



**Bagaimanakah *Knowledge Sharing Intention*  
Antar Mahasiswa Akuntansi di Internet?**

**M Rafki Nazar**

*STEKPI School of Business and Management*  
*rafky\_nazar@yahoo.com; mrafki@stekpi.ac.id*

**Abstract**

*The objective of this research is to examine the effect of extrinsic motivation, absorptive capacity, and channel richness, perceived social, personal control, knowledge sharing attitude and knowledge sharing intention. The subjects of this research are 234 respondents SI Accounting Department in Trisakti University, Tarumanagara University, Bina Nusantara University, Atmajaya Jakarta University, Muhammadiyah University, Pancasila University, Gunadarma University, Bunda Mulia University and YAI University. This research used survey method with questionnaire instrument and the sample was taken using non probability sampling method, namely purposive sampling. Convergent validity and Discriminant validity is used to test the validity and reliability of the questionnaire.*

*The findings of this research are: 1) extrinsic motivation has a negative and significant influence on the knowledge sharing attitude, 2) absorptive capacity will have a positive and significant influence on the knowledge sharing attitude, 3) channel richness will have a positive and significant influence on the knowledge sharing attitude, 4) knowledge sharing attitude will have a positive and significant influence on the knowledge sharing intention, 5) perceived social will have a positive and significant influence on the knowledge sharing intention and 6) personal control will not have a positive and significant influence on the knowledge sharing intention*

*Keywords: extrinsic motivation, absorptive capacity, channel richness, knowledge sharing attitude, perceived social, personal controll, knowledge sharing intention.*



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

**1. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang makin pesat dewasa ini, dapat dilihat dengan adanya kemampuan teknologi web atau *world wide web* (www) atau disebut situs. Situs atau web merupakan salah satu alat komunikasi manusia, yang menunjukkan fenomena semakin menarik, salah satu fenomena tersebut adalah adanya pengguna internet dihadapkan pada suatu keadaan atau situasi yang disebut sebagai era web 2, pada era web 2 ini para pengguna internet tidak hanya bersifat pasif terhadap isi yang dimuat atau dipublikasikan dalam sebuah situs, melainkan para pengguna dapat berpartisipasi langsung secara aktif dan mudah dengan cara menciptakan sendiri isi atau memberikan balikan (*feedback*) terhadap isi yang dipublikasikan oleh individu lain. Salah satu contoh perkembangan web 2 ini, yang kita kenal adalah jejaring sosial berupa blog, twitter dan lain sebagainya.

Blog, twitter, merupakan media komunikasi antar pemilik-pemilik dan pengguna blog, twitter, perilaku ini berlangsung secara terus-menerus maka terjadilah kolaborasi antara keduanya. Ketika kolaborasi ini dapat memberikan sesuatu yang sifatnya saling memberi dan saling menerima antara para pengguna blog, twitter dan menghasilkan suatu nilai berupa pembangunan pengetahuan (*knowledge construction*), maka ketika itu, terjadilah kegiatan *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* dari seorang individu dengan sistem informasi atau teknologi informasi, semakin lama akan dapat memberikan pembaharuan bagi keseluruhan



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

*knowledge*, Cohen, 1990; Feng *et al.*, 2004; Gottschalk dan Khandelwal, 2002; Nelson dan Coopridier, 1996.

Sebuah hasil survei yang dilakukan oleh alexa.com tanggal 8 Maret 2011, menunjukkan bahwa Indonesia peringkat empat dunia atau 5.1%, dengan rata-rata usia pengguna 18-24 tahun dalam penggunaan blog, di seluruh dunia.

Dengan adanya fenomena ini, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji *knowledge sharing* pada penggunaan blog, atau twitter dengan pendekatan teori perilaku perencanaan (TPB) dan model anteseden-anteseden perilaku dalam sistem informasi seperti motivasi ekstrinsik, *absorptive capacity*, *channel richness*.

*Knowledge sharing* salah satu aspek penting dari *knowledge management*, yang menjadi perhatian dari berbagai bidang baik praktisi maupun akademisi. Salah satu manfaat *knowledge management* adalah untuk mendukung proses pembelajaran yang memberikan dampak bagi pengembangan kemampuan inovasi melalui penciptaan *knowledge* baru. Bagian paling penting dari *knowledge management* adalah bagaimana mendukung individu dan organisasi untuk melakukan *knowledge sharing* tentang apa yang mereka ketahui (Persson, 2003; Wei, 2006). Prusak, 1998. Menjelaskan bahwa ada beberapa faktor penghambat dalam *knowledge sharing* antara individu dan individu, seperti adanya paradigma bahwa *knowledge* adalah kekuatan, jika *knowledge* itu tersebar, maka akan menyebabkan seseorang kehilangan jaminan pribadinya. Di sisi lain, keterbatasan



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

faktor waktu, apresiasi rendah ke kontributor *knowledge* dan beberapa faktor lain (Wei, 2006). Untuk dapat mencapai *knowledge sharing* yang efektif tidaklah mudah (Szulanski, 1995). Sulit bagi individu untuk melakukan aktivitas *knowledge sharing* selama mereka bekerja kecuali jika mereka menemukan aktivitas berguna dan menguntungkan. Kesulitan terbesar dari pengaturan *knowledge* adalah untuk mengubah perilaku dari orang-orang (Ruggles, 1998).

