

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SOSIALISASI AKUNTANSI
MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
PT. MUTIARA AGAM**

Rani Safitri

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email : rs4839710@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influential Knowledge Management, Skills, and Attitudes on Employee Performance with Management Accounting Socialization as a Moderation Variable. The population of this study is employees at PT. Mutiara Agam In 2024. The type of sample used in this study is probability sampling using a simple random sample technique. The data of this study was analyzed using multiple linear regression and measured using SPSS 26. The results of the research obtained based on the Partial Test (t-Test) obtained by knowledge management have no effect on employee performance. Skills affect employee performance. Attitude has no effect on employee performance. The socialization of management accounting is able to moderate the influence of knowledge management on employee performance. Socialization is not able to strengthen or weaken the influence of skills and attitudes on employee performance at PT. Mutiara Agam.

Keywords: Knowledge Management, Skills, Attitudes, Management Accounting Socialization, and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan dengan Sosialisasi Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Moderasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mutiara Agam Pada tahun 2024. Jenis sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana. Data penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan diukur menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji-t) diperoleh manajemen pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sosialisasi akuntansi manajemen mampu memoderasi pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Sosialisasi tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam.

Kata Kunci: Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Sosialisasi Akuntansi Manajemen, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan amat penting bagi perusahaan diawali dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya. Kemudian, menyediakan sarana dan sumber tenaga yang dibutuhkan termasuk pelatihan-pelatihan jauh jangkauannya dan masuk akal. Hal ini bertujuan agar para perwakilan tersebut dapat terus meningkatkan keterampilan mereka dan menjadikan tenaga kerja terbaik dibidangnya masing-masing. Perwakilan dengan pemenuhan pekerjaan yang rendah menyebabkan pelaksanaan dalam pekerjaan menjadi tidak berdaya. Para karyawan menjadi tidak rajin dalam bekerja dan sangat menghambat kelangsungan organisasi. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor tekanan (penghambat) dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hal demikian, dialami oleh PT Mutiara Agam atau Plasma. Dimana PT. Mutiara Agam dalam beberapa tahun terakhir berada dalam tekanan yang cukup besar terutama pada aspek kinerja karyawan yang menurun. PT. Mutiara Agam tercatat mengalami penurunan jumlah karyawan sepanjang tahun 2021 (Laporan review tahunan, 2021). Dimana isinya menjelaskan bahwa jumlah pekerja PT Mutiara Agam per 31 Desember 2021 mencapai 17.186 pekerja. Angka tersebut turun sebesar 8,4% atau berkurang 1.577 dibandingkan dengan tahun 2020 yang sebanyak 18.763 pekerja. Dan isi laporan terakhir tersebut yaitu mengenai untuk data sementara pada saat itu, struktur jumlah pekerja pada tahun 2021 terdiri dari 17.082 pekerja dari bagian penciptaan dan 104 pekerja dari bagian non-ciptaan. Laporan review tahunan tersebut sebagai berikut:

Tabel 1

Laporan Review Tahunan PT Mutiara Agam

Tahun Berlangsung	Jumlah Karyawan	Keterangan
2020	17.168	Angka ini turun 8,4% atau berkurang 1.577 berbanding tahun 2019 yang sebanyak 18.763 perwakilan
2021	17.082	perwakilan dari bagian penciptaan dan 104 pekerja dari bagian non-ciptaan.

Total karyawan PT. Mutiara Agam	34.268	Dari hasil kerja karyawan per 31 desember
------------------------------------	--------	----------------------------------------------

Sumber: Laporan review tahunan PT. Mutiara Agam.

Dari tabel di atas, PT. Mutiara Agam menjelaskan bahwa Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat PT. Mutiara Agam terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara maksimal. Untuk itu, perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang dapat menyebabkan kinerja karyawannya dapat meningkat (Usman et al., 2020).

