

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR TEKNOLOGI INFORMASI, INTERAKSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN AUDITOR DALAM BERBAGI PENGETAHUAN

Oleh:

Nabella Duta Nusa
13/358480/PEK/18619

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan. Secara khusus, penelitian ini membagi faktor-faktor tersebut menjadi tiga kelompok: faktor teknologi informasi, kelompok faktor interaksi (terdiri dari iklim organisasi, pendampingan, konflik dan ambiguitas peran), dan kelompok faktor motivasi (terdiri dari penghargaan organisasional, keuntungan timbal balik, kesenangan dalam membantu orang lain, keyakinan-sendiri terhadap pengetahuan). Pembangunan model penelitian didasarkan pada beberapa teori, antara lain *Mentoring Theory*, *Economic Exchange Theory*, *Social Exchange Theory*, dan *Social Cognitive Theory*. Objek penelitian ini adalah auditor Kantor Akuntan Publik (KAP). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 82 buah. Metode analisis statistik yang digunakan adalah metode *Structural Equation Modeling* (SEM).

Kata kunci: Manajemen Pengetahuan, Berbagi Pengetahuan, *Mentoring Theory*, *Economic Exchange Theory*, *Social Exchange Theory*, *Social Cognitive Theory*

1. Latar Belakang

Sesuai dengan PMK No. 17/PMK.01/2008 Pasal 2 yang menyatakan bahwa KAP menyediakan jasa profesional yaitu jasa attestasi berupa audit atas laporan keuangan, pemeriksaan keuangan prospektif, pemeriksaan atas informasi keuangan proforma, reviu atas laporan keuangan, dan jasa attestasi lainnya, serta jasa profesional lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, manajemen, perpajakan, dan kompilasi. Auditor menggunakan pengetahuan yang dimilikinya sepanjang proses audit, yaitu sejak awal penerimaan klien, penentuan resiko salah saji material, hingga penentuan opini atas kewajaran laporan keuangan entitas yang diperiksanya. Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) tahun 2013 pada SA Seksi 318 menjelaskan mengenai pentingnya seorang auditor untuk memiliki pengetahuan tentang bisnis kliennya. Pengetahuan mengenai bisnis klien dapat membantu auditor untuk mengidentifikasi peristiwa ataupun transaksi yang berdampak signifikan terhadap laporan keuangan. Gibbins dan Wright (1999) menyebutkan bahwa KAP, sebagai salah satu jenis kantor penyedia jasa profesional, menghadapi tuntutan klien yang bermacam-

macam pada lingkungan bisnis global yang berubah secara cepat. Auditor dalam sebuah KAP harus memiliki keunggulan profesional dan kemampuan untuk meningkatkan serta membagi pengetahuan dengan staf yang lain. Oleh karena itu, penting bagi staf KAP (dalam hal ini disebut dengan auditor) untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan standar yang berlaku demi mendukung kinerjanya.

Menurut Lin dan Fan (2011) pengetahuan merupakan salah satu aset yang sangat bernilai bagi sebuah KAP yang merupakan organisasi berbasis layanan profesional. Hal tersebut membuat klien dari KAP bergantung pada pengalaman dan keahlian staf KAP (auditor) untuk memenuhi permintaannya dan membantunya memecahkan masalah akuntansi yang dihadapinya. Auditor sering kali lebih mengetahui banyak tentang kualitas sumber daya manusia, proses, dan rencana dalam sebuah perusahaan daripada manajemen dari perusahaan itu sendiri, namun pengetahuan tersebut jarang didokumentasikan dan sering kali sulit untuk dihubungkan dengan asersi tertentu atau resiko audit, padahal hal tersebut penting dalam mendukung proses audit yang efektif dan efisien (Knechel, 2000).

Pengetahuan merupakan sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) bagi sebuah organisasi (Nonaka dan Takeuchi, 1995). Oleh karena itu, untuk komunikasi yang dapat menunjang manajemen pengetahuan dalam organisasinya. Davenport dan Prusak menyatakan bahwa pengetahuan berbeda dengan aset karena aset akan disusut nilainya selama masa penggunaan, sedangkan pengetahuan justru meningkat secara terus menerus.

Salah satu kunci yang dapat meningkatkan aktivitas manajemen pengetahuan adalah dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) (Nonaka dan Takeuchi, 1995; Alavi dan Leidner, 2001). Manusia memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) secara tidak sadar setiap harinya. Namun aktivitas berbagi pengetahuan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi pribadi, tapi juga pengaruh dari luar, seperti budaya organisasi (Yoo dan Torrey 2002).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka topik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan auditor dalam aktivitas berbagi pengetahuan dalam sebuah KAP menjadi menarik untuk diteliti. Untuk merumuskan hipotesis, penelitian ini mempertimbangkan beberapa teori yang didasarkan pada aspek etika dan psikologi. Yang pertama adalah *mentoring theory* yang menjelaskan bahwa untuk mengurangi ambiguitas dan konflik, supervisor harus mendampingi, mengelola, dan memberikan *feedback* untuk suatu penugasan yang kompleks (Dreher dan Ash, 1990), dalam hal ini penugasan audit. Kemudian untuk menjelaskan mengenai motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang mempengaruhi kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan, penelitian ini menggunakan *economic exchange theory* dan *social exchange theory*. *Social exchange theory* akan menjelaskan lebih lanjut mengenai bagaimana

mengelola pengetahuan yang dimilikinya KAP- KAP besar dunia melakukan aktivitas investasi pada teknologi informasi dan

seseorang akan melakukan suatu aksi di lingkungan sosialnya terkait dengan analisis *cost-benefit* (Blau, 1964). Penelitian ini juga menggunakan teori *social cognitive theory* untuk menjelaskan bagaimana perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor pribadi, sosial, dan lingkungan sekitarnya.

Penelitian ini pada dasarnya mengelompokkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan menjadi tiga kelompok yaitu faktor teknologi informasi, faktor interaksi sesama auditor, dan faktor motivasi. Faktor interaksi sesama auditor terdiri dari iklim organisasi (*organizational climate*), pendampingan (*mentoring*), dan konflik dan ambiguitas peran (*role conflict and ambiguity*). Sedangkan kelompok faktor motivasi terdiri dari penghargaan organisasi (*organizational rewards*), keuntungan timbal balik (*reciprocal benefit*), kesenangan dalam membantu orang lain (*enjoyment in helping others*), dan keyakinan-sendiri terhadap pengetahuan (*knowledge- self efficacy*).

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kontribusi atau manfaat yang baik kepada pengguna hasil penelitian. Yang pertama, penelitian ini bermanfaat bagi akademisi untuk menambah kajian literatur dan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kemampuan auditor KAP dalam berbagi pengetahuan. Penelitian ini juga bermanfaat dalam memberikan masukan dan informasi bagi pemilik maupun manajemen KAP mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kemampuan staf auditornya dalam berbagi pengetahuan. Hal tersebut tentunya dapat dijadikan pertimbangan dalam menyusun kebijakan-kebijakan terkait dengan peningkatan mutu organisasi melalui manajemen pengetahuan yang baik.