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah Motivasi Ekstrinsik secara negatif berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing attitude*. (2) Apakah *absorptive capacity* secara positif berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing attitude*. (3) Apakah *channel Richness* secara positif berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing attitude*. (4) Apakah *knowledge sharing attitude* berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention*. (5) Apakah *perceived social* berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention*. (6) Apakah *personal control* berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention*.

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1) untuk mendapatkan bukti empiris motivasi ekstrinsik secara negatif berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing attitude*. (2) untuk mendapatkan bukti empiris *absorptive*



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

*capacity* secara positif berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing attitude*. (3) untuk mendapatkan bukti empiris *channel richness* secara positif berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing attitude*. (4) untuk mendapatkan bukti empiris *knowledge sharing attitude* berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention*. (5) untuk mendapatkan bukti empiris *perceived social* berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention*. (6) untuk mendapatkan bukti empiris *personal control* berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention*.

## **2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

*The theory planne behavior (TPB)* (Azjen, 1985, 1991) merupakan pengembangan dari *the theory reasoned action (TRA)* (Azjen and Fishbein, 1980). Inti dari *the theory plannet behavior* dan *the theory reasoned action* adalah niat individu untuk melakukan perilaku tertentu.

Menurut *the theory planne behavior*, tindakan individu pada perilaku tertentu ditentukan oleh niat individu tersebut untuk melakukan perilaku. Niat itu sendiri dipengaruhi sikap terhadap perilaku, norma subyektif yang mempengaruhi perilaku, dan kontrol keperilakuan yang dirasakan. Menurut Azjen (1985), sikap terhadap perilaku merupakan evaluasi positif atau negatif dalam melakukan perilaku. Sikap terhadap perilaku menunjukkan tingkatan seseorang mempunyai evaluasi yang baik atau yang kurang baik tentang perilaku tertentu. Norma



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

subyektif menunjukkan tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan, sedangkan kontrol berperilaku yang dirasakan menunjukkan mudahnya atau sulitnya seseorang melakukan tindakan dan dianggap sebagai cerminan pengalaman masa lalu disamping halangan atau hambatan yang terantisipasi. *The theory reasoned action* juga telah digunakan pada banyak penelitian tentang sistem informasi, kebanyakan digunakan sebagai dasar dalam penelitian mengenai penerimaan pengguna dan model penerimaan teknologi (*TAM*) (Davis, 1989).

**a. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (penghargaan) misal peningkatan tugas, upah, promosi, dll. (Deci dan Ryan, 1987). Motivasi Ekstrinsik dapat dikatakan sebagai kinerja aktivitas dimana aktivitas tersebut dirasakan dapat menjadi alat untuk mencapai *outcome* yang berbeda nilai.

Motivasi Ekstrinsik mencerminkan strategi insentif organisasi untuk perilaku *knowledge sharing*. Istilah motivasi ekstrinsik menunjuk pada kinerja dari aktivitas yang dilakukan untuk mencapai beberapa konsekuensi. Luasnya tindakan yang dilakukan tidak dapat dipisahkan dari tindakan yang dilakukan diluar aktivitas 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; Vallerand dan Bissonnette, 1992).



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

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





**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

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

Penelitian psikologis ekstensif telah memberikan bukti atas keburukan dari motivasi ekstrinsik (Deci, 1999). Diduga bahwa *reward* eksternal atau penghukuman akan mempunyai efek minor bahkan negatif dalam memfasilitasi *knowledge sharing*, dan proses pembelajaran interaktif. Hasil dari beberapa riset manajemen *knowledge* telah menunjukkan efek-efek dari motivasi ekstrinsik atas *knowledge sharing* dan transfer antar organisasi (Brock dan Kim, 2002; Huber, 2001; Rappleye, 2000). Kohn (1993) menyatakan bahwa insentif eksternal pada dasarnya tidak mengubah sikap yang mendasari perilaku. Oleh karena itu, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi Ekstrinsik akan secara negatif berpengaruh terhadap *knowledge sharing attitude*.

**b. *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





**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

keberhasilan proses pembelajaran atas *knowledge* yang baru akan memberikan manfaat kompetitif bagi suatu organisasi atau individu. 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.

*Absorptive capacity* pada konteks administrasi bisnis digunakan untuk mengukur kemampuan dari suatu perusahaan atau individu 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*. *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



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

mengevaluasi dan memanfaatkan *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, akuisisi, 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 aktivitas 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



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

*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* akan secara positif berpengaruh terhadap *knowledge sharing attitude*.

**c. Channel Richness**

*Channel richness* dapat didefinisikan sebagai luasnya media komunikasi yang dipakai sebagai sarana penghubung dari informasi baik secara verbal maupun non verbal. Penyelenggaraan *knowledge sharing* dapat dilakukan melalui beberapa *channel* yang bertindak sebagai penghubung antara partner dari pembagian dan memfasilitasi transfer dari *knowledge* dari sumber ke target. Oleh karena itu, ketersediaan dan *channel richness* akan mampu menunjang keberhasilan dari *knowledge sharing* untuk beberapa tujuan tertentu. Secara umum, *channel* tidak hanya berarti beberapa pengaturan fisik, sebagai contoh, telepon, ruang diskusi atau jaringan komputer, tapi juga berarti koneksi sebenarnya (*virtual connections*) antara karyawan dan bahkan suatu *knowledge sharing* budaya ramah dalam organisasi.