Faktor pertama adalah pengetahuan karyawan. Kinerja karyawan yang rendah disebabkan oleh lemahnya pengetahuan karyawan terkait pentingnya dalam memahami peraturan, standar akuntansi dan teknologi informasi yang ada. Pengetahuan Akuntansi merupakan ilmu tentang proses mencatat transaksi keuangan, mengolah data transaksi dan menyajikan sebuah informasi kepada pihak-pihak yang berhak dan mempunyai kepentingan. Pengetahuan Akuntansi adalah ilmu yang mempelajari secara sistematis tentang bagaimana seni mencatat, menggolongkan maupun meringkas setiap transaksi serta kemampuannya dalam menyediakan berbagai macam informasi yang relevan dan andal untuk dapat terus ditingkatkan. (Ballou et al., 2019).

Sistem informasi akuntansi saat ini semakin berkembang dengan pesat mengikuti perkembangan dan teknologi yang semakin canggih dalam dunia bisnis. Oleh karena itu, diperlukan pengetahuan serta kemampuan untuk memahami dan menggunakan teknologi informasi sesuai dengan individu serta teknologi yang ada. Dalam suatu perusahaan, Kinerja perusahaan dapat diukur dan dinilai melalui laporan keuangan. Kualitas laporan keuangan yang baik menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap majunya perusahaan. Namun masih banyak karyawan yang belum mengetahui dengan baik tentang sistem akuntansi yang ada dalam perusahaan sehingga membuat kualitas laporan menjadi tidak maksimal. (Ajeng Wijayanti & Susi Ariyani, 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Hadiyanti (2021) Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda. Dengan hasil penelitian Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor kedua adalah keterampilan karyawan. Kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi kualitas dari suatu laporan keuangan dalam perusahaan. Karyawan yang

bertanggung jawab dalam menyusun laporan keuangan diharapkan memiliki kemampuan yang cukup profesional dibidangnya. Profesionalitas yang dimaksud antara lain adalah keadaan dimana karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menyusun laporan keuangan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada laporan keuangan yang nantinya dihasilkan sebagai output.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusniar, Heriyana, dan Nurlaili (2021) Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Beban Kerja Pada Usaha Kerajinan Tas Aceh di Ulee Madon. Dengan hasil penelitian Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap. Cara setiap individu karyawan dalam bersikap sangat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Dimana sikap tersebut berpengaruh pada kehadiran, kedisiplinan waktu, dan ketepatan target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja karyawan menjadi suatu alat yang digunakan manager perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawannya. Hal itu bertujuan agar para karyawan dapat bersedia untuk mengubah sikap dan perilakunya serta sebagai salah satu bentuk upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan setiap karyawan agar mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan (Rony, Z. T., & Rohaeni, H., 2024).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Elsera (2019) Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Work Attitude terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. Dengan hasil penelitian Sikap Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dimana tingkat kesadaran dan kedisiplinan yang termasuk dalam bagian dari perwujudan sikap karyawan masih rendah pada PT. Mutiara Agam. Sehingga ketidakdisiplinan karyawan ini memberikan makna bahwa karyawan pada PT. Mutiara Agam masih sangat minim dalam bersikap dan berperilaku sebagai karyawan yang profesional.

Dari ketiga faktor yang menjadi penyebab rendahnya tingkat kinerja manajemen dapat juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu sosialisasi akuntansi manajemen. Sosialisasi akuntansi manajemen merupakan serangkaian proses dalam hal menyampaikan informasi-informasi terkait akuntansi manajemen kepada pihak yang berkepentingan, seperti manajer, supervisor, dan sebagainya. Sosialisasi akuntansi manajemen dapat memberikan wawasan baru dan luas tentang bagaimana manajemen perusahaan mampu mengambil suatu