2. Landasan Teori

2.1. Auditor dan Manajemen Pengetahuan

Sejak awal proses hingga tahap akhir audit, pengetahuan memiliki peranan penting bagi auditor. Pengetahuan menyediakan dasar bagi auditor untuk menilai resiko bisnis klien, menelaah bukti audit, mengolah informasi, dan akhirnya untuk merumuskan opini kewajaran atas suatu laporan keuangan. Pengetahuan yang dimiliki oleh auditor akan berkembang melalui pengalaman yang dimilikinya, pelatihan berkelanjutan, dan juga aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang dilakukan antar sesama rekan auditor (O'Donnell, 1995; Vera-Munoz, *et al.*, 2006).

Pada beberapa literatur terdahulu yang berkaitan dengan sistem informasi, manajemen stratejik, dan keorganisasian terdapat berbagai macam definisi mengenai pengetahuan. Dalam artikelnya, Nonaka dan Takeuchi (1995) mengadopsi definisi pengetahuan sebagai "*justified true belief*" yang berarti keyakinan yang dibenarkan. Davenport dan Prusak (1998) menjelaskan definisi pengetahuan (*knowledge*) sebagai campuran dari berbagai elemen seperti pengalaman dan nilai-nilai, serta bersifat intuitif sehingga susah untuk dijabarkan dengan kata-kata atau dipahami secara lengkap dalam istilah logis. Lebih lanjut, Davenport dan Prusak (1998) menyebutkan bahwa definisi pengetahuan menunjukkan karakter yang membuatnya menjadi bernilai dan, pada saat yang sama, membuatnya menjadi susah dikelola.

Sedangkan manajemen pengetahuan merupakan aktivitas mendapatkan, menyimpan, membagikan, dan menggunakan pengetahuan (Davenport dan Prusak, 1998). Sedangkan Alavi dan Leidner (1999) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai proses yang sistemik untuk mengelola pengetahuan yang didapatkannya serta menyampaikannya kepada orang lain dalam suatu organisasi sehingga dapat dimanfaatkan dengan lebih efektif dan produktif.

Salah satu aktivitas manajemen pengetahuan adalah berbagi pengetahuan

(*knowledge sharing*). Berbagi pengetahuan adalah aktivitas menyalurkan pengetahuan kepada orang lain (Park dan Im 2003, dalam Noor dan Salim, 2011) baik pengetahuan tacit maupun eksplisit. Pengetahuan yang dibagikan bisa berupa pengalaman, cara menyelesaikan pekerjaan, dan penilaian seorang karyawan. Aktivitas ini dilakukan baik sesama pegawai, pegawai terhadap tim kerja, maupun antar tim kerja melalui berbagai cara seperti forum diskusi, telepon, maupun dengan bantuan internet.

3. Pengembangan Hipotesis

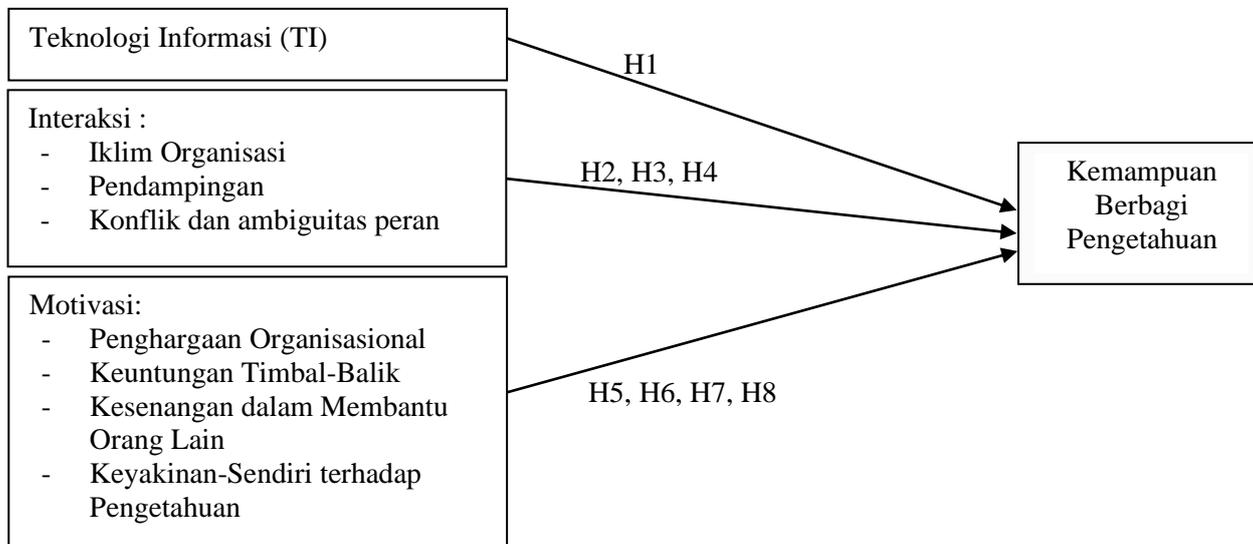
Dalam penelitian ini pengelompokan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan auditor dalam aktivitas berbagi pengetahuan dibagi menjadi tiga bagian yang mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yaitu teknologi informasi, interaksi antar sesama auditor, dan motivasi. Faktor teknologi informasi mengacu pada penelitian Chennamaneni (2006); Kim dan Lee (2006). Kelompok faktor yang kedua adalah interaksi antar auditor yang di dalamnya terdapat beberapa faktor yaitu iklim organisasi (Bock, *et al.*, 2005), pendampingan atau *mentoring* (Viator, 2001), konflik peran dan ambiguitas peran (Viator, 2001). Kelompok faktor yang ketiga adalah motivasi auditor untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan yang di dalamnya terdapat beberapa faktor yaitu penghargaan organisasional, manfaat timbal balik, kesenangan dalam menolong orang lain, dan keyakinan-sendiri terhadap pengetahuan (Kankanhalli, *et al.*, 2005; Bock, *et al.*, 2005).

