	0.924							
KA3	0.876							
KA4	0.904							
KA5	0.841							
KA6	0.787							
KA7	0.909							
KA8	0.832							
KA9	0.887							
KA10	0.791							
KKA1		0.882						
KKA2		0.862						
KKA3		0.953						
KKA4		0.771						
KKA5		0.899						
KO1			0.857					
KO2			0.933					
KO3			0.944					
KO4			0.894					
LD1							0.899	
LD2							0.855	
LD3							0.923	
LD4							0.794	
LD5							0.944	
LM1								0.899
LM2								0.929
LM3								0.912
KA * KO				1.067				
LD * KO					1.137			
LM * KO						1.139		

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

4.2.3.2 Discriminant Validity

Tabel 4. 10 Cross Loading

	KA	KKA	KO	KO*KA	KO*LD	KO*LM	LD	LM
KA * KO	0.672	0.715	0.568	1.000	0.962	0.982	0.665	0.694
KA1	0.944	0.893	0.788	0.640	0.572	0.598	0.874	0.917
KA2	0.924	0.891	0.774	0.639	0.586	0.609	0.866	0.899
KA3	0.876	0.882	0.763	0.637	0.624	0.647	0.853	0.885
KA4	0.904	0.871	0.758	0.642	0.563	0.610	0.898	0.886
KA5	0.841	0.846	0.727	0.553	0.582	0.588	0.759	0.838
KA6	0.787	0.793	0.626	0.621	0.577	0.594	0.755	0.788
KA7	0.909	0.860	0.786	0.661	0.594	0.619	0.835	0.890
KA8	0.832	0.784	0.713	0.513	0.470	0.497	0.816	0.813
KA9	0.887	0.834	0.711	0.455	0.414	0.443	0.836	0.834
KA10	0.791	0.777	0.699	0.467	0.443	0.438	0.742	0.760
KKA1	0.877	0.882	0.781	0.561	0.531	0.539	0.834	0.866
KKA2	0.875	0.862	0.754	0.679	0.641	0.629	0.793	0.831
KKA3	0.914	0.953	0.807	0.633	0.646	0.645	0.873	0.918
KKA4	0.697	0.771	0.624	0.654	0.699	0.698	0.649	0.719
KKA5	0.863	0.899	0.740	0.616	0.635	0.636	0.822	0.884
KO1	0.810	0.771	0.857	0.570	0.516	0.508	0.686	0.744
KO2	0.747	0.770	0.933	0.517	0.498	0.527	0.697	0.766
KO3	0.822	0.828	0.944	0.497	0.477	0.496	0.754	0.820
KO4	0.678	0.709	0.894	0.478	0.481	0.481	0.595	0.693
LD * KO	0.625	0.715	0.543	0.962	1.000	0.977	0.576	0.653
LD1	0.857	0.810	0.693	0.538	0.438	0.501	0.899	0.869
LD2	0.827	0.770	0.643	0.645	0.527	0.587	0.855	0.790
LD3	0.862	0.856	0.678	0.592	0.536	0.598	0.923	0.895
LD4	0.742	0.719	0.605	0.613	0.546	0.622	0.794	0.782
LD5	0.894	0.866	0.719	0.569	0.510	0.583	0.944	0.920
LM * KO	0.650	0.714	0.555	0.982	0.977	1.000	0.651	0.687
LM1	0.862	0.878	0.811	0.607	0.604	0.628	0.822	0.899
LM2	0.914	0.895	0.780	0.624	0.585	0.620	0.904	0.929
LM3	0.894	0.867	0.742	0.629	0.562	0.612	0.891	0.912
LM4	0.814	0.799	0.634	0.613	0.574	0.588	0.815	0.817

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel berikut menyajikan hasil pengujian *discriminant validity*. *Discriminant validity* dinilai memanfaatkan nilai *cross loading*, di mana sebuah indikator diproyeksikan telah valid apabila nilai *cross loading*-nya pada variabel yang diukur merupakan yang tertinggi dibandingkan terhadap nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Nilai *cross loading* untuk tiap indikator dijelaskan di atas.

