FAKTOR-FAKTOR MOTIVASIONAL YANG BERPENGARUH TERHADAP PERILAKU *KNOWLEDGE SHARING* AUDITOR

Maryoni S Kainama
Universitas Patimura
Email: mskainama82@gmail.com

Abstract, *The purpose of this study is to identify and analyze the factors at the individual level that may affect the auditor auditor attitudes towards knowledge sharing behavior, which is expected to be able to add to our understanding of the behavior of interest and the factors underlying the increase or reduction of knowledge sharing behaviors performed by auditors . Necessary data is obtained by using a questionnaire containing grains measuring constructs of the variables used in the model study. Primary data were obtained at 153 answers from questionnaires filled out by auditors who work in public accounting firms registered with the Capital Market Supervisory Agency (BAPEPAM). Five proposed hypothesis proposed in this study, the first hypothesis which states that extrinsic motivation negatively affect the auditor's knowledge sharing attitudes, the second hypothesis states that the absorptive capacity has positive influence on the attitude of the auditor regarding knowledge sharing, the third hypothesis which states that organizational commitment has a positive effect the auditor's knowledge sharing attitudes, the fourth hypothesis which states that subjective norm has positive influence on the attitude of the auditor regarding knowledge sharing, and the fifth hypothesis which states that the sense of self-worth positive effect on the auditor's knowledge sharing attitude. This study is expected to provide practical implications for public accounting firms in order to encourage and increase the intensity of the behavior of knowledge sharing among employees by utilizing factors into the antecedents of knowledge sharing behavior. Public accounting firm can incorporate specific guidelines in their recruitment policies to enable them to recruit candidates that show characters that are consistent with the purpose and value of the company that will be associated with the ability to work in a team and a willingness to share knowledge*

Keywords: ***Knowledge sharing, Theory of reasoned action, Extrinsic Motivation, Absorptive capacity, Organizational Commitment, Sense of Self-Worth.***

PENDAHULUAN

Salah satu kebutuhan yang paling penting bagi individu maupun organisasi dalam proses pengambilan keputusan adalah informasi. Kualitas informasi ditentukan oleh kemampuannya yang akurat, tepat waktu dan relevan. Pembagian

informasi pada era perkembangan teknologi dan sistem informasi yang demikian cepat saat ini makin efektif, khususnya pembagian pengetahuan (*knowledge sharing*). Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu bersaing dalam mengumpulkan dan memanfaatkan informasi yang ada, baik dari pihak intern maupun ekstern perusahaan. Hal ini dikarenakan pemanfaatan atau pengelolaan informasi, dalam hal ini pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*) sangat mempengaruhi kelangsungan usaha organisasi atau perusahaan tersebut. *Knowledge management* maupun perkembangan sosial berbasis pengetahuan memiliki tujuan utama yaitu mendorong terjadinya transfer pengetahuan di antara entitas-entitas dalam organisasi seperti, individu, komunitas, dan unit-unit bisnis (Newel et al., 2001). Dengan mengacu kepada penelitian-penelitian sebelumnya mengenai transfer pengetahuan dan *knowledge sharing* (Kogut dan Zander, 1992; Szulanski, 1995), Argote dan Ingram (2000) menyatakan bahwa penciptaan dan transfer pengetahuan dalam suatu organisasi akan membangun dasar yang kuat untuk mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dalam konteks sosial, kekompetitifan yang berbasis pengetahuan sangat krusial atau penting untuk memastikan kinerja dan pertumbuhan yang berkelanjutan dalam suatu area tertentu atau industri tertentu (Fieldman dan Martin, 2005).

Menyediakan pengetahuan tidak sama dengan mentransfer pengetahuan. Pengetahuan juga harus dapat dimanfaatkan oleh resipien, dan hal ini akan berakibat pada berubahnya perilaku resipien. Argote dan Ingram (2000) menunjukkan bahwa transfer pengetahuan dapat diukur melalui perubahan pengetahuan atau perubahan kinerja. Transfer pengetahuan menunjukkan pengertian yang hampir sama dengan teori pembelajaran (*learning theory*) yaitu pembelajaran dapat terjadi pada level individu ketika individu memodifikasi model mentalnya sebagai hasil dari pembelajaran, yang merupakan representasi dari pemahaman implisit dan eksplisitnya (Senge (1990) dalam Bock (2005)). Literatur-literatur dalam hal pembelajaran mengemukakan bahwa pengalaman masa lalu dari suatu organisasi diubah menjadi cikal bakal bagi tindakan-tindakan yang akan datang (Hargadon dan Fanelli, 2002). Pandangan yang dikemukakan oleh Brachos *et al.* (2007) adalah bahwa transfer pengetahuan dapat dilihat sebagai bagian dari pembelajaran organisasi (*organizational learning*) dan pengetahuan baru akan ditransfer di antara individu-individu ketika mereka mempersepsikan aktifitas transfer ini sebagai aktifitas yang bermanfaat. Kebermanfaatan pengetahuan persepsian (*perceived knowledge usefulness*) merupakan proksi yang lazim untuk keefektifan transfer pengetahuan. Menon dan Varadarajan (1992) dalam Argote dan Ingram (2000) mendefinisikan kebermanfaatan sebagai pertimbangan (*judgment*) yang dibuat mengenai pengetahuan dari suatu sumber tertentu dalam konteks

tertentu. Untuk menunjukkan keefektifan transfer pengetahuan, Levin dan Cross (2004) mengembangkan konstruk "penerimaan pengetahuan yang bermanfaat" (*receipt of useful knowledge*). Dengan mengacu pada Hansen (1999) dan Szulanski (1996) Hansen dan Haas (2001) mengombinasikan 8 (delapan) item untuk dapat memformulasikan konstruk ini (penerimaan pengetahuan yang bermanfaat) untuk menunjukkan sejauh mana pengetahuan yang diterima menghambat atau mempromosikan berbagai aspek tertentu dari suatu proyek atau kegiatan unit bisnis tertentu.