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan kelompok faktor yang dibuat oleh Vera-Munoz, *et al.*, (2006) yang hanya mempertimbangkan sistem penghargaan sebagai motivasi seorang auditor untuk berbagi pengetahuan, dalam penelitian ini dipertimbangkan juga faktor-faktor motivasi. Ipe (2003) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas berbagi pengetahuan dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal (dari dalam diri) dan eksternal (dari luar diri). Faktor motivasi yang bersifat

internal antara lain manfaat timbal balik, kesenangan dalam membantu orang lain, dan *knowledge- self efficacy* (Ipe, 2003; Kankanhalli, *et al.*, 2005; Bock, *et al.*, 2005). Ipe (2003) juga menjelaskan faktor-faktor

eksternal yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan yaitu penghargaan atau insentif yang didapat setelah seseorang melakukan aktivitas berbagi pengetahuan.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3.1. Teknologi Informasi (*Information Technology*)

Untuk mendukung berlangsungnya sistem manajemen pengetahuan yang kolaboratif dan memungkinkannya aktivitas berbagi pengetahuan perlu didukung dengan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi yang baik dan benar-benar digunakan (Chennamaneni, 2006). Banyak KAP yang sudah meningkatkan penggunaan teknologi informasi untuk menunjang pemerolehan data, informasi, dan pengetahuan (Banker, *et al.*, 2002 dalam Vera-Munoz, *et al.*, 2006). Dengan menggunakan teknologi, staf dalam sebuah KAP dapat memperoleh informasi mengenai calon klien bahkan pengetahuan yang terkait dengan bidang akuntansi, pengauditan, maupun pajak. Bahkan KAP-KAP besar sudah menggunakan *group support system* yang memungkinkan auditor-auditor yang tergabung dalam tim audit dapat menyelesaikan sebagian pekerjaannya dengan berkomunikasi langsung dalam *electronic meetings*, serta melakukan *review* atas kertas

kerja mereka dimanapun (Murthy dan Kerr, 2004; Brazel, *et al.*, 2004 dalam Vera-Munoz, *et al.*, 2006). Ketersediaan teknologi informasi akan lebih mempermudah auditor dalam membagikan pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya kepada staf auditor lain. Studi yang dilakukan oleh Kim dan Lee (2006) menyebutkan bahwa penggunaan teknologi informasi dan investasi terhadapnya dapat meningkatkan persepsi pegawai dalam sebuah perusahaan mengenai dukungan terhadap keterampilannya berbagi pengetahuan.

H1: Penggunaan TI berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan

3.2. Iklim Organisasi (*Organizational Climate*)

Untuk mengembangkan sistem manajemen pengetahuan yang memenuhi kebutuhan penggunaannya, pada akhirnya yang

diperlukan bukan hanya solusi teknologi, namun juga pihak- pihak dalam organisasi yang akan menjalankannya (Salisbury, 2002). Iklim organisasi juga diperlukan untuk mendukung sistem yang ditetapkan untuk mengelola pengetahuan dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi merupakan nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang berlaku dalam sebuah organisasi yang membentuk pola interaksi antara personil dalam sebuah organisasi. Chennamaneni (2006) menyebutkan bahwa penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap aktivitas berbagi pengetahuan sudah diteliti oleh beberapa peneliti antara lain Constant, *et al.*, (1996); Huber (2001); Orlikowski (1993); Buckman (1998); McDermott & O'Dell, (2001); Bock, *et al.*, (2005); Connelly dan Kelloway, (2003). Secara umum, penelitian-penelitian terdahulu tersebut menyebutkan pentingnya peran iklim organisasi dalam mendorong adanya aktivitas berbagi pengetahuan.

Bock, Zmud, Kim, dan Lee (2005) mengidentifikasi iklim organisasi menjadi tiga aspek yaitu *fairness* (keadilan), *innovativeness* (keinovasian), dan *affiliation* (afiliasi). Adanya keadilan dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kepercayaan antar personil dan mendorongnya untuk lebih aktif bersosialisasi. Keinovasian mencerminkan adanya penghargaan yang akan diberikan organisasi kepada stafnya yang memiliki kreatifitas dan memberikan perubahan baik dalam organisasi. Keinovasian juga dapat meningkatkan aliran informasi dan kemungkinan adanya ide-ide baru yang dapat dibagikan antar personil dalam perusahaan (Bock, Zmud, Kim dan Lee, 2005). Sedangkan afiliasi didefinisikan sebagai persepsi mengenai kebersamaan yang dibangun oleh semua individu dalam sebuah organisasi.

Iklim organisasi juga tidak lepas dari peran pimpinannya. Ketika pimpinan membuka kesempatan untuk berdiskusi mengenai topik-topik sensitif, maka auditor dari level junior pun akan menjadi lebih proaktif untuk mencari dan berbagi pengetahuan dengan staf lainnya (Vera-Munoz, et al. 2006).

H2: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan

3.3. Pendampingan (*Mentoring*)

Staf akan belajar dan mengobservasi perilaku yang ditunjukkan oleh atasannya (Viator, 2001). Hal ini berkaitan dengan *mentoring theory* yang menjelaskan bahwa supervisor perlu menyediakan waktunya untuk mengelola penugasan dengan kelompok kerjanya dan memberikan umpan balik untuk meminimalisir adanya ambiguitas dan konflik peran yang dirasakan oleh juniornya (Dreher dan Ash, 1990). Dalam kaitannya dengan dunia kerja auditor, para mentor dapat memberikan informasi kepada juniornya mengenai proses bisnis perusahaan, jabatan penting dalam perusahaan, dan cara mengelola serta menyelesaikan pekerjaan (Dreher dan Ash 1990, dalam Viator 2001). Lebih dari itu, kegiatan supervisi dan pendampingan mampu meningkatkan pemahaman senior dalam perusahaan terhadap tantangan dan kesulitan yang dihadapi oleh juniornya (Vera-Munoz, *et al.*, 2006).

Dalam menyelesaikan proyek audit, auditor menyelesaikan pekerjaannya dalam bentuk tim atau grup yang terdiri dari beberapa junior dan diketuai oleh senior atau supervisor. Auditor junior biasanya masih memerlukan dorongan dan bimbingan dari auditor senior atau supervisornya yang berperan sebagai mentor bagi staf auditor junior. Kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh supervisor atau atasan akan meningkatkan pemahaman supervisor atas permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya. Dengan begitu, akan memungkinkan adanya komunikasi antara staf-staf auditor dalam sebuah KAP dan memungkinkan adanya aktivitas berbagi pengetahuan (Vera-Munoz, *et al.* 2006). Penelitian terdahulu menjelaskan adanya hubungan aktivitas pendampingan secara formal maupun informal dengan rendahnya keinginan keluar kantor yang dilakukan oleh

staf pada KAP (Viator dan Scandura 1991 dalam Viator 2001).

Kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh supervisor juga dilakukan dalam bentuk penyediaan waktu untuk revidi tatap muka atas kertas kerja auditor. Saat melakukan revidi kertas kerja akan terjadi dialog antara auditor dan supervisornya yang memungkinkan adanya aktivitas berbagi pengetahuan dalam bentuk diskusi dan pemberian umpan balik mengenai perikatan audit dengan klien (Vera-Munoz, *et al.* (2006). Penelitian terdahulu telah menjelaskan mengenai adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh proses revidi kertas kerja terhadap aktivitas supervisi dan berbagi pengetahuan (Fargher, *et al.* 2005; Brazel, *et al.* 2004; Gibbins dan Trotman 2002).