Tabel 4.9 menunjukkan data bahwa setiap indikator bagi variabel penelitian menunjukkan nilai *cross loading* tertinggi untuk variabel yang diwakilinya, dibandingkan dengan nilai *cross loading* terhadap variabel lainnya. Hasil ini menampilkan bahwa sejumlah indikator di kajian ini sudah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Selain melalui *cross loading*, *discriminant validity* juga memungkinkan dievaluasi melalui penampakan dari nilai *average variance extracted* (AVE), dalam hal ini bahwa nilai $AVE > 0,5$ diasumsikan memenuhi syarat (Ghozali, 2011).

4.2.3.3 Composite Reliability

Composite Reliability dipakai dalam mengukur reliabilitas indikator-indikator yang membentuk sebuah variabel. Sebuah variabel dianggap terpenuhi kriteria *composite reliability* -nya, jika mempunyai nilai *composite reliability* $> 0,6$. Di bawah ini disajikan nilai *composite reliability* untuk setiap variabel yang diuji pada kajian ini.

Tabel 4.11 Composite Reliability

	Composite Reliability
KA	0.969
KKA	0.942
KO	0.949
KO*KA	1.000
KO*LD	1.000
KO*LM	1.000
LD	0.947
LM	0.939

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Menurut Tabel 4.10, semua variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,6. Hal ini mengilustrasikan bahwa tiap variabel sudah memenuhi standar *composite reliability* yang ditetapkan. Sehingga, kita bisa menyatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik.

4.2.3.4 Cronbach Alpha

Uji reliabilitas yang dilakukan melalui *composite reliability* dapat diperkuat dengan analisis *Cronbach's alpha*. Variabel akan ditetapkan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* nya melampaui 0,7. Adapun, nilai *Cronbach's alpha* untuk tiap-tiap variabel di penelitian ini, yaitu:

Tabel 4. 12 Cronbach Alpha

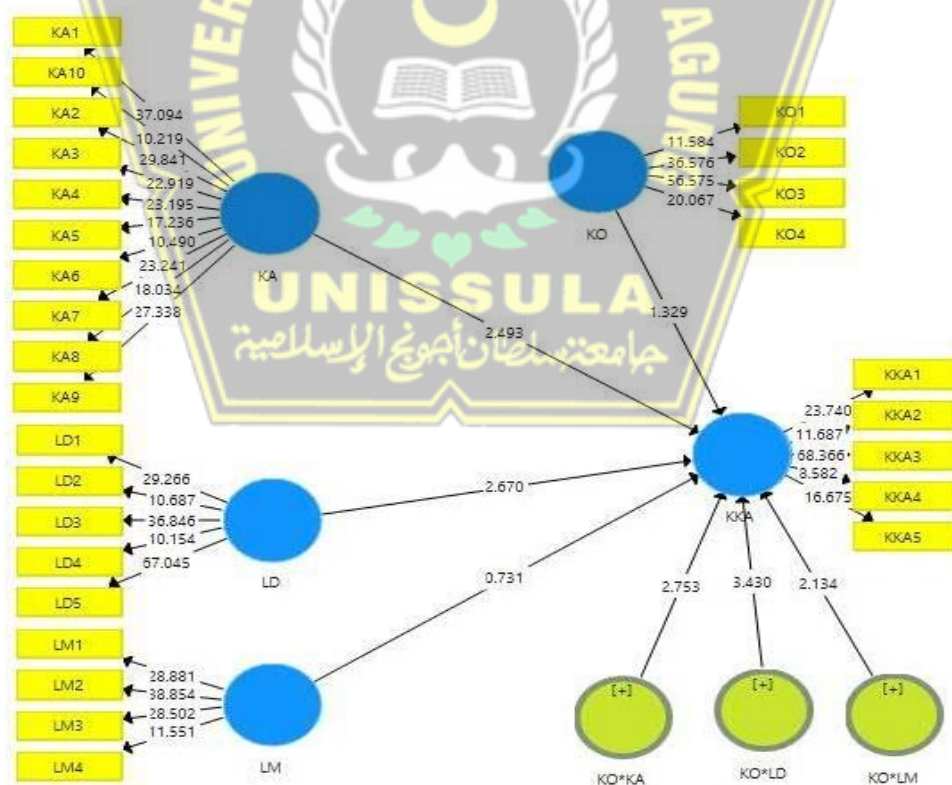
	Cronbach's Alpha
KA	0.964
KKA	0.922
KO	0.928
KO*KA	1.000
KO*LD	1.000
KO*LM	1.000
LD	0.930
LM	0.912