keputusan, mengidentifikasi tren keuangan serta mengambil strategi untuk dapat terus meningkatkan efektifitas dan probabilitas yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan (widya karya, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harisman H (2024), Jano M (2024), dan Nikmah R (2022) menyatakan bahwa Sosialisasi Akuntansi Manajemen mampu memoderasi hubungan Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Mutiara Agam. Beralamat di Tiku Limo Jorong, Kec. Tanjung Mutiara, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti agar dapat dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Mutiara Agam berjumlah 170 orang karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan sebagian dari suatu populasi seperti jumlah karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan, penduduk dari suatu wilayah tertentu, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan random sampling. Menurut sugiyono (2019), random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan/strata yang ada didalam populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Karena populasi berjumlah 170 orang karyawan pada PT. Mutiara Agam, maka jumlah yang dijadikan sampel berjumlah 63 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan yang terstruktur. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan tersebut dalam bentuk skal likert yang mengukur sikap responden terhadap pernyataan yang disajikan dengan pola sebagai berikut (Sugiyono, 2019).

STS = Sangat Tidak Setuju, dengan angka 1 TS = Tidak Setuju, dengan angka 2

N = Netral, dengan angka 3 S = Setuju, dengan angka 4

SS = Sangat Setuju, dengan angka 5

Teknik Analisis Data

Untuk dapat memberi keyakinan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mewakili jawaban yang diharapkan maka dilakukan pengujian instrumen yaitu:

- 1) Analisis statistik deskriptif dengan bantuan program SPSS statistic 26.0.
- 2) Uji instrument penelitian
- 3) Analisis regresi linear berganda
- 4) Analisis regresi moderasi
- 5) Uji asumsi klasik
- 6) Uji kelayakan model
 - a. Koefisien determinasi
 - b. Uji F
 - c. Uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah semua data yang diperoleh dari kuesioner telah lolos pada uji instrumen dan uji asumsi klasik, maka selanjutnya dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara manajemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.994	3.568		1.960	.055
Manajemen Pengetahuan	.268	.263	.252	1.019	.313

Keterampilan	.369	.132	.334	2.785	.007
Sikap	.079	.234	.086	.338	.737

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah: $Y = 6,994 + 0,268X_1 + 0,369X_2 + 0,079X_3 + e$

Dari persamaan tersebut di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,994 artinya apabila manajemen pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), dan sikap (X_3) bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 6,994.
2. Koefisien regresi sebesar 0,268 artinya apabila manajemen pengetahuan (X_1) ditingkatkan satu satuan dengan asumsi keterampilan (X_2) dan sikap (X_3) tetap, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,268.
3. Koefisien regresi sebesar 0,369 artinya apabila keterampilan (X_2) ditingkatkan satu satuan dengan manajemen pengetahuan (X_1) dan sikap (X_3) tetap, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,369.
4. Koefisien regresi sebesar 0,079 artinya apabila sikap (X_3) ditingkatkan satu satuan dengan manajemen pengetahuan (X_1) dan keterampilan (X_2) bernilai tetap, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,079.

Analisis Regresi Moderasi

Hasil analisis regresi linear moderasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara manajemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam dengan sosialisasi akuntansi manajemen sebagai variabel moderasi secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	111.191	33.890		3.281	.002

Manajemen	-5.443	2.692	-5.105	-2.022	.048
Pengetahuan					
Keterampilan	-1.543	.988	-1.398	-1.562	.124
Sikap	3.626	2.209	3.950	1.641	.106
Sosialisasi					
Akuntansi	-4.672	1.517	-4.126	-3.080	.003
Manajemen					
X1Z	.255	.117	7.331	2.173	.034
X2Z	.084	.044	2.349	1.929	.059
X3Z	-.155	.094	-4.742	-1.649	.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2024.

Dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

$$Y = 111,191 - 5,443X_1 - 1,543X_2 + 3,626X_3 - 4,672Z + 0,255X_1Z + 0,084X_2Z - 0,155X_3Z + e$$

Interpretasinya berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 111,191 artinya apabila manajemen pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), sikap (X_3), sosialisasi akuntansi manajemen (Z), manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen ($X_1 * Z$), keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen ($X_2 * Z$), serta sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen ($X_3 * Z$) bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 111,191.
2. Koefisien regresi sebesar -5,443 artinya apabila manajemen pengetahuan (X_1) ditingkatkan satu satuan dengan asumsi keterampilan (X_2), sikap (X_3), sosialisasi akuntansi manajemen (Z), manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen ($X_1 * Z$), keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen ($X_2 * Z$), serta sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen ($X_3 * Z$) tetap, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 5,443.
3. Koefisien regresi sebesar -1,543 artinya apabila keterampilan (X_2) ditingkatkan satu satuan dengan manajemen pengetahuan (X_1), sikap (X_3), sosialisasi akuntansi manajemen (Z), manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen ($X_1 * Z$), keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen ($X_2 * Z$), serta sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen ($X_3 * Z$) tetap, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,543.

4. Koefisien regresi sebesar 3,626 artinya apabila sikap (X_3) ditingkatkan satu satuan dengan manajemen pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), sosialisasi akuntansi manajemen (Z), manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_1*Z), keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_2*Z), serta sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_3*Z) bernilai tetap, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 3,626.
5. Koefisien regresi sebesar -4,672 artinya apabila sosialisasi akuntansi manajemen (Z), ditingkatkan satu satuan dengan manajemen pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), sikap (X_3), manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_1*Z), keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_2*Z), serta sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_3*Z) bernilai tetap, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 4,672.
6. Koefisien regresi manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen sebesar 0,255 artinya apabila manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_1*Z) ditingkatkan satu satuan dengan manajemen pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), sikap (X_3), preferensi risiko (Z), keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_2*Z), serta sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_3*Z) bernilai tetap, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,255.
7. Koefisien regresi keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen sebesar 0,084 artinya apabila keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_2*Z) ditingkatkan satu satuan dengan manajemen pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), sikap (X_3), sosialisasi akuntansi manajemen (Z), manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_1*Z), serta sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_3*Z) bernilai tetap, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,084.
8. Koefisien regresi sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen sebesar -0,155 artinya apabila sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_3*Z) ditingkatkan satu satuan dengan manajemen pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), sikap (X_3), sosialisasi akuntansi manajemen (Z), manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_1*Z), serta keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen (X_2*Z) bernilai tetap, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,155.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Peneliti melakukan pengujian analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Dimana semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar variabel independen dalam mempengaruhi perubahan variabel dependen. Berikut tabel analisis koefisien determinasi sebelum moderasi:

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.554 ^a	.307	.271	2.932	1.951

a. Predictors: (Constant), Sikap, Keterampilan, Manajemen Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,271. Hal ini berarti sumbangan variabel manajemen pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), dan sikap (X_3) sebesar 0,271 atau 27,1%. Sedangkan, sisanya sebesar 72,9% (100% - 27,1%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berikut adalah hasil uji determinasi sesudah moderasi:

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi Persamaan II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 ^a	.417	.343	2.783	1.759

a. Predictors: (Constant), X3Z, Keterampilan, Sosialisasi Akuntansi Manajemen, Manajemen Pengetahuan, Sikap, X2Z, X1Z

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,343. Hal ini berarti sumbangan variabel manajemen pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), dan sikap (X_3) yang dimoderasi sosialisasi akuntansi manajemen (Z) sebesar 0,343 atau 34,3%. Sedangkan, sisanya sebesar 65,7,% (100% - 34,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam metode ini memiliki pengaruh secara simultan atau secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan sebelum moderasi sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Simultan Persamaan I
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	224.201	3	74.734	8.693	.000 ^b
Residual	507.228	59	8.597		
Total	731.429	62			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Sikap, Keterampilan, Manajemen Pengetahuan