H3: Pendampingan berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam aktivitas berbagi pengetahuan

3.4. Konflik dan Ambiguitas Peran (*Role Conflict and Ambiguity*)

Konflik dan ambiguitas peran merupakan salah satu dari karakter pendorong tekanan kerja. Rizzo, *et al.* (1970) menjelaskan definisi *role* (peran) sebagai susunan ekspektasi mengenai perilaku atas sebuah posisi seseorang dalam struktur sosial. Konflik peran (*role conflict*) muncul jika seseorang memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap perilaku kelompok atau pekerja lain (Rizzo, *et al.*, 1970). Sedangkan ambiguitas peran (*role ambiguity*) mengacu kepada ketidakpastian terkait dengan persyaratan dari sebuah pekerjaan atau tugas (Baron, 1986).

Dalam sebuah KAP, kurangnya komunikasi, penyesuaian, dan koordinasi alur kerja akan memungkinkan munculnya konflik peran (Bamber, *et al.* 1989). Hal ini diperkuat dengan kenyataan bahwa auditor biasanya diberi tugas lebih dari satu perikatan audit dengan berbagai jenis latar belakang klien yang mengharuskan adanya koordinasi dan pengelolaan jadwal yang cermat (Vera-Munoz, *et al.* 2006). Banyaknya perikatan audit dan jenis pekerjaan yang ditanggung oleh seorang auditor akan mendorong adanya

ketidakjelasan tugas dan wewenang yang dimilikinya, hal ini meningkatkan ambiguitas peran dari auditor itu sendiri (Vera-Munoz, *et al.* 2006)

Vera-Munoz, *et al.* (2006) menjelaskan bahwa konflik dan ambiguitas peran akan mengurangi aktivitas berbagi pengetahuan dalam sebuah KAP karena keduanya memiliki kecenderungan mengurangi kemampuan auditor dalam mengendalikan lingkungan kerjanya. Jika auditor tidak memiliki kemampuan untuk mengendalikan lingkungan kerjanya akan ada kemungkinan kemampuannya dalam membagikan pengetahuan kepada anggota dalam tim audit maupun staf audit lainnya akan berkurang.

H4: Konflik dan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan

3.5. Penghargaan Organisasi (*Organizational Reward*)

Seperti yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa *Economic Exchange Theory* (EET) menjelaskan mengenai pemikiran manusia yang rasional, seseorang akan melakukan sesuatu setelah dia mengetahui bahwa manfaat yang akan dia dapatkan akan lebih besar dari biaya yang dia keluarkan. Dari segi perspektif *socio-economic*, seorang manusia akan cenderung memilih melakukan aksi yang menghasilkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhannya dan disukainya (Smelser dan Swedberg, 1994 dalam Bock, *et al.*, 2005). Chennamaneni (2006) menjelaskan bahwa penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ba, *et al.*, (2001), Beer dan Nohria (2000), Hall (2001), Davenport dan Prusak (1998), Jarvenpaa dan Staples (2000), Ruggles (1998), menekankan bahwa seseorang akan berkontribusi dalam aktivitas berbagi pengetahuan ketika mereka mengharapkan adanya manfaat yang akan diterima di masa mendatang berupa kenaikan gaji, bonus, pengembangan karir dan bentuk penghargaan organisasional lainnya.

H5: Penghargaan organisasi berpengaruh positif terhadap

kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan

3.6. Keuntungan Timbal Balik (*Reciprocal Benefit*)

Davenport dan Prusak (1998) menyebutkan bahwa salah satu peningkat aktivitas berbagi pengetahuan adalah *mutual reciprocity*. Berdasar pada *social exchange theory*, seseorang akan terdorong melakukan sesuatu jika terdapat ekspektasi hasil yang positif di masa depan (Blau, 1964). Shumaker dan Brownell (1984) menjelaskan bahwa norma dasar dari *reciprocity* adalah adanya rasa saling memiliki kewajiban yang membuat individu mengharapkan balasan ketika dia melakukan sesuatu untuk orang lain. *Reciprocity* dapat digolongkan sebagai motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang (internal) untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan (Ipe, 2003). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wasko dan Faraj (2000), Wasko dan Faraj (2005), Bock, et al. (2005), dan Kankanhalli, et al. (2005) mempertimbangkan *reciprocity* yang dapat mempengaruhi aktivitas manajemen pengetahuan. *Social exchange theory* (Blau 1964) dalam Wasko dan Faraj (2005) menyatakan bahwa dalam sebuah interaksi sosial terdapat ekspektasi balasan dari pihak lain berupa penerimaan, status sosial, maupun rasa hormat.

H6: Keuntungan timbal balik berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam aktivitas berbagi pengetahuan

3.7. Kesenangan dalam Membantu Orang Lain (*Enjoyment in Helping Others*)

Faktor selanjutnya yang mungkin mempengaruhi kemampuan seorang auditor dalam aktivitas berbagi pengetahuan adalah kesenangan dalam membantu orang lain (*enjoyment in helping others*). Faktor ini dibentuk berdasarkan pada konsep *altruism*. Konsep *altruism* berkaitan dengan *social cognitive theory*, dimana seseorang akan mempertimbangkan keuntungan secara psikologis sebelum mereka melakukan

sesuatu, dalam hal ini adalah berbagi pengetahuan. *Social cognitive theory (SCT)* menjelaskan bahwa pemikiran seorang individu merupakan alat yang menuntun langkah seseorang dalam membentuk ekspektasi, kemampuan, dan hasil kerja (Bandura, 1986). Menurut Bandura (1986), faktor-faktor yang mempengaruhi langkah seseorang adalah faktor pribadi, sosial, dan lingkungan sekitarnya. Orang yang dianggap memiliki sifat *altruistic* yang tinggi cenderung tidak mengharapkan balasan jika mereka melakukan sesuatu (Okyere-Kwakye dan Nor, 2011). Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Wasko dan Faraj (2005), Kankanhalli, et al. (2005), dan Chennamaneni (2006) telah meneliti hubungan antara kesenangan dalam membantu orang lain terhadap perilaku seseorang untuk berbagi pengetahuan. Lebih lanjut Wasko dan Faraj (2005) menyatakan bahwa seseorang memiliki motivasi intrinsik untuk berkontribusi pada pengetahuan dikarenakan adanya rasa senang dan puas dalam membantu orang lain, dalam hal ini membagikan pengetahuannya dengan orang lain.