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Mengacu pada Tabel 4.11, nilai Cronbach's alpha bagi setiap variabel penelitian lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua *variabel* telah sesuai dengan kriteria reliabilitas yang dibutuhkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel pada studi ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.2.4 Inner Model

Model struktural pada PLS dievaluasi melalui capaian nilai R² bagi variabel endogen dan koefisien jalur (*path coefficient*) bagi pengukuran hubungan antara variabel. Penilaian signifikansi dilakukan dengan mengacu pada nilai t-statistic dari path coefficient tersebut. Gambar berikut menunjukkan model struktural yang dipakai di studi ini.



Gambar 4.2 Hasil PLS Bootstrepping

4.2.4.1 R-Square

Proses uji berupa inner model, atau model struktural, bertujuan dalam rangka mengevaluasi korelasi antar konstruk pada studi ini. Penilaian dilakukan dengan cara menghitung nilai R² untuk konstruk dependen serta uji t untuk menilai signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Proses evaluasi dimulai pada pengamatan nilai R² bagi masing-masing faktor laten dependen, yang memberikan gambaran tentang tingkatan kemampuan variabel independen menjelaskan varians variabel dependen. Estimasi dari *R-square* bisa ditampilkan pada tabel ini:

Tabel 4. 13 R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KKA	0.989	0.986

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel tersebut mendeskripsikan bahwa nilai sebesar 0,989, yang maknanya bahwa kesiapan kerja mampu ditampilkan dalam variabel keahlian akuntansi, literasi digital, literasi manusia, komitmen organisasi serta interaksi komitmen organisasi dengan keahlian akuntansi, literasi digital dan literasi manusia mencapai 98,9%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 1,1%, bisa disebabkan oleh faktor lainnya.

4.2.4.2 Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh dari variabel independen pada variabel dependen dengan menganalisis koefisien jalur (*path coefficients*) dan nilai signifikansi T-statistik. Koefisien jalur mengukur kekuatan hubungan antar variabel, sementara nilai T-statistik mengindikasikan signifikansi dari

hubungan tersebut. Hipotesis ini diuji melalui tingkat signifikansi 0,05 sebagai batas keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis. Hasil dari uji hipotesis ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
KA -> KKA	0.399	0.364	0.160	2.493	0.013	Berpengaruh (+)
KO -> KKA	0.151	0.160	0.114	1.329	0.184	Berpengaruh (+)
KO*KKA -> KKA	-0.488	-0.389	0.177	2.753	0.006	Berpengaruh
KO*LD -> KKA	1.071	0.896	0.312	3.430	0.001	Berpengaruh
KO*LM -> KKA	-0.519	-0.448	0.243	2.134	0.033	Berpengaruh (+)
LD -> KKA	0.586	0.627	0.219	2.670	0.008	Berpengaruh
LM -> KKA	-0.141	-0.138	0.193	0.731	0.465	Berpengaruh (+)

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

1. Pengaruh Keahlian Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil uji hipotesis pengaruh keahlian akuntansi pada kesiapan kerja menunjukkan nilai *t-statistic* nya yaitu 2,493 dan nilai *p-value* 0,013. Dikarenakan nilai *p-value* <0,05 (0,013), diasumsikan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 **diterima**. Artinya, keahlian akuntansi ini memberi pengaruh positif dan signifikan untuk kesiapan kerja akuntan.

2. Pengaruh Keahlian Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi

Hasil dari uji hipotesis pengaruh keahlian akuntansi pada kesiapan kerja dan komitmen organisasi sebagai pemoderasi diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,753, sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,006. Melihat bahwa nilai *p-value* <0,05

(0,006), sehingga H_0 ditolak namun H_2 **diterima**. Artinya, untuk variabel komitmen organisasi sanggup memoderasi pengaruh keahlian akuntansi untuk kesiapan kerja akuntan.

3. Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil uji hipotesis pengaruh literasi digital untuk kesiapan kerja diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,670 dan nilai *p-value* sebesar 0,008. Sehingga, nilai *p-value* <0,05 (0,008), artinya H_0 ditolak dan H_3 **diterima**. Hal ini bisa disimpulkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja akuntan.

4. Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi

Hasil uji hipotesis pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja melalui komitmen organisasi sebagai pemoderasi diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 3,430, sedangkan nilai *p-value* yaitu 0,001. Oleh karena itu, nilai *p-value* <0,05 (0,001), sehingga H_0 ditolak namun H_4 **diterima**. Simpulannya adalah komitmen organisasi telah memoderasi pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja akuntan.

5. Pengaruh Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil uji hipotesis pengaruh literasi manusia terhadap kesiapan kerja didapatkan nilai *t-statistic* nya 0,631 dan nilai *p-value* 0,465. Maknanya bahwa nilai *p-value* > 0,05 (0,465), atau H_0 diterima sedangkan H_5 **ditolak**. Artinya, hal ini disimpulkan untuk literasi manusia dinyatakan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan pada kesiapan kerja akuntan.

6. Pengaruh Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi

Hasil uji hipotesis pengaruh literasi manusia terhadap kesiapan kerja dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,134, di lain sisi nilai *p-value* nya adalah 0,033. Oleh karena itu, nilai *p-value* <0,05 (0,033), maknanya bahwa H_0 ditolak namun H_6 **diterima**. Dari sini kita simpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh literasi manusia terhadap kesiapan kerja akuntan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Keahlian Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja

Menurut Yulianti dkk (2021), keahlian akuntansi ialah keahlian yang dimiliki seorang akuntan untuk membuat laporan keuangan. Seorang akuntan diharapkan memiliki keahlian membuat laporan keuangan dengan baik. “Pembuatan laporan keuangan baik dengan SAK IFRS, SAK ETAP, maupun SAK EMKM. “Kesiapan kerja yaitu bekal pendidikan dan kompetensi akuntan dalam dunia kerja profesional”, tutur Erawan dan Wirakusuma (2022). Untuk menjadi akuntan, bekalnya komplit dengan pendidikan tidak hanya S1. Dikatakan akuntan, seseorang telah memiliki kompetensi CA.

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai *t-statistic* bernilai 2,493 dan *p-value* adalah 0,013 (<0,05), yang menunjukkan keahlian akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja akuntan. Temuan ini relevan dengan teori atribusi, yang menyatakan seseorang yang berada pada situasi yang dipaksakan maka dia cenderung berusaha mencoba untuk melaksanakannya. Dalam teori ini

menyatakan *dispositional attributions* pada penelitian ini diuraikan melalui sejumlah faktor internal yang berdasarkan pada aspek perilaku pada diri seseorang akuntan, seperti kemahiran atau keahlian yang dikuasai oleh akuntan. Ketika keahlian yang di miliki oleh calon akuntan baik, maka dia akan cenderung siap untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena calon akuntan telah menguasai keahlian di bidangnya. Namun jika calon akuntan tidak memiliki keahlian maka cenderung tidak siap melakukan pekerjaannya. Temuan penelitian sejalan dengan studi sebelumnya yang disampaikan oleh Yulianti dkk. (2021) dan Erawan dan Wirakusuma (2022) bahwa peran keahlian akuntansi ini memang berdampak positif dan signifikan pada kesiapan kerja.

4.3.2 Komitmen Organisasi sebagai Moderasi Hubungan antara Keahlian Akuntansi dan Kesiapan Kerja

Menurut Yulianti dkk (2021), keahlian akuntansi ialah keahlian yang dimiliki seorang akuntan untuk membuat laporan keuangan. Seorang akuntan diharapkan memiliki keahlian membuat laporan keuangan dengan baik. Pembuatan laporan keuangan baik dengan SAK IFRS, SAK ETAP, maupun SAK EMKM. Sementara menurut tutur Erawan dan Wirakusuma (2022), kesiapan kerja yaitu bekal pendidikan dan kompetensi akuntan dalam dunia kerja profesional. Untuk menjadi akuntan, bekalnya komplit dengan pendidikan tidak hanya S1. Dikatakan akuntan, seseorang telah memiliki kompetensi CA.