Untuk memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan dibutuhkan suatu hal yang sangat penting, yaitu interaksi sosial di antara anggota organisasi yang mengandalkan pada transfer pengetahuan untuk mendukung inovasi dan mendorong kinerja (Goshal, *et al*. (1994) dalam Tsai (2001); Reagans dan McEvily (2003)). Hansen (1999) dalam Hansen dan Haas (2001) mendefinisikan interaksi sosial ini sebagai kontak yang terjadi secara regular antara kelompok individu. Hubungan inter-dan intra-organisasional diperkuat oleh interaksi sosial dengan jalan mengintegrasikan aktifitas individu melalui proses dan rutinitas transfer pengetahuan. Kunci untuk interaksi sosial adalah kedekatan dan frekuensi komunikasi (Ghoshal *et al.* (1994) dan Tsai dan Ghoshal (1998) dalam Tsai (2001); Becerra dan Gupta (2003)). Aktifitas-aktifitas sosial organisasi berperan penting dalam penciptaan dan pengembangan ruang bagi terjadinya transfer pengetahuan. Hansen (1999) dalam Hansen dan Haas (2001) menguji 120 (seratus dua puluh) proyek pengembangan produk baru yang dilaksanakan oleh 41 (empat puluh satu) divisi dari suatu perusahaan multinasional. Hasilnya menunjukkan bahwa ikatan yang lemah (hubungan yang jauh dan jarang dilakukan) di antara unit bisnis hanya dapat membantu untuk mengidentifikasi dan mengkodifikasi pengetahuan yang sifatnya sederhana, sementara ikatan yang kuat dapat membantu dalam mempromosikan transfer pengetahuan yang sifatnya kompleks. Tsai dan Goshal (1998) dalam Tsai (2001) menekankan mengenai pentingnya ikatan sosial sebagai media *knowledge sharing* dan aliran sumberdaya yang nantinya akan mempengaruhi penciptaan dan penyebaran inovasi.

Knowledge sharing adalah pengumpulan dari semua *knowledge* yang ada dari kelompok, tim, divisi dan unit bisnis, dengan tujuan untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. *Knowledge sharing* merupakan pendekatan yang efektif untuk mencapai keuntungan kompetitif yang diperoleh dari pemeliharaan organisasi (Liebowitz, 2003; O'Dell dan Grayson, 1998; Song, 2005). Semakin lama seorang individu melakukan *knowledge sharing* atas sistem informasi atau teknologi informasi, maka akan semakin dapat memberikan

pembaharuan bagi keseluruhan *knowledge* suatu organisasi, yang pada akhirnya akan membentuk karakteristik organisasi yang unik bagi perusahaan pesaingnya dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja (Cohen, 1990; Feng et al., 2004; Gottschalk dan Khdanelwal, 2002; Nelson dan Cooprider, 1996).

Dalam mewujudkan *knowledge sharing* yang efektif, terdapat berbagai halangan (Szulanski (1995) dalam Bock (2005)), antara lain keandalan sumber pengetahuan, motivasi untuk berbagi, kemampuan belajar, dan kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang baru diperoleh. Berbagai kesulitan akan dialami individu dalam menerapkan *knowledge sharing* dengan adanya halangan-halangan ini, kecuali jika mereka menyadari bahwa perilaku ini bermanfaat dan sangat membantu. Seperti yang dikemukakan oleh Ruggles (1998) dalam Bock (2005) bahwa merubah perilaku karyawan adalah kesulitan terbesar bagi suatu organisasi dalam mengelola pengetahuan.

Perilaku-perilaku sosial organisasi berperan penting dalam penciptaan dan pengembangan ruang bagi terjadinya transfer pengetahuan. Tsai dan Goshal (1998) dalam Tsai (2001) menekankan mengenai pentingnya ikatan sosial sebagai media *knowledge sharing* dan aliran sumber daya yang nantinya akan mempengaruhi penciptaan dan penyebaran inovasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, perilaku *knowledge sharing* di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah hal yang sangat menarik untuk diteliti. Hal ini dikarenakan dua alasan utama. Pertama, adanya peraturan dan standar audit yang baru yang menekankan pada KAP untuk memperluas dan meningkatkan kualitas, efektifitas, dan efisiensi proses audit yang dijalankan. *Knowledge sharing* adalah dasar dari *knowledge management* (Alavi dan Leidner, 2001; Gupta dan Govindarajan, 2000; Baxter dan Chua, 1999; Davenport dan Prusak, 1998; Szulanski, 1996). Jika KAP dapat mengimplementasikan perilaku berbasis pengetahuan (*knowledge-based activities*) dengan efektif, maka KAP tersebut akan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif (De Carolis, 2003; Grant, 1996), yaitu termasuk mendapatkan keuntungan dalam menghemat waktu dan biaya (Umemoto *et al*. (2004) dalam Kwok (2005)).

Kedua, sebagian besar pekerjaan audit di KAP melibatkan beberapa kelompok yang terdiri atas beberapa individu, tiap kelompok atau tiap individu mendapatkan bagian pekerjaan yang berlainan pada proses audit. Dalam rangkaian proses audit, pengetahuan dan keahlian khusus mengenai lingkungan bisnis, industri, model bisnis, dan operasional klien biasanya didistribusikan secara tidak merata di antara anggota tim audit (Murthy dan Kerr, 2004; Harding dan Trotman, 1999; Rich et al., 1997; Davidson dan Gist, 1996; Ramsay, 1994). Hal ini dikarenakan para auditor tersebut secara rutin pernah dilibatkan dalam

perikatan audit pada klien yang memiliki beragam kompleksitas industri.

Auditor perlu membagi pengetahuan dan keahliannya mengenai spesifikasi industri tertentu antara lain perlakuan akuntansi, audit, dan juga peraturan-peraturan yang terkait dengan industri tersebut yang dapat mempengaruhi perencanaan, proses, maupun hasil audit, pada tiap anggota tim audit lainnya. Kemampuan KAP dalam mempengaruhi dan meningkatkan keahlian, pengetahuan dan praktik audit yang terbaik dari staf audit, untuk menangkap dan memahami pengetahuan yang akan mereka gunakan kembali dalam pekerjaannya, dan untuk meminimalisir muatan informasi yang terlalu banyak, akan menentukan kualitas, efektifitas, dan efisiensi jasa audit dan atestesi KAP tersebut. Selain pentingnya *knowledge sharing* untuk KAP, pemahaman mengenai hal ini dapat bermanfaat untuk para praktisi akuntansi lainnya dan juga bagi para mahasiswa.

Perilaku *knowledge sharing* yang terjadi pada kantor akuntan publik berlangsung melalui menawarkan bantuan atau informasi kepada individu lain tanpa ada negosiasi syarat-syarat dan tanpa mengetahui secara pasti kapan dan bagaimana individu yang lain akan membalasnya. (Molm et al.,2000).

Untuk memprediksi terwujud atau tidaknya perilaku *knowledge sharing*, Penelitian ini menggunakan *Theory of Reasoned Action* (Fishbein dan Ajzen, 1975; Korzaan, 2003) yang menjelaskan bahwa perilaku timbul karena adanya niat dan keinginan individu untuk melakukannya. Hal ini juga telah ditunjukkan oleh beberapa literatur mengenai perilaku, bahwa niat atau sikap individu dapat memprediksi perilaku-perilaku yang beraneka ragam, seperti kegiatan-kegiatan yang mempunyai dampak pribadi dan sosial yang signifikan.