H7: Kesenangan dalam membantu orang lain berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan

3.8. Keyakinan-sendiri terhadap Pengetahuan (*Knowledge – Self Efficacy*)

Menurut Bandura (1986), keyakinan-sendiri (*self-efficacy*) berhubungan dengan persepsi seseorang mengenai apa yang dapat dia lakukan dengan ketrampilan yang dimilikinya. Seorang individu membentuk kepercayaan akan kemampuan yang dimilikinya dan menetapkan tujuan yang dapat menambah nilai-nilai di masa depan dengan cara mengelola kemampuannya tersebut (Bandura, 1995). *Social cognitive theory* menyatakan bahwa pikiran seseorang merupakan perangkat aktif yang dapat menuntun seseorang terhadap pembentukan ekspektasi, kemampuan, dan hasil (Bandura, 1986). Teori tersebut dapat menjelaskan bahwa seseorang akan mencari keyakinan diri

akan kemampuannya dan menentukan ekspektasi hasil yang akan didapatkannya jika dia melakukan suatu aktivitas, dalam hal ini adalah aktivitas berbagi pengetahuan. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara keyakinan-sendiri seseorang terhadap pengetahuan yang dimilikinya dengan kegiatan manajemen pengetahuan (Constant, *et al.*, 1996; Ba, *et al.*, 2001; Kankanhalli, *et al.*, 2005).

Seseorang dengan keyakinan-sendiri yang tinggi akan lebih banyak berbagi pengetahuan kepada orang lain, hal ini dikarenakan seseorang dengan keyakinan-sendiri yang tinggi memiliki penilaian positif terhadap kemampuannya yang secara otomatis akan memotivasi mereka untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan (Okyere-Kwakye dan Nor, 2011).

H8: Keyakinan-sendiri terhadap pengetahuan berpengaruh positif

terhadap kemampuan auditor dalam aktivitas berbagi pengetahuan

4. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data dari responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor KAP di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, Semarang, dan DKI Jakarta. Kuesioner dibuat dalam dua versi yaitu tercetak dan online kemudian disebarikan kepada responden melalui kunjungan langsung, email, dan media sosial. Kuesioner mencakup pertanyaan dan pernyataan yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya yaitu. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji statistik metode Structural Equation Model (SEM) berbasis varian.

4.1. Definisi Operasional

Variabel	Keterangan
Kemampuan Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing Capability</i>)	Kemampuan seorang karyawan untuk membagikan pengalaman, keahlian, <i>know-how</i> , dan informasi terkait dengan pekerjaan antar sesama karyawan maupun kelompok kerja baik formal ataupun informal (Kim dan Lee, 2006)
Penggunaan aplikasi TI (<i>IT Application Usage</i>)	Penggunaan TI dapat meningkatkan transfer pengetahuan karena TI dapat memungkinkan seseorang untuk memperluas jangkauan komunikasi yang dapat dilakukannya (Alavi dan Leidner, 2001). Sebagai contoh adalah penggunaan jaringan komputer, aplikasi internet untuk komunikasi, dan sistem manajemen pengetahuan berbasis internet.
Iklim Organisasi (<i>Organizational Climate</i>)	Situasi yang subjektif dan mudah dipengaruhi pada suatu waktu serta berhubungan dengan pikiran, perasaan, dan perilaku anggota dalam sebuah organisasi (Brock, <i>et al.</i> , 2005).
Pendampingan (<i>Mentoring</i>)	Aktivitas yang melibatkan senior dan junior dalam sebuah organisasi, dimana senior memberikan umpan balik, pengarahan, dukungan sosial, dan menjelaskan peran atau tugas dalam organisasi tersebut kepada juniornya (Viator, 2001).
Konflik dan Ambiguitas Peran (<i>Role Conflict and Ambiguity</i>)	Konflik peran merupakan konflik yang muncul antara seorang individu dengan pihak lain akibat adanya ekspektasi yang berbeda mengenai perilaku

	masing-masing pihak (Rizzo, <i>et al.</i> , 1970). Ambiguitas peran merupakan ketidakjelasan yang dirasakan seseorang mengenai tugas dan peran dalam pekerjaannya (Baron, 1986, dalam Vera-Munoz, <i>et al.</i> , 2006).
Penghargaan Organisasi (<i>Organizational Rewards</i>)	Dorongan ekonomi yang disediakan organisasi atas kontribusi personilnya kepada organisasi tersebut (Kankanhalli, <i>et al.</i> , 2005).
Keuntungan Timbal Balik (<i>Reciprocal Benefit</i>)	Keyakinan atau kepercayaan seseorang bahwa kesediaannya dalam melakukan sesuatu akan mengarahkannya pada suatu keuntungan di masa depan (Davenport dan Prusak, 1998).
Kesenangan dalam Membantu Orang Lain (<i>Enjoyment in Helping Others</i>)	Persepsi mengenai kesenangan dan kepuasan yang didapatkan dari membantu orang lain dalam hal berbagi pengetahuan (Wasko and Faraj 2000).
Keyakinan-Sendiri terhadap Pengetahuan (<i>Knowledge Self-Efficacy</i>)	Persepsi dimana seseorang memiliki kepercayaan diri atas kemampuannya untuk membagi pengetahuan yang bernilai kepada orang lain (Constant, <i>et al.</i> , 1996 dan Kalman, 1999 dalam Kankanhalli, 2005).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

4.2. Analisis Data dan Hasil

Metode analisis SEM berbasis varian dilakukan dengan dua tahap. Yang pertama adalah menguji model pengukuran atau *outer model*, dan yang kedua adalah menguji model

struktural atau *inner model*. Berikut di bawah ini merupakan tabel hasil pengumpulan data dari responden yang dilakukan selama satu bulan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Presentase
Wilayah	Jakarta	23	28%
	Semarang	18	22%
	Yogyakarta	42	51%
Posisi	Magang	23	28%
	Junior	38	46%
	Senior	22	27%
	Manajer	0	0%
Jenis Kelamin	Pria	34	41%
	Wanita	49	59%
Usia	< 23 tahun	15	18%
	23 - 30 tahun	65	78%
	30 - 40 tahun	3	4%
	> 40 tahun	0	0%
Pendidikan Terakhir	D3	0	0%
	S1 / Profesi	73	88%
	S2	10	12%

4.3. Model Pengukuran

Untuk mengetahui apakah hasil yang diperoleh dari instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini sudah baik atau belum dalam mendefinisikan sebuah konstruk, maka perlu dilakukan pengujian terhadap validitas konstraknya (Jogiyanto, 2013). Validitas konstruk merupakan pengujian model pengukuran (*outer model*) yang dapat diuji dengan menggunakan validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Untuk menguji validitas konvergen dalam penelitian ini menggunakan *factor loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Instrumen penelitian dinyatakan valid jika nilai *factor loading* nya di atas 0,50 (Hair, *et al*, 2010). Item-item pengukuran yang nilai *factor loading* nya di bawah 0,50 akan dikeluarkan dari pengujian.

Nilai *factor loading* item-item pengukuran berkisar antara 0,556 sampai 0,963. Hal tersebut menunjukkan bahwa item-item pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria pengujian validitas konvergen yaitu nilai *factor loading* harus di atas 0,50. Pengujian validitas konvergen juga dilakukan dengan menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*. Kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya adalah bahwa nilai AVE harus di atas 0,50. Berdasar tabel nilai AVE di atas terlihat bahwa nilai AVE dari masing-masing konstruk telah melebihi 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas konvergen semua konstruk telah terpenuhi atau item-item pengukuran dapat mengukur konstruk yang dimaksud.