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,693. Artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,693 > 2,53$ dan tingkat sig. $0,000 < 0,05$, Maka hipotesis diterima. Artinya manajemen pengetahuan (H_1), keterampilan (X_2), dan sikap (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan sesudah moderasi sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Simultan Persamaan II
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	305.302	7	43.615	5.629	.000 ^b
	Residual	426.127	55	7.748		
	Total	731.429	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X1Z, Keterampilan, Sosialisasi Akuntansi Manajemen, Manajemen Pengetahuan, Sikap, X2Z, X3Z

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 7 tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,629. Artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,629 > 2,53$ dan tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya berpengaruh manajemen pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), dan sikap (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dimoderasi sosialisasi akuntansi manajemen (Z) secara simultan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Dalam penelitian ini Pengujian tersebut dilakukan dengan suatu pengamatan nilai signifikan t dengan tingkat α sebesar 0,05 atau 5%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial sebelum moderasi sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Parsial Persamaan I

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Manajemen Pengetahuan (X_1)	1,019	2,001	0,313
Keterampilan (X_2)	2,785	2,001	0,007
Sikap (X_3)	0,338	2,001	0,737

Sumber: Data diolah, 2024.

Interpretasi hasil uji parsial sebelum moderasi berdasarkan tabel 8 sebagai berikut:

1. Pengujian Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan diperoleh t_{hitung} sebesar 1,019 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yaitu $1,019 < 2,001$ dengan tingkat sig. $0,313 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya manajemen pengetahuan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel keterampilan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,785 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yaitu $2,785 > 2,011$ dengan tingkat sig. $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Sikap terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel sikap diperoleh t_{hitung} sebesar 0,338 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yaitu $0,338 < 2,001$ dengan tingkat sig. $0,543 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya sikap secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial setelah moderasi sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Parsial Persamaan II

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Manajemen Pengetahuan (X_1)	-2,022	2,001	0,048
Keterampilan (X_2)	-1,562	2,001	0,124
Sikap (X_3)	1,641	2,001	0,106
Sosialisasi Akuntansi Manajemen (Z)	-3,080	2,001	0,003
X_1Z	2,173	2,001	0,034
X_2Z	1,929	2,001	0,059
X_3Z	-1,649	2,001	0,105

Sumber: Data diolah, 2024.

Interpretasi hasil uji parsial sebelum moderasi berdasarkan tabel diatas sebagai berikut:

1. Pengujian Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,022 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yaitu $2,022 > 2,001$ dengan tingkat sig. $0,048 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel keterampilan diperoleh t_{hitung} sebesar -1,562 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yaitu $-1,562 < 2,001$ dengan tingkat sig. $0,124 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya keterampilan secara parsial tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Sikap terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel sikap diperoleh t_{hitung} sebesar 1,641 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yaitu $1,641 < 2,001$ dengan tingkat sig. $0,106 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya Sikap secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengujian Sosialisasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel sosialisasi akuntansi manajemen diperoleh t_{hitung} sebesar 3,080 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yaitu $3,080 > 2,001$ dengan tingkat sig. $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya sosialisasi akuntansi manajemen secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengujian Manajemen Pengetahuan dan Sosialisasi Akuntansi Manajemen (X_1^*Z) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen diperoleh t_{hitung} sebesar 2,173 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yaitu $2,173 > 2,001$ dengan tingkat sig. $0,034 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya manajemen pengetahuan dan sosialisasi akuntansi manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengujian Keterampilan dan Sosialisasi Akuntansi Manajemen (X_2^*Z) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel Keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen diperoleh t_{hitung} sebesar 1,929 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yaitu $1,929 < 2,001$ dengan tingkat sig. $0,059 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya keterampilan dan sosialisasi akuntansi manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Pengujian Sikap dan Sosialisasi Akuntansi Manajemen (X_3^*Z) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen diperoleh t_{hitung} sebesar 1,649 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yaitu $1,649 < 1,985$ dengan tingkat sig. $0,105 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya sikap dan sosialisasi akuntansi manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajemen.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Tabel rangkuman hasil pengujian seluruh hipotesis yang ada dalam penelitian ini

sebagai berikut:

Tabel 10
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Signifikansi	Perbandingan	Keputusan
H ₁	Diduga manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,313	0,05	Ditolak
H ₂	Diduga keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,007	0,05	Diterima
H ₃	Diduga sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,737	0,05	Ditolak
H ₄	Diduga manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui sosialisasi akuntansi manajemen	0,034	0,05	Diterima
H ₅	Diduga keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui sosialisasi akuntansi manajemen	0,059	0,05	Ditolak
H ₆	Diduga sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui sosialisasi akuntansi manajemen	0,105	0,05	Ditolak

Pembahasan

1. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui manajemen pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana pada tabel tersebut menunjukkan nilai

signifikan sebesar $0,313 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa H_1 ditolak atau dengan kata lain manajemen pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan setiap individu karyawan yang bekerja pada PT. Mutiara Agam memiliki manajemen pengetahuan yang cukup rendah. Hal ini mengakibatkan penurunan yang cukup signifikan dalam kinerja karyawan. Selain itu, lemahnya manajemen pengetahuan dapat menghambat ide-ide inovasi terbaru yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam. Dimana pada tabel tersebut menunjukkan besaran nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan H_2 diterima atau keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam.

Berdasarkan hasil tersebut bahwa keterampilan yang dimiliki setiap karyawan cukup baik. Semakin baik dan mumpuni tingkat keterampilan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan.

3. Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa sikap tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam. Dimana pada tabel tersebut menunjukkan besaran nilai signifikan sebesar $0,737 > 0,05$. Hal tersebut berarti menyatakan H_3 ditolak atau sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa individu yang memiliki nilai sikap yang rendah berdampak besar terhadap kelangsungan kinerjanya dalam perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus bisa memajemen sikap berdasarkan kesadaran diri sendiri dan mengikuti aturan prosedural perusahaan yang ada.

4. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Sosialisasi Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Moderasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa sosialisasi akuntansi manajemen mampu memoderasi pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Dimana pada tabel 4.22 menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa H_4 diterima atau dapat disimpulkan sosialisasi akuntansi

manajemen mampu memoderasi pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam.

Sosialisasi akuntansi manajemen erat kaitannya dengan manajemen pengetahuan. Dimana sosialisasi yang dilakukan mampu menambah dan meningkatkan pengetahuan karyawan. Sehingga kinerja karyawan pun dapat ditingkatkan lebih maksimal lagi untuk memajukan perusahaan.

5. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan dengan Sosialisasi Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Moderasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa sosialisasi akuntansi manajemen tidak mampu memoderasi pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam. Dimana pada tabel 4.22 menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,059 > 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa H_5 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa sosialisasi akuntansi manajemen tidak mampu memoderasi pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi akuntansi manajemen tidak mampu memoderasi pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam. dikarenakan keterampilan seseorang hanya akan tumbuh meningkat disaat individu yang bersangkutan memiliki kompetensi yang berasal dari dalam diri sendiri baik secara lahiriyah ataupun dengan niat untuk terus mengasahnya. Sehingga sosialisasi akuntansi manajemen yang dilakukan tidak mampu memperkuat ataupun memperlemah keterampilan yang ada.

6. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Karyawan dengan Sosialisasi Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Moderasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa sosialisasi akuntansi manajemen tidak mampu memoderasi pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam. Dimana pada tabel 4.22 yang menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,105 > 0,05$. Hal tersebut menyatakan H_6 ditolak atau disimpulkan bahwa sosialisasi akuntansi manajemen tidak mampu memoderasi pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi akuntansi manajemen tidak mampu merubah cara bersikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya atau dengan kata lain tidak dapat mempengaruhi tingkat profesionalitas dan kinerjanya.