Literatur-literatur yang telah ada kebanyakan tidak menghubungkan secara eksplisit faktor pada level individu auditor dengan perilaku *knowledge sharing* pada kantor akuntan publik. Namun faktor pada level individu tersebut besar kemungkinan dapat mempengaruhi sikap individu terhadap perilaku *knowledge sharing*. Faktor-faktor tersebut dapat memiliki pengaruh negatif seperti motivasi ekstrinsik (Kwok dan Gao, 2006), dapat juga memiliki pengaruh yang positif seperti *absorptive capacity* (Cohen dan Levinthal, 1990; Kwok dan Gao, 2006), komitmen organisasi (Putti *et al*., 1990), norma subyektif (Ajzen, 1991; Lin dan Lee, 2004), dan *sense of self worth* (Bock *et al.*, 2005).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mempunyai tujuan mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor pada level individu auditor yang dapat mempengaruhi sikap auditor terhadap perilaku *knowledge sharing*, sehingga diharapkan akan dapat menambah pemahaman kita mengenai minat perilaku dan faktor-faktor yang

melandasi peningkatan atau pengurangan perilaku *knowledge sharing* yang dilakukan oleh auditor. Penelitian ini akan menggunakan *Theory of Reasoned Action* sebagai rerangka model penelitian dengan beberapa konstruk yang akan diuji dari hasil studi literatur yang dilakukan. Konstruk-konstruk tersebut adalah motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), *absorptive capacity*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), norma subyektif (*subjective norm*), dan *sense of self-worth*. Dengan kelima konstruk ini diharapkan penelitian ini dapat mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi sikap auditor terhadap perilaku *knowledge sharing* dengan baik.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Theory Of Reasoned Action

Theory of Reasoned Action dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein (1980) dalam Kwok (2005). Teori ini berasal dari penelitian-penelitian tentang sikap yang pada akhirnya akan menghasilkan teori sikap (*theory of attitude*) dan penelitian tentang perilaku (*behavior*). *Theory of Reasoned Action* menjelaskan bahwa perilaku timbul karena adanya niat dan keinginan individu untuk melakukannya. Niat perilaku (*behavioral intention*) akan menentukan apakah suatu perilaku akan terwujud atau tidak. Niat perilaku memiliki daya prediksi yang sangat baik terhadap perilaku sukarela (*volitional perilaku*). *Theory of reasoned action* didasarkan pada asumsi bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar. Mereka berperilaku dengan mempertimbangkan informasi yang tersedia secara implisit dan eksplisit, juga mempertimbangkan implikasi dari tindakan yang dilakukan.

Knowledge Sharing

Knowledge sharing dalam suatu organisasi dimaksudkan sebagai suatu jenis perilaku *extra-role* dan jarang diasosiasikan dengan kompensasi dari karyawan atau evaluasi kinerja (Huber, 2001). Individu mempunyai pilihan untuk membagi *knowledge* yang mereka miliki dengan individu yang lainnya dalam rutinitas pekerjaan mereka sehari-hari. Pilihan tersebut akan dipengaruhi oleh bagaimana mereka bersikap terhadap perilaku *knowledge sharing*. Sikap seorang individu terhadap suatu perilaku tertentu dapat mempengaruhi perhatian mereka untuk melakukan perilaku *sharing* dan kemudian mempengaruhi kinerja pekerjaan aktual (Ajzen dan Fishbein, 1980).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sikap terhadap *Knowledge Sharing (Attitude Towards Knowledge Sharing)*

Sikap adalah evaluasi kepercayaan (*belief*) atau perasaan (*affect*) positif atau negatif dari individual jika harus melakukan perilkau tertentu yang dikehendaki. Jika individu memiliki sikap positif terhadap *knowledge sharing* maka semakin besar kemungkinan individu tersebut untuk melakukan *knowledge sharing*. Sebaliknya, jika individu bersikap negatif terhadap *knowledge sharing*

maka kecil kemungkinannya ia akan melakukan *knowledge sharing*.

Motivasi Ekstrinsik (*Extrinsic Motivation*)

Berdasarkan teori motivasi, motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *extrinsic motivation* (motivasi ekstrinsik) dan *intrinsic motivation* (motivasi intrinsik) (Valerdan, 1997). Teori motivasi mengasumsikan bahwa perilaku individu ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu. *Extrinsic motivation* adalah dorongan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (penghargaan) misal peningkatan tugas, upah, promosi, dan lain-lain. (Deci dan Ryan, 1987). *Extrinsic motivation* dapat dikatakan sebagai kinerja perilaku dimana perilaku tersebut dirasakan dapat menjadi alat untuk mencapai *outcome* yang berbeda nilai.

Extrinsic motivation mencerminkan strategi insentif organisasi untuk perilaku *knowledge sharing*. Istilah motivasi ekstrinsik menunjuk pada kinerja dari perilaku yang dilakukan untuk mencapai beberapa konsekuensi. Luasnya tindakan yang dilakukan tidak dapat dipisahkan dari tindakan yang dilakukan di luar perilaku untuk mencapai sasaran. Tindakan tersebut dikaitkan pada satu hal yang tidak sekadar hanya untuk mencapai tujuan itu sendiri (Deci, 1975; Kruglanski, 1978; Ryan dan Deci, 2000; Vallerdan dan Bissonnette, 1992). Perilaku yang termotivasi secara ekstrinsik tidak akan muncul secara spontan dan kemudian akan jadi masukan melalui suatu permintaan atau melalui beberapa konsekuensi yang teradministrasi secara eksternal seperti tanda terima atas suatu *reward* atau penghindaran dari hukuman.

Motivasi ekstrinsik dipahami sebagai suatu variabel pada level organisasi sebagai suatu strategi mengenai *reward* eksternal atau penghukuman untuk perilaku tertentu yang harus dibentuk dan diterapkan pada level organisasional. Administrasi suatu organisasi menggunakan motivasi ekstrinsik untuk mendorong atau mencegah terjadinya beberapa perilaku walaupun motivasi tersebut tidak benar-benar masuk ke dalam perilaku itu sendiri. Sejak motivasi ekstrinsik dikenai dengan beberapa kekuatan eksternal, contohnya, administrasi, perilaku yang termotivasi secara ekstrinsik secara khas lebih sedikit otonomi dan tidak diaktifkan oleh individu itu sendiri, dan ditunjukkan untuk *outcome* yang dapat terpisah seperti penghukuman atau *rewards* (Deci dan Ryan, 1987; 1995).

Strategi motivasional ekstrinsik dapat jadi efektif diterapkan pada keadaan dimana tugas ditentukan lebih kreatif, ada pengawasan yang ketat, dan peraturan yang terinci saat perilaku dilakukan. Oleh karena itu, individu yang termotivasi secara ekstrinsik cenderung untuk menghasilkan *stereotyped works* dan kemampuan pembelajaran yang kian lama semakin rendah (Amabile, 1996, 1998; Schwartz, 1990). Pekerjaan mereka dapat jadi rutin dan dapat diukur secara kuantitatif dan manajer

hanya dapat memberi atau menahan beberapa *reward* eksternal atau penghukuman menurut kinerja aktual mereka.