Validitas diskriminan dari model pengukuran dinilai berdasarkan *cross loading*

item-item pengukuran dengan konstruk (dapat dilihat pada lampiran). Korelasi konstruk dengan item-item pengukuran harus lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Selain itu, validitas diskriminan juga dapat dievaluasi dengan membandingkan *square root of AVE (average variance extracted)* dengan korelasi kuadrat antara konstruk dengan konstruk lainnya, berdasar rujukan Fornell dan Larcker (1981) dalam Jogiyanto (2013). Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya, maka dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik. Dari tabel di atas terlihat bahwa akar AVE dari masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk satu dengan lainnya. Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa item-item pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dari instrumen penelitian adalah dengan cara melihat nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* nya. Untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima, maka nilai *Cronbach's alpha* harus di atas 0,6 dan *Composite reliability* di atas 0,7.

Berdasarkan hasil analisis, terlihat bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 dan *Composite reliability* > 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 3. Pengujian Model Pengukuran

	AVE	Akar AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
OC	0.652217	0.807600	0.949074	0.939945
KSC	0.796418	0.892423	0.92107	0.869279
EHO	0.734363	0.856950	0.916699	0.879555
RCB	0.809367	0.899648	0.926938	0.882902
KSE	0.77822	0.882168	0.933464	0.905055
RCA	0.630932	0.794312	0.976016	0.974091
MTR	0.575069	0.758333	0.945083	0.935649
OR	0.584702	0.764658	0.874687	0.825342
IT	0.679129	0.824093	0.912558	0.877759

Tabel 4. Latent variable correlation

	OC	KSC	EHO	RCB	KSE	RCA	MTR	OR	IT
OC	1.000000								
KSC	0.724138	1.000000							
EHO	0.178858	0.339333	1.000000						
RCB	0.414748	0.533376	0.418490	1.000000					
KSE	0.271933	0.560851	0.219677	0.281813	1.000000				
RCA	-0.396145	-0.616510	-0.031019	-0.244636	-0.396025	1.000000			
MTR	0.470639	0.745294	0.153193	0.222546	0.337164	-0.518386	1.000000		
OR	0.447213	0.694272	0.295458	0.599711	0.334982	-0.374923	0.402983	1.000000	
IT	0.414944	0.639404	0.088664	0.241379	0.507488	-0.496423	0.396470	0.368930	1.000000

Keterangan:

- OR** : Penghargaan Organisasional (*Organizational Reward*)
- RCB** : Keuntungan Timbal-Balik (*Reciprocal Benefit*)
- EHO** : Kesenangan dalam Membantu Orang Lain (*Enjoyment in Helping Others*)
- KSE** : Kepercayaan-Sendiri terhadap Pengetahuan (*Knowledge Self-Efficacy*)
- OC** : Iklim Organisasi (*Organizational Climate*)
- RCA** : Konflik dan Ambiguitas Peran (*Role Conflict and Ambiguity*)
- MTR** : Pendampingan (*Mentoring*)
- IT** : Penggunaan Teknologi Informasi (*Information Technology Usage*)

KSC : Kemampuan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing Capability*)

4.4. Model Struktural

Untuk menentukan hubungan antara variabel dependen dan independen dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien parameternya. Jika koefisien parameternya positif maka hubungan kedua variabel tersebut positif, begitu juga sebaliknya. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa hampir semua koefisien parameter bernilai positif, dan satu variabel bernilai negatif.

Untuk menentukan keterdukungan suatu hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai T-statistik dan T-tabel nya. Hipotesis akan terdukung jika nilai T-statistik hasil pengujian lebih besar dari nilai T-tabel. Penelitian ini menggunakan sembilan variabel serta jumlah sampel sebanyak 82

responden, maka nilai T-tabel yang digunakan adalah senilai 1,64.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis juga dilakukan pengujian dengan melihat *R-square* dari model penelitian. *R-square* yang dihasilkan untuk variabel laten Kemampuan Berbagi Pengetahuan adalah sebesar 0,915423. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

penggunaan teknologi, iklim organisasi, pendampingan, konflik dan ambiguitas peran, penghargaan organisasional, keuntungan timbal balik, kesenangan dalam membantu orang lain, dan keyakinan-sendiri terhadap pengetahuan yang dirasakan oleh auditor dapat memprediksi kemampuan berbagi pengetahuan auditor sebesar 91,5%.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Koefisien Parameter	T-Statistik	Hasil	Hubungan
H1	Teknologi informasi	0.170230	3.691571	Terdukung	Positif
H2	Iklim organisasi	0.277840	5.806355	Terdukung	Positif
H3	Pendampingan	0.333825	6.463631	Terdukung	Positif
H4	Konflik dan ambiguitas peran	-0.092059	2.234735	Terdukung	Negatif
H5	Penghargaan organisasional	0.224062	4.742429	Terdukung	Positif
H6	Keuntungan timbal balik	0.067545	1.669862	Terdukung	Positif
H7	Kesenangan dalam membantu orang lain	0.096514	2.274701	Terdukung	Positif
H8	Keyakinan sendiri terhadap pengetahuan	0.134602	3.357971	Terdukung	Positif

5. Diskusi dan Implikasi

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kelompok faktor teknologi informasi (TI), motivasi, dan interaksi berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan.

Hasil pengujian H1 mengindikasikan bahwa penggunaan aplikasi teknologi informasi (TI) pada sebuah KAP dapat meningkatkan kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Kim dan Lee (2006). Infrastruktur TI dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk mengintegrasikan informasi dan pengetahuan di dalamnya (Alavi dan Leidner, 2001). Kemudahan mengakses dan menggunakan peralatan TI yang dirasakan oleh auditor akan mendukungnya untuk berkomunikasi dengan rekan sesama auditor dan memudahkannya untuk berbagi pengetahuan.

Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap

kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan. Hubungan antara sesama auditor, ikatan emosional, rasa percaya, dan nilai-nilai positif yang ditumbuhkan dalam sebuah organisasi merupakan bentuk iklim organisasi yang akan mempengaruhi segala aktivitas pekerjaannya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, iklim dalam sebuah organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada aspek yang diidentifikasi oleh Bock, *et al.* (2005) yang terdiri dari *fairness* (keadilan), *innovativeness* (keinovasian), dan *affiliation* (afiliasi). Adanya keadilan yang sama rata, penghargaan bagi pekerja yang memiliki ide-ide baru, serta adanya kebersamaan antara sesama auditor dan atasannya akan meningkatkan kemampuannya berbagi pengetahuan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kim dan Lee (2006), yang menyatakan bahwa kultur dalam sebuah

organisasi yang terdiri dari kepercayaan antar sesama pekerja, jaringan sosial, serta visi dan tujuan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan seorang pekerja dalam berbagi pengetahuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H3 dalam penelitian ini terdukung. Semakin seorang auditor merasa didukung oleh mentornya, maka kemampuan berbagi pengetahuannya semakin meningkat. Dukungan ini bisa berupa berbagi pengalaman terkait dengan informasi audit tahun sebelumnya, kesediaan waktu untuk mendengarkan keluhan dari auditor junior, maupun pemberian masukan dan saran dalam melaksanakan tugas kerja (Viator, 2001; Vera-Munoz, *et al.*, 2006). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah menjelaskan mengenai adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh proses review kertas kerja terhadap aktivitas supervisi dan berbagi pengetahuan (Fargher, *et al.* 2005; Brazel, *et al.* 2004; Gibbins dan Trotman 2002).