KESIMPULAN

Dari seluruh pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Agam.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Agam.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Sikap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Agam.
4. Sosialisasi Akuntansi Manajemen mampu memoderasi pengaruh antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Agam.
5. Sosialisasi Akuntansi Manajemen tidak mampu memoderasi pengaruh antara Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Agam.
6. Sosialisasi Akuntansi Manajemen tidak mampu memoderasi pengaruh antara Sikap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Agam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Azzam Aiman. 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten. Universitas Maritim Amni.
- Aji, Apnur Wili, Muahmmad Azis Firdaus, And Whidi Ariyo Bimo. 2020. Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Ilmu Manajemen.
- Alimbudiono, Ria Sandra. 2020. Konsep Pengetahuan Akuntansi Manajemen Lingkungan. Ed. Tika Lestari. Surabaya: Cv. Jakad Media Publishing.
- Aprilia, Melani. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Bima: Journal Of Business And Innovation Management 3(2): 154–64.
- Aryawati, Ni Luh Gede, And Gede Riana. 2023. Pengaruh Concern To Order dan Customer Orientation Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Rektorat Universitas Udayana. 8: 2329–52.
- Azwar, S. 2019. Reliabilitas Dan Validitas Edisi 4.
- Bukidz, Danny Philipe. 2019. Manajemen Pengetahuan Dalam Pembelajaran Daring Di Uph Kampus Medan. Journal Of Accounting & Management Innovation 3(2): 170– 85.
- Dermawanti, Fista. 2021. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga.
- Elseira, Resy Mega. 2019. Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Work Attitude

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Bri Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. Repository.Unej.Ac.Id: 1–94.
- Ghozali. 2018. Plikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Muhammad, And Sofia Ulfa Eka Hadiyanti. 2021. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda.
- Husna, Asmi Nurul. 2022. Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis (Upt) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
- Kholmi, Masiyah. 2019. Akuntansi Manajemen. Malang: Universitas Muahammadiyah Malang.
- Latief, Abdul. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Jurnal Administrasi Publik: Public Admnistration Journal.
- Lumanauw, Meiske Kristin. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bumi Kencana Jaya.
- Parta, I Wayan Gede Indra, And I Gede Aryana Mahayasa. 2021. Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Art Shop Cahaya Silver Di Celuk, Gianyar. Widya Amrita.
- Pitri, Tedi. 2020. Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Ria Busana.
- Puryana, Pulze Pulung, And Wilman Andriana. 2022. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Prilaku Inovasi Karyawan (Pt. Insansandang Internusa). Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi) 6681(3): 785–99.
- Retnowati, Eli, And Didit Darmawan. 2022. Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi.
- Robbins, Stephen P., And Timothy A. Judge. 2019. Organizational Behavior.
- Santika, I Kadek Pandu Adi, I Wayan Sujana, And Ni Nyoman Ari Novarini. 2022. “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Di Mambal.”
- Sihombing, Christin Elisabet, Roslian Lubis, And Nunik Ardiana. 2021. Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Siswa Selama Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Minat Belajar Siswa. Jurnal Mathedu (Mathematic Education Journal) 4(2): 285–95.
- Sinambela. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja.
- Sugiyono. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sumardi. 2020. Teknik Pengukuran Dan Penilaian Hasil Belajar. Yogyakarta: Deepublish.
- Uhkriyawati, Catur Fatchu. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Manajemen Keuangan Pelaku Usaha Kecil Di Bidang Fashion.
- Wardani, Ni Kadek Ari Dipta, And I Gede Aryana Mahayasa. 2022. Pengaruh Keterampilan

Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Applied Management Studies* 3.

Widya Karya. 2023. Peran Akuntansi Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan. Universitas Katolik Widya Karya.

Yusniar, Heriyana, And Nurlaili. 2021. Pengaruh Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Beban Kerja Pada Usaha Kerajinan Tas Aceh Di Ulee Madon. *Jurnal Visioner & Strategis* 10(2): 65–70.