Hasil dari beberapa riset manajemen *knowledge* telah menunjukkan efek-efek dari motivasi ekstrinsik atas *knowledge sharing* dan transfer antar organisasi (Bock dan Kim, 2002; Huber, 2001; Rappleye, 2000). Kohn (1993) menyatakan bahwa insentif eksternal pada dasarnya tidak mengubah sikap yang mendasari perilaku.

Seperti telah disebutkan sebelumnya, motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Individu akan termotivasi secara intrinsik jika mereka melaksanakan suatu perilaku demi aktualisasi diri mereka sendiri, dan perilaku itu dinilai berharga karena ia memang berharga. Sebaliknya individu yang termotivasi secara ekstrinsik jika mereka mampu memuaskan kebutuhan mereka melalui kompensasi moneter (Calder dan Staw, 1975). Perbedaan ini penting, karena motivasi ekstrinsik dapat menyisihkan motivasi intrinsik dalam suatu tugas, yang akan terjadi apabila kompensasi moneter yang ditawarkan terbilang besar. KAP menggunakan motivasi ekstrinsik untuk mendorong atau mencegah terjadinya beberapa perilaku.

Riset psikologi telah membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik memberikan *adverse effect* (efek yang berkebalikan) dari yang diharapkan (Deci, 1999). Oleh karenanya, motivasi eksternal diprediksi akan berpengaruh negatif terhadap sikap individu mengenai *knowledge sharing*. Motivasi ekstrinsik terkait dengan sistem kompensasi yang berbasis individu, sedangkan *knowledge sharing* sangat membutuhkan kerjasama tiap individu untuk bekerja dalam tim, sehingga sistem kompensasi atau insentif yang tepat adalah sistem kompensasi berbasis tim. Selain itu, motivasi ekstrinsik kurang tepat bila digunakan pada situasi yang membutuhkan proses pembelajaran cepat, karena biasanya KAP menerapkan sistem kompensasi berbasis motivasi ekstrinsik pada situasi dengan berbagai peraturan yang terinci mengenai suatu perilaku, dan mengakibatkan individu yang termotivasi secara ekstrinsik cenderung untuk menghasilkan *stereotyped works* dan kemampuan pembelajaran yang kian lama semakin rendah (Amabile, 1996, 1998; Schwartz, 1990). Hal ini berbanding terbalik dengan tuntutan dari perilaku *knowledge sharing*, karena *knowledge sharing* adalah perilaku yang menuntut peran ekstra individu, komitmen yang tinggi, kreativitas, spontanitas, dan proses pembelajaran interaktif.

Berdasarkan karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh motivasi ekstrinsik tersebut, disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik yang berupa stimulus *reward* atau hukuman tidak akan berpengaruh atau bahkan memiliki pengaruh negatif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*, karena pada dasarnya motivasi ekstrinsik tidak dapat menunjang atau

memfasilitasi perilaku *knowledge sharing* yang merupakan *extra-role*, yang harus dilakukan auditor dalam pekerjaan mereka, tanpa harus dipengaruhi oleh *reward* atau stimulus lainnya. Oleh karena itu, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Extrinsic motivation* berpengaruh negatif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing.*

Absorptive Capacity

Secara umum telah diketahui bahwa perusahaan yang dapat belajar dengan cepat akan mengalami perkembangan yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang lambat dalam belajar. *Knowledge sharing* adalah suatu proses yang terjadi antara dua orang, yaitu kontributor *knowledge* dan penerima *knowledge*. Proses ini dapat diperlihatkan sebagai suatu proses pembelajaran. Proses dimulai dengan *knowledge sharing* dari kontributor dengan penerima, dan kemudian penerima mempelajari bagian relevan dari *knowledge* yang dibagikan. Hasil dari keberhasilan proses pembelajaran atas *knowledge* yang baru akan memberikan manfaat kompetitif bagi suatu organisasi. Keberhasilan dari pemanfaatan akhir pembagian *knowledge* pada konteks diri penerima adalah berasosiasi dengan tingginya kemampuan si penerima apakah dia dapat menyerap dan menguasai *knowledge* yang dibagikan. Jika penerima tidak dapat berhasil mempelajari *knowledge* yang dibagikan dan mengasimilasi isi yang berharga dari hal tersebut, berarti *knowledge* tersebut kurang dapat digunakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, bagi penerima, pembelajaran dan pemanfaatan *knowledge sharing* harus dievaluasi untuk keberhasilan dari suatu proses *knowledge sharing* yang lengkap.

Untuk mengevaluasi keberhasilan dari penerima *knowledge*, pembelajaran dan pemanfaatan *knowledge sharing* digunakan suatu ukuran, ukuran yang sering digunakan adalah *absorptive capacity* (Cohen dan Levinthal, 1990). *Absorptive capacity* pada konteks administrasi bisnis digunakan untuk mengukur kemampuan dari suatu perusahaan untuk menilai, mengasimilasi, dan menerapkan *knowledge* baru, yang dipelajari pada berbagai tingkatan baik individu, kelompok, perusahaan, dan nasional. Penelitian yang dipimpin oleh Torben Pedersen dari *Copenhagen Business School*, menemukan bahwa *knowledge management* tidak terjadi secara spontan, tapi melalui proses perubahan dinamis yang dapat dan harus diatur. Salah satu kunci dari transfer *knowledge* adalah *absortive capacity*.

Dalam *Theory of Absorptive Capacity* (Cohen dan Levinthal, 1990), didefinisikan bahwa *absorptive capacity* seseorang adalah kemampuan yang bukan hanya ditujukan untuk memperoleh dan mengasimilasi tapi juga untuk menggunakan *knowledge*. Kemampuan seorang individu untuk mengevaluasi dan memanfatkan *knowledge* yang berasal dari luar

dengan lebih baik merupakan tingkatan fungsi dari *knowledge* terdahulu yang saling berhubungan. *Knowledge* terdahulu yang saling berhubungan ini memberikan suatu kemampuan untuk mengenali nilai *knowledge* baru dan untuk mengasimilasi dan menerapkan pengaturan baru. Secara spesifik, *knowledge* terdahulu tersebut dapat mencakup keahlian dasar, pembagian bahasa, atau *knowledge* apapun dari perkembangan teknologi atau perkembangan ilmiah yang paling terbaru pada bidang yang berkaitan.