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

*Channel richness* mengindikasikan keberadaan dan ketersediaan dari pendekatan yang beragam untuk pembagian *knowledge* antara individu. Holtham dan Courtney (1998) meringkas empat macam dari saluran transmisi yang berupa informal dan formal, personal atau impersonal. Saluran informal dapat jadi pertemuan yang tidak terjadwal, seminar informal, atau percakapan santai (*coffee break*). Mekanisma ini efektif untuk mempromosikan sosialisasi, khususnya pada organisasi kecil (Fahey dan Prusak, 1998). Mekanisma formal dapat meliputi sesi pelatihan atau peninjauan lapangan, yang dipercaya untuk memastikan distribusi yang lebih besar dari *knowledge*. Saluran impersonal, secara kontras, adalah lebih efektif untuk *knowledge sharing* yang dapat dipersiapkan secara umum untuk konteks lainnya.

Keberhasilan *knowledge sharing* dapat dilakukan dengan cara yang paling sederhana seperti halnya percakapan atau dialog sehari-hari. Dengan kata lain, luasnya *channel richness* dapat bervariasi pada kondisi yang berbeda dan dapat jadi memudahkan untuk membagi *knowledge* satu dengan lainnya. Ketersediaan *channel* yang sangat banyak dapat membantu orang yang mencari *knowledge* dan yang memberikan akses untuk *knowledge* tersebut (Robertson, Swan dan Newell, 1996). Hal tersebut juga memungkinkan orang untuk menyelenggarakan *knowledge sharing* secara praktis dan fleksibel pada istilah waktu dan tempat. Mereka tidak dapat dihalangi oleh isu dari jam kerja dan lokasi kantor.



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

Banyak dari riset sistem informasi telah dilakukan untuk fokus pada saluran untuk *knowledge sharing* karena perjanjian peranan dari teknologi informasi pada area ini. Secara keseluruhan, semakin banyaknya *channel* untuk *knowledge sharing*, maka hal tersebut makin menyenangkan dan mampu menunjang bagi seorang individu untuk melakukan perilaku *knowledge sharing* dan makin memungkinkan mereka untuk bersikap positif terhadap perilaku *sharing* tersebut. Oleh karena itu, diajukan hipotesis berikut:

H3: *Channel richness* akan secara positif berpengaruh terhadap *knowledge sharing attitude*.

**d. *Knowledge Sharing Attitudes***

Sikap merupakan faktor penting, memotivasi orang untuk terlibat dalam kegiatan *knowledge sharing*. Bock at all, (2005) mendefinisikan sikap terhadap *knowledge sharing* sebagai tingkat perasaan positif seseorang tentang pengetahuan seseorang berbagi dengan orang lain di tempat kerja. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa orang yang memiliki sikap positif terhadap *knowledge sharing* lebih cenderung berniat untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain dalam sebuah organisasi dan kemudian untuk bertindak atas niat yang.

H4: *Knowledge sharing Attitude* akan secara positif berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention*



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

***e. Subjective Norm (Perceived Social)***

Dalam *the thoeri planned behavior*, norma subjektif adalah suatu perilaku yang digambarkan sebagai suatu penilaian ya atau tidak bagi orang yang merasakan perilaku harus dilakukan (Ajzen 1991). Penilaian ini dilakukan sejumlah referents yang relevan seperti, teman, keluarga dan *co-workers*. Kepercayaan berdasarkan pengukuran norma subjektif yang terdiri dari motivasi dan kepercayaan berdasarkan norma subjektif. Kepercayaan berdasarkan norma subjektif mengacu pada penilaian bagaimana mungkin atau mau tidak mau kelompok referent mendukung perilaku. Motivasi untuk mematuhi mengacu pada penilaian pribadi bagaimana yang termotivasi untuk memenuhi ketentuan kelompok referent. *The theory plannet behavior* menyarankan suatu hubungan positif antara hubungan norma subjektif dan niat prilaku.

H5: *Perceived social* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing intention*