Dari uji tersebut dihasilkan nilai *t-statistic* sebesar 2,753 dan nilai *p-value* sebesar 0,006 (<0,05), yang menunjukkan komitmen organisasi berhasil memoderasi pengaruh keahlian akuntansi pada kesiapan kerja akuntan. Temuan ini

mendukung kajian dari Yulianti dkk (2021) dan Erawan dan Wirakusuma (2022), yang memaparkan bahwa keahlian akuntansi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja. Kemudian, hal ini juga memperkuat studi dari Fazzari dkk (2021), yang menemukan komitmen organisasi secara signifikan mempunyai pengaruh pada kesiapan kerja.

4.3.3 Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja

Lestari dan Santoso (2019), literasi digital ialah kemampuan akuntan menguasai teknologi digital guna menunjang profesi sebagai akuntan. Seorang akuntan diharapkan memiliki literasi digital yang baik. Kesiapan kerja yaitu bekal pendidikan dan kompetensi akuntan dalam dunia kerja profesional. Untuk menjadi akuntan, bekalnya komplit dengan pendidikan tidak hanya S1. Dikatakan akuntan, seseorang telah memiliki kompetensi CA.

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai *t-statistic* yaitu 2,670, sedangkan nilai *p-value* adalah 0,008 ($<0,05$), yang menunjukkan literasi digital menampakkan pengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja akuntan. Temuan ini artinya relevan dengan temuan dari studi sebelumnya oleh Lestari dan Santoso (2022), Yulianti dkk (2021) dan Putri dan Supriansyah (2021), yang menyatakan literasi digital telah menunjukkan pengaruh secara signifikan untuk kesiapan kerja.

4.3.4 Komitmen Organisasi sebagai Moderasi Hubungan antara Literasi Digital dan Kesiapan Kerja

Menurut Lestari dan Santoso (2019), literasi digital ialah kemampuan akuntan menguasai teknologi digital guna menunjang profesi sebagai akuntan.

Seorang akuntan diharapkan memiliki literasi digital yang baik. Menurut Erawan dan Wirakusuma (2022), kesiapan kerja yaitu bekal pendidikan dan kompetensi akuntan dalam dunia kerja profesional. Untuk menjadi akuntan, bekalnya komplit dengan pendidikan tidak hanya S1. Dikatakan akuntan, seseorang telah memiliki kompetensi CA. menurut Fazzari dkk (2021), komitmen organisasi yaitu loyalitas seorang akuntan pada organisasi dan tempat kerja. Untuk dapat berkomitmen di organisasi, harus bekerja keras dan memiliki loyalitas. Dikatakan berkomitmen organisasi, setidaknya memiliki syarat tersebut.

Hasil tersebut menampilkan nilai *t-statistic* nya adalah 3,430, sedangkan nilai *p-value* yaitu 0,001 ($<0,05$). Ini menampilkan bahwa komitmen organisasi bisa memoderasi pengaruh dari literasi digital untuk kesiapan kerja akuntan. Hasil ini mendukung penelitian Yulianti dkk (2021), yang menguraikan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja. Serta memperkuat penelitian Fazzari dkk (2021), yang menemukan komitmen organisasi memiliki pengaruh pada kesiapan kerja.

4.3.5 Pengaruh Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja

Menurut Yulianti dkk (2012), literasi manusia yaitu pendidikan formal dan informal yang ditempuh oleh seorang akuntan. Seorang akuntan diharapkan berliterasi manusia yang baik. Menurut Erawan dan Wirakusuma (2022), kesiapan kerja yaitu bekal pendidikan dan kompetensi akuntan dalam dunia kerja profesional. Untuk menjadi akuntan, bekalnya komplit dengan pendidikan tidak hanya S1. Dikatakan akuntan, seseorang telah memiliki kompetensi CA.

Melihat hasil uji hipotesis didapatkan nilai *t-statistic* sebesar 0,731 dan nilai

p-value 0,465 ($>0,05$). Nilai ini menunjukkan literasi manusia berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja akuntan. Kajian ini tidak relevan dengan temuan penelitian terdahulu dari Lestari dan Santoso (2022) maupun Yulianti dkk (2021), yang menampilkan bahwa literasi manusia berpengaruh signifikan pada kesiapan kerja.