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa konflik dan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan. Auditor biasanya mendapat tuntutan pekerjaan yang berat pada periode-periode tertentu dan mendapat penugasan tidak hanya pada satu entitas *auditee* saja yang menuntut adanya ketelitian dalam pembagian waktu kerja. Konflik dan ambiguitas peran mempengaruhi kemampuan seorang pekerja dalam mengendalikan lingkungannya (Vera-Munoz, *et al.*, 2006). Jika auditor tidak memiliki kemampuan untuk mengendalikan lingkungan kerjanya akan ada kemungkinan kemampuannya dalam berkomunikasi, khususnya membagikan pengetahuan kepada anggota dalam tim audit maupun staf audit lainnya, akan berkurang.

Pengujian terhadap H5 menunjukkan bahwa penghargaan organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berupa kenaikan gaji, bonus, dan keamanan

kerja berpengaruh terhadap aktivitas berbagi pengetahuan. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ba, *et al.*, (2001); Beer dan Nohria (2000); Hall (2001); Davenport dan Prusak (1998); Jarvenpaa dan Staples (2000); Ruggles (1998), dalam Chennamaneni (2006), yang menjelaskan bahwa seseorang akan berkontribusi dalam aktivitas berbagi pengetahuan jika terdapat imbalan yang akan diterimanya di masa depan. Dalam penelitiannya, Kim dan Lee (2006) juga menemukan bahwa sistem penghargaan (*rewards system*) memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan pekerja dalam berbagi pengetahuan.

Adanya *mutual reciprocity* ternyata mempengaruhi kontribusi seseorang dalam berbagi pengetahuan. Hal ini berdasar pada hasil uji H6 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara keuntungan timbal balik terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan seorang auditor dalam berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh ekspektasi positifnya terhadap balasan yang akan diterimanya di masa depan, yang dapat berupa penerimaan, status sosial, rasa hormat (Blau, 1964), maupun bantuan yang sama ketika auditor tersebut membutuhkannya di masa depan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu (Wasko dan Faraj, 2000; Wasko dan Faraj, 2005; Bock, *et al.*, 2005; Kankanhalli, *et al.*, 2005) yang menjelaskan adanya pengaruh dari keuntungan timbal-balik dengan aktivitas berbagi pengetahuan.

Hasil pengujian H7 dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara kesenangan dalam membantu orang lain terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan. Kesenangan dalam membantu orang lain merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Hal tersebut berkaitan dengan konsep *altruism* dimana seseorang tidak mengharapkan balasan apapun saat melakukan suatu aksi, melainkan rasa senang dan puas yang muncul setelahnya. Jika seorang auditor bersedia membagikan pengetahuan untuk membantu rekan kerjanya

tanpa mengharap balasan, maka kemungkinan kemampuannya dalam berbagi pengetahuan semakin meningkat. Hal tersebut dikarenakan tidak ada alasan bagi auditor tersebut untuk tidak membagikan pengetahuannya kepada orang lain, selain rasa senang dan puas yang didapatnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wasko dan Faraj (2005), Kankanhalli, et al. (2005), dan Chennamaneni (2006) yang menganalisis hubungan antara kesenangan dalam membantu orang lain terhadap perilaku seseorang untuk berbagi pengetahuan.

Rasa percaya diri yang dicerminkan dengan keyakinan sendiri terhadap pengetahuan ternyata berpengaruh positif dengan kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan, sesuai dengan pengujian terhadap H8. Kepercayaan terhadap diri sendiri memainkan peranan penting dalam regulasi diri. Dapat disimpulkan bahwa semakin seorang auditor merasa percaya diri terhadap ilmu yang dimilikinya, maka semakin tinggi pula kemampuannya dalam berbagi pengetahuan. Semakin seseorang memiliki rasa percaya diri, maka dia akan mudah menilai kemampuannya sendiri dan menentukan ekspektasi hasil dari kemampuannya tersebut, sehingga tidak sulit baginya untuk berkomunikasi dan membagikan pengetahuannya kepada orang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu (Constant, et al., 1996; Ba, et al., 2001; Kankanhalli, et al., 2005) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara keyakinan-sendiri seseorang terhadap pengetahuan yang dimilikinya dengan kegiatan manajemen pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pemilik maupun manajemen KAP mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kemampuan staf auditornya dalam berbagi pengetahuan. Hal tersebut tentunya dapat dijadikan pertimbangan dalam menyusun kebijakan-kebijakan terkait dengan peningkatan mutu organisasi melalui manajemen pengetahuan yang baik, serta memberikan pemahaman mendalam kepada

manajemen KAP bahwa penting untuk mengintegrasikan faktor-faktor teknologi informasi (TI), interaksi, dan motivasi dalam upaya meningkatkan kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan. Penelitian ini juga bermanfaat bagi akademisi untuk menambah kajian literatur dan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kemampuan auditor KAP dalam berbagi pengetahuan.