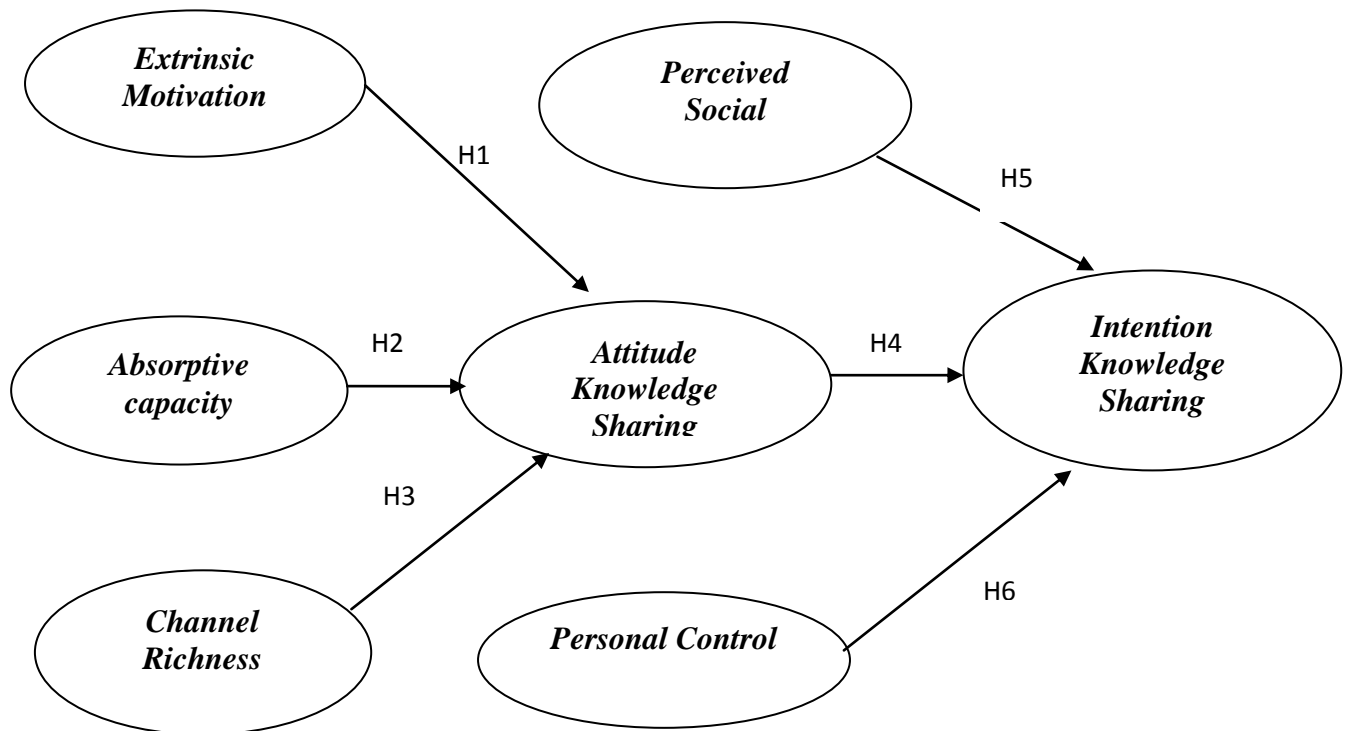
***f. Personal Control***

Kontrol yang prilaku mempunyai suatu hubungan positif antara niat dan perilaku yang nyata. Menurut Ajzen (1991), kontrol prilaku berhubungan dengan bagaimana sulit atau gampang untuk menyelesaikan suatu perilaku tertentu. Kontrol prilaku menandakan suatu derajat hubungan kontrol atas capaian dari suatu perilaku dibanding kemungkinan suatu perilaku akan mengakibatkan suatu

hasil tertentu (Ajzen 2002). Penelitian ini, merasa kontrol perilaku digambarkan sebagai suatu kesukaran atau kesenangan pengguna blog, twitter.

*H6: Personal control berpengaruh positif terhadap knowledge sharing intention*

### Model Penelitian







**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

### **3. Metoda Penelitian**

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi di dalam penelitian ini adalah universitas yang mempunyai Program atau Jurusan Akuntansi berada di seluruh wilayah Kopertis 3 Jakarta. Metoda pengambilan sampel adalah *non probability* dengan tehnik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu setiap elemen dalam polulasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Metoda *purposive sampling* digunakan karena elemen-element yang dipilih menjadi unit sampel dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. *Purposive sampling* secara spesifik disebut *judgement sampling* yaitu metoda yang sengaja digunakan karena informasi yang diambil berasal dari sumber yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu universitas yang mempunyai Program atau Jurusan Akuntansi yang berakreditasi A dan mahasiswa yang memiliki blog, twitter.

Teknih pengujian dalam penelitian ini menggunakan *partial least-square* (PLS). Penggunaan PLS cocok untuk prediksi dan membangun teori dan sampel yang dibutuhkan relatif kecil, minimal 10 kali item konstruk yang paling kompleks (Ghozali, 2006). Keuntungan lain menggunakan PLS adalah PLS dapat mengestimasi ukuran model pada validitas dan reliabilitas, serta menggunakan indikator konstruk laten. PLS, menghasilkan parameter dari model struktural yang menguji kekuatan dari hubungan yang dihipotesiskan.



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

Pengujian dengan menggunakan metode PLS pada dasarnya terdiri atas 2 macam pengujian, yaitu:

1. Model Pengukuran (*Outer model*)

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score dengan konstruk skor yang dihitung dengan menggunakan PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Akan tetapi untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali 2006).

*Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki *nilai discriminant validity* baik (Fornell dan Lacker, 1981 dalam Ghozali 2006).



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

2. Model Strukturan (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS, dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel dependent interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independent tertentu terhadap variabel dependen. Uji t dengan tingkat signifikan pada 0,5 ( $t_{Hitung} > t_{table}$ ) dari parameter jalur struktural.

**Definisi Operasional dan Pengukuran Konstruk Penelitian**

***Extrinsic Motivation***

*Extrinsic motivation* adalah dorongan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (penghargaan) misal peningkatan tugas, upah, promosi, dll. (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



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

Kwok dan Gao (2006). Tiap item diberi kode dengan skala Likert 5 poin dengan tingkatan nilai dari 1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju.

***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 yang seperti yang digunakan Kwok dan Gao (2006). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dimana 1 adalah sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju.