4.3.6 Komitmen Organisasi sebagai Moderasi Hubungan antara Literasi Manusia dan Kesiapan Kerja

Menurut Yulianti dkk (2021), literasi manusia yaitu pendidikan formal dan informal yang ditempuh oleh seorang akuntan. Seorang akuntan diharapkan berliterasi manusia yang baik. Menurut Erawan dan Wirakusuma (2022), kesiapan kerja yaitu bekal pendidikan dan kompetensi akuntan dalam dunia kerja profesional. Untuk menjadi akuntan, bekalnya komplit dengan pendidikan tidak hanya S1. Dikatakan akuntan, seseorang telah memiliki kompetensi CA. menurut Fazzari dkk (2021), komitmen organisasi yaitu loyalitas seorang akuntan pada organisasi dan tempat kerja. Untuk dapat berkomitmen di organisasi, harus bekerja keras dan memiliki loyalitas. Dikatakan berkomitmen organisasi, setidaknya memiliki syarat tersebut.

Hasil uji hipotesis didapatkan nilai *t-statistic* nya sebesar 2,134 sedangkan untuk nilai *p-value* adalah 0,033 ($<0,05$). Maka dinyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh literasi manusia terhadap kesiapan kerja akuntan. Hasil ini mendukung studi terdahulu dari Lestari dan Santoso (2022), yang menyatakan literasi manusia berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja. Hal tersebut juga memperkuat penelitian Fazzari dkk(2021), yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

5.1.1. Masalah Penelitian

Permasalahan pada studi ini bisa dirumuskan, yaitu: 1) Apakah keahlian akuntansi berpengaruh terhadap kesiapan kerja? 2) Bagaimana keahlian akuntansi dengan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja? 3) Apakah literasi digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja? 4) Bagaimana literasi digital dengan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja? 5) Apakah literasi manusia berpengaruh terhadap kesiapan kerja? 6) Bagaimana literasi manusia dengan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja?

5.1.2. Simpulan Hipotesis

Pada penelitian ini, hipotesis pertama ialah keahlian akuntansi mempunyai nilai pengaruh terhadap kesiapan kerja akuntan. Hipotesis kedua, komitmen organisasi mampu memoderasi relasi antara keahlian akuntansi dan kesiapan kerja akuntan. Hipotesis ketiga, literasi digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja akuntan. Hipotesis keempat, komitmen organisasi dapat memoderasi signifikan hubungan antara literasi digital dan kesiapan kerja akuntan. Hipotesis lima, literasi manusia menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja akuntan. Hipotesis keenam, komitmen organisasi dapat memoderasi signifikan hubungan antara literasi manusia dan kesiapan kerja akuntan.

Disimpulkan, hasil kajian ini sesuai dengan studi oleh Yulianti dkk (2021), “keahlian akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja calon