6. Keterbatasan dan Saran

Pengumpulan data dari auditor dilakukan pada saat volume pekerjaan dalam KAP sedang tinggi (*peak season*), sehingga terdapat banyak kuesioner yang tidak kembali ke peneliti. Selain itu konteks pertanyaan dalam kuesioner survei tidak merefleksikan proses berbagi pengetahuan. Sehingga pengukuran kemampuan berbagi pengetahuan masih dilakukan diluar aktivitas berbagi pengetahuan itu sendiri.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperoleh data dengan jumlah yang lebih banyak dengan cara memilih waktu disaat volume pekerjaan di KAP sedang rendah (*low season*). Metode pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dapat dimodifikasi menjadi eksperimen, sehingga kemampuan berbagi pengetahuan diukur saat responden melakukan aktivitas berbagi pengetahuan itu sendiri. Kemudian pada penelitian selanjutnya, dapat dilakukan untuk menganalisis kemampuan berbagi pengetahuan bagi auditor dari sektor pemerintahan. Pengambilan sampel dapat dilakukan pada Badan Pengawas Keuangan (BPK) dan BPKP (Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan). Atau membandingkan pengaruh faktor-faktor yang diajukan dalam penelitian ini terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan antara auditor independen yang bekerja di KAP dengan auditor dari sektor pemerintahan. Selain itu, dapat dikembangkan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kemampuan auditor dalam berbagi pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, M., Leidner, D. E. 1999. "Knowledge Management Systems: Issues, Challenges and Benefits". *Communications of AIS*. Vol 1: 37.
- Alavi, M., Leidner, D. E. 2001. "Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues," *MIS Quarterly*, vol. 25:1, pp. 107-136.
- Allen, Robert D., Hermanson, Dana R., Kozloski, Thomas M. & Ramsay, Robert J. 2006. "Auditor Risk Assessment: Insights from the Academic Literature". *Accounting Horizons*, vol. 20: 2, pp. 157-177.
- Ba, S., Stallaert, J., Whinston, A.B. 2001. "Research Commentary: Introducing a Third Dimension in Information Systems Design? The Case for Incentive Alignment". *Information Systems Research*, vol. 12:3, pp. 225-239.
- Bamber, R. Tubbs. 1989. "Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation". *The Accounting Review*, 64, pp. 285-299.
- Bandura, A. 1995. "Self-efficacy in Changing Societies". Cambridge University Press.
- Bandura, A. 1986. "Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory". Prentice Hall
- Baron, R., D. Kenny. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, pp. 1173-1182.
- Blau, P. M. 1964. "Exchange and Power in Social Life". John Wiley. New York.
- Brazel, J., C. Agoglia, R. Hatfield. 2004. "Electronic Versus Face-to-Face Review: The Effects of Alternative Forms of Review on Auditor's Performance". *The Accounting Review*, Vol. 79, pp. 949-966.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G., dan Lee, J.N., 2005. "Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate". *MIS Quarterly*, Vol. 29, pp. 87-111
- Chennamaneni, A., 2006. "Determination of Knowledge Sharing Behavior: Developing and Testing an Integrated Theoretical Model". *UMI Dissertations Publishing*.
- Constant, D., Sproull, L., Kiesler, S. 1996. "The Kindness of Strangers: The Usefulness of Electronic Weak Ties for Technical Advice". *Organization Science*, Vol. 7:2, pp. 119-135.
- Davenport, T.H., Prusak, L. 1998. "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know". Boston: Harvard Business School Press.
- DeLone, W. H. dan McLean, E. R. 2003. "The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update". *Journal of Management Information Systems*, Vol. 19:4, pp. 9-30.
- Dreher, G., R. Ash. 1990. "A Comparative Study of among Men and Women in Managerial, Professional, and Technical Positions". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, pp.539-546.
- Dooley, D. 2001. "Social Research Methods". Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Fargher, N., D. Mayorga, K. Trotman. 2005. "A Field-Based Analysis of Audit Work Paper Review". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 24, pp. 85-110.

- Gibbins, M., Wright, A.M., 1999. "Expertise and Knowledge Management in Public Accounting Professional Services Firms: A North American Perspective". *Australian Accounting Review*. Vol 9: 27-34.
- Gibbins, M., dan K. Trotman. 2002. "Audit Review: Manager's Interpersonal Expectations and Conduct of The Review". *Contemporary Accounting Research*, Vol. 19, pp. 411-444.
- Jogiyanto. 2008. "*Sistem Informasi Keperilakuan*". Penerbit Andi
- Jogiyanto. 2013. "*Pedoman Survei Kuesioner*". BPFE
- Gujarati. 2004. "*Basic Econometrics – 4th Edition*". The McGraw-Hill Companies.
- Hair, J.F, Black, W.C, Babin, B.J, Anderson, R.E. 2010. "*Multivariate Data Analysis – 7th Edition*". Prentice Hall.
- Homans, George. C. 1958. "Social Behavior as Exchange". *American Journal of Sociology*. Vol.63: 597-606
- Ipe, Minu. 2003. "Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework". *Human Resource Development Review*, Vol. 2:4, pp. 337-359.
- Kankanhalli, A., Tan, B.C.Y, Wei, K.K., 2005. "Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical Investigation". *MIS Quarterly*. Vol 29: 113-143.
- Knechel, W. 2000. "Behavioral Research in Auditing and Its Impact on Audit Education". *Issues in Accounting Education 15 (November)*.
- Kim, S., dan Lee, H. 2006. "The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge-Sharing Capabilities". *Public Administration Review*, Vol. 66:3, pp. 370-385.
- Lin, H., Fan, W., 2011. "Leveraging Organizational Knowledge through Electronic Knowledge Repositories in Public Accounting Firms: An Empirical Investigation". *Behavioral Research in Accounting. American Accounting Association*, Vol. 23, pp. 147-167.
- Low, Kin-Yew. 2004. "The Effects of Industry Specialization on Audit Risk Assessments and Audit-Planning Decisions". *The Accounting Review*. Vol. 79: 1, pp. 201-219.
- Nonaka, I., Takeuchi, H., 1995. "The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation". *New York: Oxford University Press*.
- Noor, N.M., Salim, J. 2011. "Factors Influencing Employee Knowledge Sharing Capabilities in Electronic Government Agencies in Malaysia". *International Journal of Computer Science Issues*. Vol. 8: 106-114.
- O'Donnell, Ed. 1995. "The Effect of Auditor Knowledge on Information Processing during Analytical Review". *UMI Dissertations Publishing*.
- Okyere-Kwakye, E., Nor, K.M. 2011. "Individual Factors and Knowledge Sharing". *American Journal of Economics and Business Administration 3 (1)*, pp. 66-72
- Rizzo, J., R. House, dan S. Lirtzman. 1970. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, pp. 150-163
- Salisbury, M. 2002. "Putting Theory into Practice to Build Knowledge Management Systems". *Journal of Knowledge Management*, Vol. 7, pp. 128-141.
- Scandura, T. A. & Pellegrini, E. K. 2007. "Workplace Mentoring: Theoretical Approaches and Methodological Issues". *Handbook of Mentoring: A Multiple Perspective Approach*.
- Sekaran, U. 2003. "*Research Methods for Business: A Skill Building Approach – 4th Edition*". John Wiley. New York.
- Shumaker, S., dan Brownell, A. 1984. "Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps". *Journal of Social Issues*, Vol. 40:4, pp. 11-36.

- Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). 2011. "Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP)".
- Vera-Munoz, S.C., Ho, J.L., Chow, C.W. 2006. "Enhancing Knowledge Sharing in Public Accounting Firms". *Accounting Horizons*, Vol. 20, pp. 133-155.
- Viator, R. E. 2001. "The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 26, pp. 73- 93
- Wasko, M.M, Faraj, S. 2005. "Why Should I Share? Examining Social Capital and Knowledge Contribution in Electronic Networks of Practice". *MIS Quarterly*, Vol. 29, pp. 35- 57
- Yoo, Y., Torrey, B. 2002. "National Culture and Knowledge Management in a Global Learning Organization," in *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*". Oxford University Press, pp. 421-434.