***Channel Richness***

*Channel richness* dapat didefinisikan sebagai luasnya media komunikasi yang dipakai sebagai sarana penghubung dari informasi baik secara verbal maupun non verbal. Pengukuran *channel richness* dilakukan pada konteks fleksibilitas dan kemudahan yang dirasakan partisipan selama proses *sharing knowledge*. Variabel ini diukur dengan tiga item yang dikembangkan oleh Kwok dan Gao (2006), semua item diberi kode dengan skala Likert 5 poin, dimana 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju.



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

***Knowledge Sharing Attitude***

Sharing knowledge dalam suatu organisasi dimaksudkan sebagai suatu jenis perilaku extra-role dan jarang diasosiasikan dengan kompensasi dari karyawan atau evaluasi kinerja (Huber 2001). Pengukuran sikap terhadap sharing knowledge diadopsi dari studi yang Ajzen dan Fishbein (1980) seperti yang dilakukan dalam Kwok dan Gao (2006), yang disesuaikan dengan pemilihan kata untuk mencocokkan konteks dari sharing knowledge, yang terdiri dari tiga item. Semua item diberi kode dengan skala Likert 5 poin, dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju

***Perceived Social***

Norma subjektif mengacu pada persepsi konsumen apakah suatu perilaku tertentu diterima oleh suatu kelompok referensi. Variabel norma subjektif diukur menggunakan skala likert mulai poin 1 yang menyatakan sangat tidak setuju sampai dengan poin 5 yang menyatakan sangat setuju. Variabel norma subjektif diukur dengan menggunakan 3 item pertanyaan yang diadaptasi dari Pavlou dan Fygenon (2005).

***Personal Control***

Kontrol perilaku digambarkan sebagai persepsi dari suatu individu mengenai sulit atau tidaknya individu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Variabel kendali perilaku diukur menggunakan skala likert mulai poin 1 yang menyatakan sangat tidak setuju sampai dengan poin 5 yang menyatakan sangat setuju. Variabel



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

kendali perilaku diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan yang diadaptasi dari Pavlou dan Fygenson (2005)

***Knowledge Sharing Intention***

Intention didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu. Niat tidak selalu statis, tetapi dapat berubah dengan berjalannya waktu. Niat diukur dengan skala Likert mulai poin 1 yang menyatakan sangat tidak setuju sampai dengan poin 5 yang menyatakan sangat setuju. Variabel ini diukur dengan menggunakan empat pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Davis (1989)

**Tehnik dan Analisis Data**

**1. Pengujian Validitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2006). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**a. Validitas konvergen**

Validitas konvergen mengindikasikan tingkat konstruk-konstruk serupa secara teori berkorelasi secara kuat dengan konstruk-konstruk lainnya. Validitas konvergen dapat dinilai menggunakan 2 (dua) cara: pertama dengan mengevaluasi *loading* dari ukuran individual pada masing-masing konstraknya. Kedua, dengan menghitung kehandalan



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

*composite*. Untuk mengukur validitas ini digunakan software PLS Graph versi 2.00.

**b. Validitas Diskriminan**

Validitas diskriminan mengindikasikan suatu tingkatan apakah satu konstruk berbeda dari semua konstruk yang lain dalam model penelitian. Ada dua prosedur yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan (Chin, 1998 dan Straub, 2005).

1. Membandingkan korelasi indikator suatu konstruk dengan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2006). Jika korelasi indikator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lain, maka dikatakan konstruk memiliki validitas diskriminan yang tinggi.
2. Menguji *average variance extracted* (AVE) untuk memastikan bahwa setiap konstruk memberikan *variance* yang lebih besar dengan ukurannya dari pada dengan konstruk laten lainnya dalam model penelitian. Validitas dikatakan memiliki nilai yang baik berdasarkan *rule of thumb* jika nilai akar dari AVE untuk konstruk individual lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lain dalam model (Chin, 1998) dan harus lebih besar daripada nilai yang direkomendasikan yaitu 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE





**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

loading lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa nilai konstruk paling sedikit 50 persen dari ukuran *variance*. Untuk mengevaluasi validitas diskriminan digunakan software PLS Graph versi 2.0.

## **2. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah suatu alat pengukur yang menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan dari pengukurnya (Jogiyanto, 2004). Konsistensi menunjukkan seberapa baik item-item pernyataan yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2003). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Cooper dan Schindler, 2006). Reliabilitas konstruk dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *composite reliability*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,60 (Nunnally, 1996).

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Pengumpulan Data Responden**

Total kusioner yang disebar secara langsung adalah sebanyak 450 kusioner. 450 kusioner disebar pada mahasiswa S1 Akuntansi di Universitas Tarumanegara, Universitas Trisakti, Universitas Bina Nusantara, Universitas Atmajaya Jakarta, Universitas Muhammadiyah, Universitas Guna Darma, Universitas Pancasila, Universitas Bunda Mulia, dan Universitas YAI. Dari 450 kusioner yang

disebarkan, hanya 234 kusioner yang dapat digunakan, sisanya 216 kusioner tidak dapat digunakan karena kusioner tidak diisi secara lengkap dan diindikasikan tidak diisi secara serius, untuk lebih jelas dapat di dilihat pada table 4.1 di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengumpulan Data Responden**

Jumlah kusioner yang disebar	450	100%
Jumlah kusioner yang kembali	450	100%
Jumlah kusioner yang tidak layak	216	48%
Jumlah kusioner yang layak	234	52%