Zahra dan George (2002) menyatakan bahwa *absorptive* terdiri dari kapasitas asimilasi, akusisi, transformasi dan eksploitasi. *Absorptive capacity* mencerminkan satu macam dari hubungan kemampuan individual yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu dari pembelajaran dan pemakaian *knowledge*. Oleh karenanya, *absorptive capacity* seseorang ditentukan oleh *knowledge* yang dahulu telah dimilikinya. Individu-individu telah membentuk *absorptive capacity*-nya sendiri sebelum mereka terlibat dengan suatu perilaku dari *knowledge sharing*. Antara individu yang satu dengan yang lainnya akan dapat berbeda level *absorptive capacity*-nya, hal tersebut antara lain dikarenakan adanya perbedaan kondisi seperti pengalaman profesional atau latar belakang pendidikan.

Individu-individu dengan *absorptive capacity* yang besar, atau dengan *knowledge* terdahulu yang lebih relevan akan lebih mampu untuk belajar, mengasimilasi dan memanfaatkan *knowledge* yang dibagikan pada proses *knowledge sharing*. Suatu organisasi dapat memanipulasi variabel ini dengan maksud bahwa suatu organisasi dapat hanya menyewa atau menugaskan orang-orang tertentu yang mempunyai keinginan *knowledge* lebih untuk melaksanakan tugas-tugas yang dapat menentukan *sharing* dari *knowledge* tertentu. Orang-orang dengan *absorptive capacity* dan keinginan yang besar untuk berkompetisi ini, akan cenderung menyukai *knowledge sharing*. Oleh karena itu, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Absorptive capacity* berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi sering digunakan oleh para peneliti sebagai variabel anteseden untuk memprediksi perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Mowday et al. (1974) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki kinerja yang lebih baik dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, atau karyawan yang memiliki komitmen organisasi lebih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Putti et al. (1990) menghasilkan bahwa salah satu faktor pada level individu yang dapat mempengaruhi

knowledge sharing adalah komitmen organisasi. Putti et al. (1990) mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai sebuah faktor yang potensial untuk berhubungan dengan komunikasi efektif dalam organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat sejauh mana seorang individu terkait dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan (Williams dan Hazer, 1986). Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki keyakinan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

Ketidaksesuaian antara kultur organisasi dengan karakteristik individu dapat menyebabkan rendahnya komitmen individu terhadap organisasi, yang nantinya akan mempengaruhi kemauan mereka untuk berbagi pengetahuan. Individu yang berkomitmen akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Taylor et al., 2001) dan akan memiliki tingkat loyalitas terhadap organisasi yang tinggi pula. Mereka juga menunjukkan kesediaan untuk mengerahkan usaha yang lebih besar demi perusahaan dan menunjukkan kecenderungan yang sedikit untuk meninggalkan perusahaan (Morrow, 1983). Kesediaan untuk mengerahkan usaha yang lebih besar bagi perusahaan mencakup kesediaan auditor untuk berbagi pengetahuan atau untuk melakukan perilaku *knowledge sharing*. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan bersedia berusaha dan bekerja lebih baik untuk kemajuan organisasi tentunya akan bersikap positif terhadap perilaku *knowledge sharing*. Oleh karena itu, diajukan hipotesis berikut:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing.*

Norma Subyektif (*Subjective Norm*)

Norma-norma dan praktik yang menekankan pada keterbukaan dan kerjasama tim akan memberikan dasar yang kuat bagi *knowledge sharing*. Buchan (2005) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan norma subyektif terhadap sikap individu atas suatu perilaku tertentu. Norma subyektif didefinisikan sebagai pengaruh dari keluarga, teman, dan orang-orang yang dipersepsikan penting oleh individu (Carpenter dan Reimers, 2005).

Fishbein dan Ajzen (1975) dalam Kwok (2005) secara konsisten mempertahankan bentuk teori aslinya bahwa terdapat pemisahan antara sikap dan norma subyektif walaupun ada kemungkinan bahwa kedua hal ini berhubungan (Ryan (1982) dalam Kwok (2005)). Namun demikian, riset-riset (Lewis et al., 2003; Venkatesh dan Davis, 2000) telah membuktikan bahwa norma-norma subyektif, melalui proses pengaruh sosial, akan mempengaruhi sikap. Lee (1990) dalam Bock (2005) menyatakan bahwa semakin individu termotivasi untuk tampil selaras dengan kelompok sosialnya, maka sikapnya akan cenderung kepada *group-determined* ketimbang *individual-determined*.

Ajzen (1988) lebih lanjut memaparkan bahwa penentu dari minat perilaku yang berhubungan

dengan pengaruh sosial adalah norma subyektif (*subjective norm*). Disebut dengan norma subyektif karena berhubungan dengan preskripsi normatif persepsian, yaitu persepsi atau pandangan seseorang terhadap tekanan sosial (kepercayaan-kepercayaan orang lain) yang akan mempengaruhi minat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Jadi, bagaimana seseorang memandang ekspektasi lingkungan terhadap perilaku *knowledge sharing* akan memberikan tekanan kepada dirinya untuk ikut melakukan *knowledge sharing* atau bersikap terhadap *knowledge sharing*. Sehingga dalam penelitian ini, norma-norma subyektif mengenai *knowledge sharing* akan mempengaruhi sikap auditor terhadap *knowledge sharing*. Jika seorang auditor memandang bahwa lingkungan di sekitarnya (atasan, rekan kerja, dan bawahan) memiliki ekspektasi yang baik terhadap perilaku *knowledge sharing*, dan menyarankan agar perilaku *knowledge sharing* dilakukan dalam suatu organisasi dengan efektif, maka auditor tersebut akan bersikap positif terhadap perilaku *knowledge sharing*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Norma subyektif berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing.*