akuntan”. Senada dengan Erawan dan Wirakusuma (2022), “keahlian akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja”. Lestari dan Santoso (2022), yaitu; “literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja”. Senada dengan Yulianti dkk (2021), “literasi digital berpengaruh signifikan pada kesiapan kerja calon akuntan”. Lestari dan Santoso (2022), yaitu; “literasi manusia berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja”. Senada dengan Yulianti dkk (2021), “literasi manusia berpengaruh signifikan pada kesiapan kerja calon akuntan”. Diperkuat oleh Fazzari (2021), “komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kesiapan kerja”.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari studi ini dan dialami oleh peneliti yakni hasilnya tentu belum mengcover seluruh populasi dan sampel. Mengingat, pada saat penyebaran kuesioner, sudah memasuki masa sibuk auditor (akuntan). Pemakaian responden seadanya, dengan hasil ini menyatakan keahlian akuntansi, literasi digital, dan literasi manusia terbukti mempunyai pengaruh pada kesiapan kerja akuntan tidak bisa digeneralisasi ke kelompok profesi lainnya. Diharapkan pada peneliti selanjutnya, agar melakukan penyebaran kuesioner sebelum masa sibuk auditor (akuntan). Perkiraan dibulan Juli-Agustus untuk melakukan penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggresta, V. (2019). Literasi Manusia Untuk Menyiapkan Mahasiswa Yang Kompetitif di Era Industri 4.0. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(3), 217–222.
- Aoun, J. E. (2017). *Robot-Proof: Higher Education in the Age of Artificial Intelligence*. US: MIT Press.
- Bawden, D. (2001). *Information and digital literacies: A review of concepts*. Department of Information Science, City University London.
- Brown, P., Lauder, H., and Ashton, D. (2011). *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*. Oxford: OUP.
- Cabellero and Walker, A. (2010). *Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods*. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, vol. 1, pp. 13–25.
- Casner-Lotto, J. and Barrington, L. (2006). *Are They Really Ready to Work? Employers' Perspectives on the Basic Knowledge and Applied Skills of New Entrants to the 21st Century US Workforce*. Partnership for 21st Century Skills.
- Cunningham, Stuart, et al. (2016). *Skills and Capabilities for Australian Enterprise Innovation*. Australian Council of Learning Academics (ACOLA). Retrieved from: <https://acola.org.au/wp/PDF/SAF10/Full{% }20report.pdf>
- Erawan, N. M. A. N. P., & Wirakusuma, M. G. (2022). Kesiapan Kerja Calon Akuntan di Era Pandemi Covid-19. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(4), 1032. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i04.p15>
- Faradhiba, N. F. (2022). Era Disrupsi Digital Pada Kesiapan Calon Pekerja Akuntan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 600–605. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2498>
- Fazzari, F. A., Juwitaningrum, I., & Wulandari, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Geoff Max Footwear.Co Di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Insight*, 5(2)
- Fu, X. (November 6–8, 2017). *Building Digital Competencies to Benefit from Existing and Emerging Technologies with Special Focus on Gender and Youth Dimensions*. United Nations Commission on Science and Technology for Development Inter-sesional Panel 2017–2018. Geneva, Switzerland.

- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gilster, P. (1997). *Digital Literacy*. New York: Wiley.
- Goldin, N. (2015). *Key Considerations in Youth Workforce Development. A Report of the CSIS Project on Prosperity and Development*. Center for Strategic and International Studies Washington.
- Kardi, N. R., Awang Hashim, N., Mohd Yusoff, et al. (2009) *Enhancing employability initiatives: Malaysia experience*.
- Kemenristekdikti. (2018). Mencari Format Kegiatan Mahasiswa. Retrieved from: https://www.kopertis7.go.id/uploadmateri_pedoman/Mencari-Format-Kegiatan-Kemahasiswaan.pdf
- Lestari, S., & Santoso, A. (2019). The Roles of Digital Literacy, Technology Literacy, and Human Literacy to Encourage Work Readiness of Accounting Education Students in the Fourth Industrial Revolution Era. *KnE Social Sciences*, 3(11), 513. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i11.4031>
- Markauskaite, L. (2006). Towards an integrated analytical framework of information and communications technology literacy: From intended to implemented and achieved dimensions. *Information Research*, vol. 11, no. 3, p. 252.
- Martin, A. (2006). *Literacies for the Digital Age*. London: Facet.
- Maryland State Department of Education. (2005). *Maryland Technology Education State Curriculum*. Retrieved from: marylandpublicschools.org
- Mason, G, Williams, and Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, vol. 17, pp. 1–30.
- Prayogo, I., & Rohman, A. (2020). Kesenjangan Persepsi Pada BPK RI dan KPK Terhadap Keahlian Auditor Forensik. *Jurnal Proaksi* Vo.7 No.2 Juli-Desember.
- Putri, R. Y., & Supriansyah, S. (2021). Pengaruh Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Sekolah Menengah Kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3007–3017. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1055>
- Weiner, B. (2010). Attribution Theory. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*, December, 1–2. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0098>

Yulianti, M., Asniati, A., & Juita, V. (2021). Pengaruh Keahlian Akuntansi, Literasi Digital dan Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja Calon Akuntan di Era Disrupsi Teknologi Digital. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 449. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.389>.