#### **4.2. Karateriktik Responden**

Berdasarkan 234 responden yang ada dikelompokkan dalam berbagai karakteristik yang meliputi jenis kelamin dan usia saat ini. Adapun pengelompokan tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	70	29.9	29.9	29.9
	Wanita	164	70.1	70.1	100.0
Total		234	100.0	100.0	

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-20	139	59.4	59.4	59.4
	21-22	63	26.9	26.9	86.3
	23-24	32	13.7	13.7	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

#### 4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas

Validitas konstruk dalam penelitian ini dinilai dengan *konvergen* dan validitas *discriminant*. Validitas *konvergen* dilihat dari nilai *loading* instrument, rata-rata variansi (AVE). Nilai *loading* merupakan nilai antara konstruk dan instrumen merupakan proporsi variansi dari sebuah item. AVE *loading* lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa nilai konstruk paling sedikit 50 persen dari ukuran variance. Untuk mengevaluasi validitas *diskriminan* digunakan *software* PLS 2.0

**Tabel 4.3**  
**Validitas Konvergen**

	Rata-rata Variance (AVE)
<b>Extrinsic Motivation</b>	<b>0.781956</b>
<b>Absorptive Capacity</b>	<b>0.617650</b>
<b>Chanel Richness</b>	<b>0.521031</b>
<b>Knowledge Sharing Attitude</b>	<b>0.598108</b>
<b>Perceived Social</b>	<b>0.782068</b>
<b>Personal Control</b>	<b>0.578981</b>
<b>Knowledge Sharing Intention</b>	<b>0.602180</b>

**Tabel 4.4**  
*Cross Loading*

	AC	AT	CR	EM	IKS	PC	PS
AC1	0.640121						
AC3	0.908595						
AT1		0.664248					
AT2		0.692971					
AT3		0.728734					
AT4		0.749288					
AT5		0.690379					
CR2			0.512139				
CR3			0.883049				
EM1				0.888987			
EM2				0.934690			
EM3				0.825786			
IKS2					0.811962		
IKS3					0.709396		
PC1						0.545964	
PC2						0.695796	
PC3						0.809156	
PS1							0.879531
PS2							0.938119
PS3							0.832203

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan composite reliability. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,50 (Nunnaly, 1996). Berikut akan disajikan 4.5 *Composite Reliability*:

**Tabel 4.5**  
*Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
<b>Extrinsic Motivation</b>	<b>0.914758</b>
<b>Absorptive Capacity</b>	<b>0.758253</b>
<b>Chanel Richness</b>	<b>0.670187</b>
<b>Knowledge Sharing Attitude</b>	<b>0.832025</b>
<b>Perceived Social</b>	<b>0.914821</b>
<b>Personal Control</b>	<b>0.729074</b>
<b>Knowledge Sharing Intention</b>	<b>0.734304</b>

#### 4.4. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian Inner Model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai R-square. Nilai R-square digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut akan disajikan Tabel nilai R-square:

**Tabel 4.6**  
*R Square*

	<i>R Square</i>
<b>Knowledge Sharing Intention</b>	<b>0.927071</b>
<b>Knowledge Sharing Attitude</b>	<b>0.859116</b>

Model memberikan nilai R-square sebesar 0,927 pada variabel *knowledge sharing intention* yang berarti bahwa variabel *knowledge sharing intention* dapat dijelaskan oleh variabel persepsi *perceived social*, *personal control*, *knowledge sharing attitude* terhadap variabel *knowledge sharing intention* sebesar 0,927. Sementara itu variabel *knowledge sharing attitude* dapat dijelaskan oleh variabel

dipenden yaitu *extrinsic motivation, absorptive capacity, channel richness and trust* sebesar 0,859

Selain menilai inner model juga melihat hubungan antara konstruk laten dengan memperhatikan hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya.

#### 4.5. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memerhatikan tingkat signifikansi antar variabel. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model. Model pengujian dan korelasi antar konstruk dan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 4.7. dan Tabel 4.8. berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Signifikasi Hubungan Antar Variabel**

Hipotesis	Korelasi	Mean Sample	Deviasi Standar	t-statistik
H1: Motivasi Ekstrinsik secara negatif berpengaruh terhadap <i>attitude knowledge sharing</i>	0.298	0.306173	0.134546	-2.214287
H2: <i>Absorptive capacity</i> secara positif berpengaruh terhadap <i>attitude knowledge sharing</i>	0.138	0.148302	0.086395	1.996868
H3: <i>Channel richness</i> secara positif berpengaruh terhadap <i>attitude knowledge sharing</i>	0.644	0.622501	0.158214	4.073026
H4: <i>Trust</i> berpengaruh secara positif terhadap <i>knowledge sharing attitude</i>	0.010	0.009906	0.039363	0.243726
H5: <i>Perceived social</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing intention</i>	0.298	0.266746	0.062044	4.326287
H6: <i>Personal control</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing intention</i>	-0.020	-0.020716	0.038958	0.513431

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Korelasi	t-statistik	t-tabel	Simpulan
H1: Motivasi Ekstrinsik secara negatif berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing attitude</i>	0.298	-2.214287	1.960	Terdukung
H2: <i>Absorptive capacity</i> secara positif berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing attitude</i>	0.138	1.996868	1.960	Terdukung
H3: <i>Channel richness</i> secara positif berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing attitude</i>	0.644	4.073026	1.960	Terdukung
H4: <i>Knowledge sharing attitude</i> secara positif berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing intention</i>	0.744	12.360521	1.960	Terdukung
H5: <i>Perceived social</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing intention</i>	0.298	4.326287	1.960	Terdukung
H6: <i>Personal control</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing intention</i>	-0.020	0.513431	1.960	Tidak Terdukung