Sense of Self-Worth

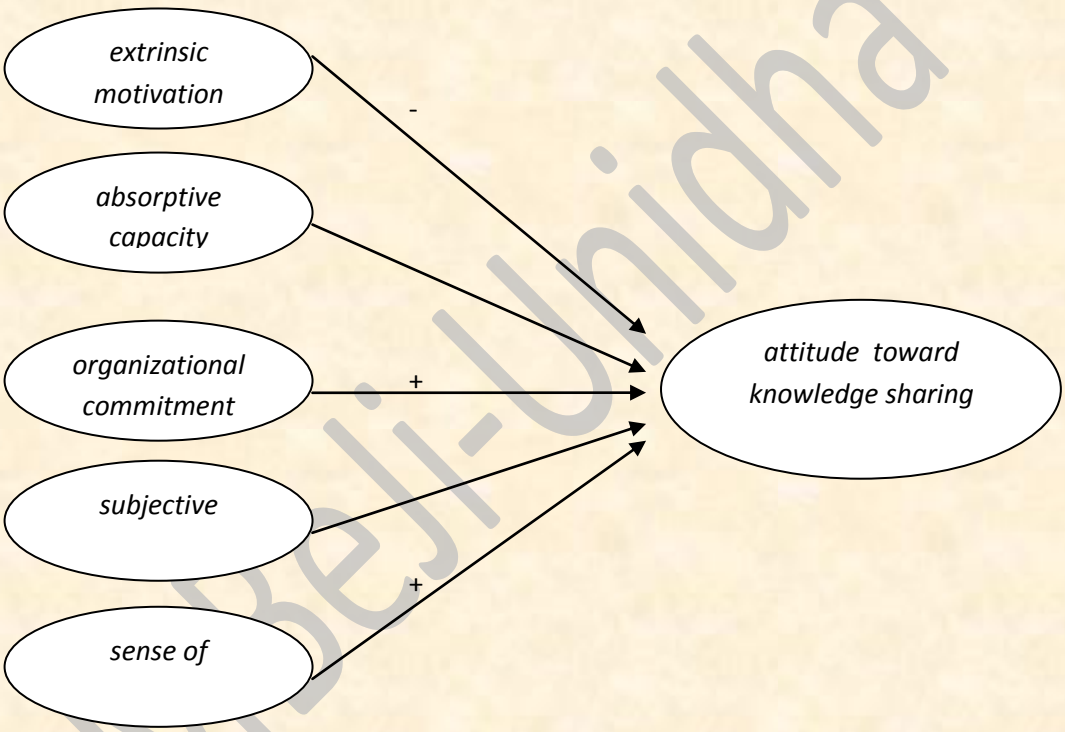
Dalam suatu interaksi seperti perilaku *knowledge sharing*, *feedback* yang baik merupakan hal yang penting. Seiring dengan semakin intensnya perilaku pertukaran informasi, maka peran masing-masing individu akan semakin jelas (Kinch (1973) dalam Bock (2005)). Hal ini pada gilirannya akan berkontribusi pada pembentukan *self-worth*, yang merupakan suatu *sense* akan kompetensi (Covington dan Beery (1976) dalam Bock (2005)) dan sangat berkaitan dengan kinerja yang efektif (Bandura (1978) dalam Bock (2005)). Individu yang mendapatkan *feedback* dari kegiatan *knowledge sharing* akan semakin memahami bagaimana perilaku ini dapat memberikan kontribusi kepada individu yang lain dan/atau kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini akan membuat *sense of self-worth* (perilaku *knowledge sharing* sebagai bentuk kontribusi individu terhadap organisasi dan individu yang lain) dalam diri mereka meningkat. Mereka memahami bahwa dengan terlibat aktif dalam perilaku *knowledge sharing* maka mereka dapat membantu individu yang lain dan juga membantu organisasi. Huber (2001) memberikan bukti bahwa *sense of self-worth* mempengaruhi perilaku individu dalam arah yang kongruen dengan norma-norma kelompok dan organisasi.

Auditor yang memiliki *sense of self-worth* yang tinggi akan lebih menyadari ekspektasi dari kelompok atau organisasi mengenai perilaku *knowledge sharing* yang harus dilakukan. Semakin tinggi *sense of self-worth* seorang auditor, maka semakin auditor tersebut meyakini bahwa *knowledge sharing* memiliki

kontribusi yang penting bagi auditor lainnya dan organisasi KAP tempat di mana dia bekerja. Sehingga auditor yang memiliki *sense of self-worth* yang tinggi tentu akan memiliki sikap yang semakin positif terhadap *knowledge sharing*.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka hipotesis kelima yang diajukan adalah:

H5: Sense *of Self-Worth* berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing.*



Gambar 1
Model Hipotesis Penelitian

METODE

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang berisi butir-butir pengukur konstruk dari variabel yang digunakan dalam model penelitian. Penyebaran kuesioner dan pengumpulan data dari responden dilakukan dengan mengirimkan kuesioner melalui pos (*mail*) kepada beberapa individu yang menjadi penghubung. Individu tersebut adalah auditor yang juga bekerja pada KAP tempat kuesioner akan disebarkan. Peneliti mengirimkan kuesioner pada sekumpulan individu tersebut untuk disebarkan kepada responden (auditor) lain.

Pengumpulan data dengan

elibeji-Unidha

kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data tentang tingkat motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), tingkat kemampuan menyerap pengetahuan (*absorptive capacity*), besarnya komitmen organisasi (*organizational commitment*), norma subyektif (*subjective norm*), *sense of self-worth*, dan sikap terhadap *knowledge sharing* yang dipersepsikan dari responden yang merupakan data primer.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari enam variabel, yaitu motivasi ekstrinsik, *absorptive capacity*, komitmen organisasi, norma subyektif, dan *sense of self-worth* sebagai variabel independen, serta sikap terhadap *knowledge sharing* sebagai variabel dependen. Beberapa variabel kontrol dimasukan dalam analisis data. Variabel kontrol tersebut antara lain lamanya kerja, tingkat jabatan, tingkat pendidikan, tingkat usia, dan jenis kelamin. Berikut ini dijelaskan definisi masing-masing variabel tersebut dan metode pengukuran yang digunakan.

1. *Extrinsic motivation*

Extrinsic motivation adalah dorongan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (penghargaan) misal peningkatan tugas, upah, promosi, dan lain-lain (Deci dan Ryan, 1987). Individu yang termotivasi secara ekstrinsik cenderung untuk menghasilkan *stereotyped works* dan kemampuan pembelajaran yang kian lama semakin rendah (Amabile, 1996, 1998; Schwartz, 1990). Studi pada area psikologis mengungkapkan bahwa aspek *reward* moneter yang diterima, penghindaran hukuman, dan pembangunan reputasi telah digunakan secara umum untuk menampakkan motivasi ekstrinsik (Deci dan Ryan, 1985;1987; Ryan dan Connell, 1989). Pengukuran variabel ini, dengan menggunakan tiga item yang diadopsi dari Kwok dan Gao (2006). Tiap item menggunakan skala Likert 5 poin dengan tingkatan nilai dari 1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju.

2. *Absorptive capacity*

Theory of Absorptive Capacity (Cohen dan Levinthal, 1990), mendefinisikan bahwa *absorptive capacity* seseorang adalah kemampuan yang bukan hanya ditujukan untuk memperoleh dan mengasimilasi tapi juga untuk menggunakan *knowledge*. Variabel *absorptive capacity* diukur dengan tiga item seperti yang digunakan Kwok dan Gao (2006). Pengukuran dilakukan dengan mengunakan skala Likert 5 poin, dimana 1 adalah sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju.

3. *Organizational Commitment*

Organizational commitment dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan dan dukungan terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) sebuah keinginan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi; dan (3) keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya *et al*., 1981; Aranya dan Feris, 1984). Variabel ini diukur dengan sembilan item yang

digunakan oleh Mowday et al. (1979), semua item menggunakan skala Likert 5 poin, dimana 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju.