Dari tabel 4.8 hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa dari ada 5 (lima) hipotesis yang terdukung dan 1 (satu) tidak terdukung, bila dilihat hipotesis pertama bahwa motivasi ekstrinsik akan secara negatif berpengaruh terhadap *attitude knowledge sharing*, dapat disimpulkan bahwa benar berpengaruh negatif dan signifikan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kwok dan Gao 2006; Bock dan Kim, 2002; Huber, 2001; Rappleye, 2000; Kohn 1993. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa motivasi dari luar atau ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam *knowledge sharing*.





**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

Hipotesis kedua menguji mengenai *absorptive capacity* akan secara positif berpengaruh terhadap *attitude knowledge sharing* hasilnya juga terbukti positif dan signifikan, hal ini juga terbukti mendukung Cohen dan Levinthal 1990; Zahra dan George 2002; Kwok dan Gao 2006.

Hipotesis ketiga mengenai *channel richness* akan secara positif berpengaruh terhadap *knowledge sharing attitude* hasilnya juga terbukti positif dan signifikan, hal ini sesuai dengan hasil Holtham dan Courtney 1998; Fahey dan Prusak, 1998; Robertson, Swan dan Newell, 1996; Kwok dan Gao 2006.

Hipotesis keempat *knowledge sharing attitude secara positif berpengaruh terhadap knowledge sharing intention* hasil juga terbukti positif dan signifikan, hal ini sesuai dilakukan oleh Bock at all, 2005. Dari hasil ini dapat kita simpulkan bahwa sikap sangat mempengaruhi niat seseorang dalam *knowledge sharing*.

Hipotesis kelima *Perceived social* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing intention*, hasilnya juga terbukti positif dan signifikan, hal ini sesuai dengan dilakukan oleh ajzen 1991.

Hipotesis keenam *personal control* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing intention*, hasilnya tidak terbukti positif dan signifikan, penelitian ini tidak sejalan dengan dilakukan oleh ajzen 1991. Hal ini di sebabkan adanya *personal control* yang ada disebabkan oleh adanya kemudahan atau sulitan pada diri seseorang dalam melakukan kontrol terhadap diri dalam niat berbagi dan tidak sejalan dengan teori TPB.



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
[www.sna14aceh.com](http://www.sna14aceh.com)

---

## **5. SIMPULAN**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan terkait dengan *knowledge sharing* dan adanya hasil survei yang dilakukan oleh [www.alexacom](http://www.alexacom). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana niat setiap mahasiswa akuntansi dalam melakukan *knowledge sharing* dengan menggunakan internet pada blog atau twitter, dengan pendekatan teori perilaku perencanaan (TPB) dan model anteseden-anteseden perilaku dalam sistem informasi seperti motivasi ekstrinsik, *absorptive capacity*, *channel richness*, yang telah dilakukan oleh Kwok dan Gao (2006).

Adapun hipotesis yang di bentuk dalam penelitian ini ada 6 hipotesis, setelah melakukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, maka dihasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi Ekstrinsik terbukti secara negatif berpengaruh terhadap *knowledge sharing attitude*. (2) *Absorptive capacity* terbukti secara positif berpengaruh terhadap *knowledge sharing attitude*. (3) *Channel richness* terbukti secara positif berpengaruh terhadap *knowledge sharing attitude*. (4) *Knowledge sharing attitude* terbukti secara positif berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention*. (5) *Perceived social* terbukti berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing intention*. (6) *Personal control* tidak terbukti berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing intention*. Hasil simpulan dari penelitian ini adalah anteseden-anteseden yang dalam perilaku dalam *knowledge sharing* sejalan dengan



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

penelitian yang dilakukan oleh Kwok dan Gao (2006) tetapi bila di gabungkan dengan TPB maka ada satu variabel tidak terdukung yaitu *personal control* hal ini berbeda dengan teori yang ada dan hasil penelitian lainnya.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin memengaruhi hasil penelitian yang ingin dicapai. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah:

- Keterbatasan yang melekat pada data yang diperoleh melalui kuesioner, karena perbedaan persepsi penulis dengan responden penelitian. Meskipun telah dicoba untuk diminimalkan dengan melakukan uji pendahuluan, namun keterbatasan ini akan tetap ada dalam penelitian yang menggunakan data primer.
- Keterbatasan pada pemilihan sampel mahasiswa akuntansi yang digunakan yang tidak dibatasi pada universitas yang mempunyai program akuntansi berakreditasi A.