4. *Subjective norm*

Subjective norm didefinisikan sebagai persepsi atau pandangan seseorang terhadap tekanan sosial (kepercayaan-kepercayaan orang lain) yang akan mempengaruhi minat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Variabel *subjective norm* diukur dengan empat item seperti yang digunakan Ajzen (1991) dan juga Lin dan Lee (2004). Pengukuran dilakukan dengan mengunakan skala Likert 5 poin, dimana 1 adalah sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju.

5. *Sense of self-worth*

Sense of self-worth adalah pemahaman yang dimiliki seseorang bahwa perilaku *knowledge sharing* akan membantu individu lain dan organisasi. Variabel s*ense of self-worth* diukur dengan lima item seperti yang digunakan Bock, *et al.* (2005). Pengukuran dilakukan dengan mengunakan skala Likert 5 poin, dimana 1 adalah sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju.

6. *Attitude toward knowledge sharing*

Sikap individu (auditor) terhadap *knowledge sharing* adalah suatu evaluasi kepercayaan atau perasaan positif atau negatif dari seorang individu (auditor) jika harus melakukan *knowledge sharing*. Pengukuran sikap terhadap *knowledge sharing* diadopsi dari studi Ajzen dan Fishbein (1980) seperti yang juga dilakukan oleh Kwok dan Gao (2006), yang disesuaikan dengan pemilihan kata untuk mencocokkan konteks dari *knowledge sharing*, yang terdiri dari tiga item. Semua item diberi kode dengan skala Likert 5 poin, dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Metoda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda *(multiple regression analysis)*.

Statistik Deskriptif

Analisis dilakukan terhadap 153 jawaban reponden yang telah memiliki kriteria untuk diolah lebih lanjut. Hasil pengolahan data mengenai deskripsi variabel penelitian secara keseluruhan disajikan dalam tabel 1

Tabel 1.Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Deviasi Standar	Minimum	Maksimum
Sikap terhadap *Knowledge Sharing*	4,33	4,00	0,57	2,67	5,00
Motivasi Ekstrinsik	3,68	4,00	0,59	2,00	5,00
Absorptive Capacity	3,38	3,67	0,50	2,00	4,33
Komitmen Organisasi	4,29	4,22	0,27	3,67	4,89
Norma Subyektif	4,00	4,00	0,51	3,00	5,00
Sense of Self-Worth	4,43	4,20	0,37	3,60	5,00

Statistik deskriptif tiap variabel dapat dilihat pada Tabel 1. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai bervariasi penuh dari nilai terendah (1: Sangat Tidak Setuju) dan nilai tertinggi (5: Sangat Setuju) untuk semua variabel. Standar deviasi terbesar dimiliki oleh variabel motivasi ekstrinsik dengan nilai 0,59, serta terkecil dimiliki oleh komitmen organisasi senilai 0,27. Variabel *sense of self-worth* memiliki mean tertinggi senilai 4,43 dan median 4,20. Sementara itu, variabel *absorptive capacity* memiliki mean terendah senilai 3,38 dan median 3,67.

PEMBAHASAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada lima hipotesis. Untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linear berganda yang ringkasan hasil pengujiannya disajikan di Tabel 2

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-*test*	Signifikansi
Konstanta	-6,740	-4,498	0,000
Motivasi Ekstrinsik	-0,130	-2,223	0,028
Absorptive Capacity	0,139	2,005	0,047
Komitmen Organisasi	0,160	3,684	0,000
Norma Subyektif	0,122	2,295	0,023
Sense of Self-Worth	0,525	9,444	0,000
Nilai F-*test* Probabilitas R^2 Adjusted R^2	50,438 0,000 0,632 0,619		

Hipotesis 1 (H1) yang diajukan adalah motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) berpengaruh negatif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil analisis regresi pengujian H1 yang disajikan pada Tabel 2 menyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar -0,130 dan nilai t-*test* sebesar -2,223, sedangkan nilai signifikan sebesar 0.028 lebih kecil dari taraf signifikan pada α sebesar 0,05. Nilai koefisien dan t-*test* tersebut dengan menggunakan tingkat α sebesar 0,05 membuktikan secara statistis, bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh secara negatif signifikan terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil ini **mendukung H1** yang diajukan.

Hipotesis 2 (H2) yang diajukan adalah *absorptive capacity* berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil analisis regresi pengujian H2 yang disajikan pada Tabel 2 menyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel *absorptive capacity* sebesar 0,139 dan nilai t-*test* sebesar 2,005, sedangkan nilai signifikan sebesar 0.047 lebih kecil dari taraf signifikan pada α sebesar 0,05. Nilai koefisien dan t-*test* tersebut dengan menggunakan tingkat α sebesar 0,05 membuktikan secara statistis, bahwa

variabel *absorptive capacity* berpengaruh secara positif signifikan terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil ini **mendukung H2** yang diajukan.

Hipotesis 3 (H3) yang diajukan adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil analisis regresi pengujian H3 yang disajikan pada Tabel 2 menyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,160 dan nilai t-*test* sebesar 3,684, sedangkan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikan pada α sebesar 0,05. Nilai koefisien dan t-*test* tersebut dengan menggunakan tingkat α sebesar 0,05 membuktikan secara statistis, bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil ini **mendukung H3** yang diajukan.

Hipotesis 4 (H4) yang diajukan adalah norma subyektif berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil analisis regresi pengujian H4 yang disajikan pada Tabel 2 menyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel norma subyektif sebesar 0,122 dan nilai t-*test* sebesar 2,295, sedangkan nilai signifikan sebesar 0.023 lebih kecil dari taraf signifikan pada α sebesar 0,05. Nilai koefisien dan t-*test* tersebut dengan menggunakan tingkat α sebesar 0,05 membuktikan secara statistis, bahwa variabel norma subyektif berpengaruh secara positif signifikan terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil ini **mendukung H4** yang diajukan.

Hipotesis 5 (H5) yang diajukan adalah *sense of self-worth* berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil analisis regresi pengujian H5 yang disajikan pada Tabel 2 menyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel *sense of self-worth* sebesar 0,525 dan nilai t-*test* sebesar 9,444, sedangkan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikan pada α sebesar 0,05. Nilai koefisien dan t-*test* tersebut dengan menggunakan tingkat α sebesar 0,05 membuktikan secara statistis, bahwa variabel *sense of self-worth* berpengaruh secara positif signifikan terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil ini **mendukung H5** yang diajukan.

Selanjutnya pengujian secara simultan dengan *multiple correlation* menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan nilai F*test* = 50.438 dengan probabilitas 0.000. Nilai F-*test* tersebut dengan menggunakan tingkat α sebesar 0,05 dinyatakan secara statistis signifikan. Artinya bahwa model regresi linear penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel independen yaitu motivasi ekstrinsik, *absorptive capacity*, komitmen organisasi, norma subyektif, dan *sense of self-worth* terhadap variabel dependen yaitu sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Hasil temuan ini menyatakan bahwa secara statistis, motivasi

eMBJ-Unhi

ekstrinsik, *absorptive capacity*, komitmen organisasi, norma subyektif, dan *sense of self-worth* berpengaruh secara positif signifikan terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*.

KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.. Pertama, penelitian ini menggunakan data primer yang bersifat *cross-sectional* bukan longitudinal, sehingga hubungan positif yang terbentuk di antara variabel laten atau konstruk adalah disimpulkan (*inferred*) bukan dibuktikan (*proven*) (Bock et al., 2005). Kedua, berkaitan dengan konstruk norma subyektif, responden dalam penelitian ini berasal dari bangsa yang berdasarkan dimensi budaya Hofstede tergolong kolektivis (Hofstede, 1991). Akibatnya, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada bangsa yang memiliki budaya yang berbeda. Ketiga, Keterbatasan yang melekat di metode survey yaitu peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden.

Implikasi Penelitian

Organisasi, dalam hal ini Kantor Akuntan Publik dapat mendorong semakin intensnya aktivitas *knowledge sharing* oleh para auditor dengan membentuk komunitas-komunitas sosial pada lingkungan kerja organisasi, sehingga diharapkan informasi dan pengetahuan dapat mengalir dengan lebih dinamis di antara para auditor. Organisasi juga harus bisa menanamkan sikap karyawan yang positif terhadap *knowledge sharing*. Sikap positif terhadap *knowledge sharing* dapat ditanamkan pada diri auditor dengan menjadwalkan diskusi rutin internal dan memberikan bukti bahwa *knowledge sharing* akan memberikan efek yang positif tidak hanya kepada organisasi namun juga kepada auditor yang bersangkutan.

Sebaiknya organisasi tidak memberlakukan adanya reward atau stimulus lainnya dalam mendorong semakin intensnya aktivitas *knowledge sharing*. Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap auditor dipengaruhi secara negatif oleh adanya stimulus dari luar. Intensitas *knowledge sharing* sebaiknya dilakukan karena munculnya pemahaman dan kesadaran dari dalam diri auditor untuk melakukan *knowledge sharing*, sehingga auditor melakukannya dengan bersungguh-sungguh. Jika auditor melakukan *knowledge sharing* karena adanya *reward* atau stimulus lainnya, maka ia tidak akan melanjutkan aktifitas tersebut jika organisasi tidak lagi memberikan *reward* atau stimulus tersebut. Lingkungan kerja yang ada

dalam organisasi juga harus kondusif terhadap segala macam upaya *knowledge sharing* yang dilakukan oleh anggotanya. Lingkungan yang kondusif berperan penting dalam pembentukan minat auditor untuk melakukan *knowledge sharing*.

Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi implikasi praktis bagi KAP agar dapat mendorong dan meningkatkan intensitas perilaku *knowledge sharing* di antara karyawannya dengan memanfaatkan faktor-faktor yang menjadi anteseden perilaku *knowledge sharing* ini. KAP dapat memasukkan pedoman khusus dalam kebijakan perekrutan mereka agar mereka dapat merekrut kandidat yang menunjukkan karakter-karakter yang konsisten dengan tujuan dan nilai perusahaan yang nantinya akan berasosiasi dengan kemampuan untuk bekerja dalam tim dan kesediaan berbagi pengetahuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lima hipotesis diajukan diajukan dalam penelitian ini, yaitu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *absorptive capacity* berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa norma subyektif berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*, dan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *sense of self-worth* berpengaruh positif terhadap sikap auditor mengenai *knowledge sharing*.

Saran

Penelitian ini menggunakan *theory of reasoned action* sebagai rerangka untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi sikap auditor mengenai *knowledge sharing*. Penelitian selanjutnya dapat mengambil teori perilaku lainnya untuk menjelaskan aktivitas *knowledge sharing*. Beberapa teori yang dapat digunakan sebagai rerangka dasar adalah *theory of planned behavior*, dan *social cognitive theory*. Kedua teori ini cukup banyak digunakan dalam penelitian-penelitian sosial dan psikologi, namun belum banyak dimanfaatkan dalam penelitian-penelitian bisnis, khususnya akuntansi. Penggunaan teori-teori ini dapat menunjang berkembangnya penelitian-penelitian perilaku dalam bisnis khususnya dalam *setting* akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

Argote, L. dan P. Ingram. *Knowledge Transfer: a Basis for Competitive Advantage in Firms, Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82:1, 2000, pp. 150-169.

Argote, L., B. McEvily, dan R. Reagan. Managing Knowledge in Organizations: An Integrative Framework and Review of Emerging

Themes. *Management Science*, 49:4, 2003, pp. 571-82.

Bock, G. W. and Y. G. Kim. Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. *Information Resource Management Journal*. 2002, 15:2, pp. 14-21

Bock, G-W., R. W. Zmud, Y-G, Kim, daan J-N, Lee. Behavioral Intention Formation in The Knowledge Sharing: Examining The Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*. 29:1, (March) 2005, pp. 87-111.

Brachos, D., K. Kostopolous, K. E. Soderquist, dan G. Prastacos. "Knowledge Effectiveness, Sosial Context, and Innovation," *Journal of Knowledge Management*, 11:5, 2007, pp. 31-44.

Feng, K., E. Chen, dan W. Liou. Implementation of Knowledge Management Systems and Firm Performance: An Empirical Investigation. *Journal of Computer Information Systems*. 45:2, 2004, pp. 92-104.

Fieldman, M. dan R. Martin. Constructing Jurisdictional Advantage. *Research Policy*. 34, 2005, pp. 1235-49.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2005.

Hansen, M. T. dan M. Haas. "Different Knowledge, Different Benefits: Toward a Productivity Perspective on Knowledge Sharing in Organizations," *Presented at the Academy of Management Annual Meeting*, 2001.

Hargadon, A. dan A. Fanelli. "Action and Possibility: Reconciling Dual Perspectives of Knowledge in Organizations," *Organization Science*, 12:3, 2002, pp. 290-302.

Nelson, K. M. and J. G. Cooprider. The Contribution of Shared Knowledge to IS Group Performance. *MIS Quarterly*. 20:4, 1996, pp. 409-432.

Reagans, R. dan B. McEvily. "Network Structure and Knowledge Transfer: The Effects of Cohesion and Range," *Administrative Science Quarterly*, 48, 2003, pp. 240-67.

Song, J dan F. M. Zahedi. A Theoritical Approach to Web Design in E-Commerce: A Belief Reinforcement Model. *Decision Science*. 51:8, 2005, pp. 1219.

Tsai, W. " Knowledge Transfer in Intra-Organizational Networks: Effects of Network Position and Absorptive Capacity on Business Unit Innovation and Performance," *Academy of Management Journal*, 44:5, 2001, pp. 996-1004.