### **Saran**

- Penelitian yang akan datang dapat menggunakan responden tidak hanya pada mahasiswa akuntansi tetapi di kembangkan pada mahasiswa semua jurusan



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

- Atau penelitian yang akan datang dapat membandingkan antar jurusan atau program studi maupun antar universitas

**Daftar Pustaka**

- Ajzen, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211
- Ajzen, I. and M. Fishbein. 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. California: Addison-Wesley
- \_\_\_\_\_, 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- \_\_\_\_\_, 1998. How to Kill Creativity, *Harvard Business Review*, 76:5, pp. 76-87
- Ajzen, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211
- Ajzen, I. and M. Fishbein. 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. California: Addison-Wesley
- Amabile, T. M. 1996. *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Boulder, CO: Westview
- Bock, G. W. and Y. G. Kim. 2002. Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing, *Information Resource Management Journal*, 15:2, pp. 14-21
- Chin, W. W. "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling," in *Modern Methods for Business Research*. G. A. Marcoulides (ed.), Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, 1998. pp. 295-336
- Cohen, W. M. and D. A. Levinthal. "Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation" *Administrative Science Quarterly*, 35:1, 1990, pp. 128-152



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S., 2006. *Business Research Methods*, 8th ed, cGraw-Hill: New York
- Davenport, T.H. and L. Prusak, 1998. *Working Knowledge: How Organisations Manage what They Know*. Harvard Business Press, Boston
- Davis, F.D. 1989. Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*. Vol. 13 No. 3. h. 319-40
- Deci, E. L. 1999. A Meta-analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation, *Psychological Bulletin*, 125:6, pp. 627- 668
- Deci, E. L. and R. M. Ryan. 1985. *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York: Plenum
- Deci, E. L. and R. M. Ryan. 1987. The Support of Autonomy and the Control of Behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, 53:6, pp. 1024-1037
- Fahey, L. and L. Prusak. 1998. The Eleven Deadlies Sins of Knowledge Management, *California Management Review*, pp. 265-276
- Feng, K., E. Chen, and W. Liou. "Implementation of Knowledge Management Systems and Firm Performance: An Empirical Investigation," *Journal of Computer Information Systems*, 45:2, 2004, pp. 92-104
- Ghozali, Imam. *Srtruktural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square* Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2006
- Gottschalk, P. and V. Khandelwal. "Inter-organizational Knowledge Management: A Comparison of Law Firms in Norway and Australia," *Journal of Computer Information Systems*, 42:5, 2002, pp. 50-58
- Hair, Joseph F., JR., Rolph E. A., Ronald L. Tatham dan William C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice-Hall International, Inc
- Hartono, Jogiyanto, *Metodelogi Penelitian Bisnis: Salah kaprah dan Pengalaman-pengalaman*, BPFE UGM, 2004



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

Holtham, C. and N. Courtney. "The Executive Learning Ladder: A Knowledge Creation Process Grounded in the Strategic Information Systems Domain," Proceedings of the Fourth Americas Conference on Information Systems, Baltimore, MD, 1998, pp. 594-597

<http://www.alex.com>

Huber, G. 2001. Transfer of Knowledge in Knowledge Management Systems: Unexplored Issues and Suggested Studies, European Journal of Information Systems, pp. 72-79

Kankanhalli, A., B.C.Y Tan and K.K. Wei, 2006. Knowledge Producers and Consumers. In Schwartz, D.J., Ed, Encyclopedia of Knowledge Management, Hershey, PA: Idea Group Reference, Pennsylvania, 459-466

Kohn, A. 1993. Why Incentive Plans Cannot Work, Harvard Business Review, 71:5, pp. 54-63

Korzaan, M. 2003. Going with the Flow: Predicting Online Purchase Intentions, Journal of Computer Information Systems, 43:4, pp. 25-31

Kruglanski, A. W. 1978. Endogenous Attribution and Intrinsic Motivation. In Greene, D. (Ed. ). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum

Kwok, Sai Ho, dan Sheng Gao, 2006. Attitude Towards Knowledge Sharing Behavior. Journal of Computer Information Systems. Winter 1: 45-51

Liebowitz, J. 2003. A Knowledge Management Strategy for the Jason Organization: A Case Study, Journal of Computer Information Systems, 44:2, pp.1-5

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

Nunnally. 1967. Psychometric Methods. New York. McGraw-Hill

O'Dell, C. and C. L. Grayson. 1998. If Only We Knew What We Know: The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice. New York: Free



**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
www.sna14aceh.com

---

- Orr, E. and M. Persson, 2003. Performance Indicators for Measuring Performance of Activities in Knowledge Management Projects, M.S. Thesis, Department of Informatics, University of Gothenburg
- Park, H., Ribiere, V., & Schulte, W. D. (2004). Critical attributes of organizational culture that promote knowledge management technology implementation success. *Journal of Knowledge Management*, 8(3), 106–117
- Pavlou, P A and Fygenson, M. (2006). "Understanding and Predicting Electronic Commerce Adoption: An Extension of the Theory of Planned Behavior." *MIS Quarterly*, 30
- Pavlou, P. A. (2002). "Institution-based trust in interorganizational exchange relationships: the role of online B2B marketplaces on trust formation." *The Journal of Strategic Information Systems*, 11(3-4), 215-243
- Rappleye, W. C. 2000. Knowledge Management: A Force Whose Time Has Come, *Conference Board Magazine*, January, pp. 59-66
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(1), 18–35
- Robertson, M., J. Swan, and S. Newell. 1996. The Role of Networks in the Diffusion of Technological Innovation, *Journal of Management Studies*, pp. 335-361
- Ruggles, R. 1998. The State of the Notion: Knowledge Management in Practice, *California Management Review*, 40:3, pp. 80-89
- Ryan Richard M., dan Edward L. Deci. 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivation: Classics Definition and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* 25: 54-67
- Ryan, R. M. and J. P. Connell. 1989. Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Reasons for Acting in Two Domains, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57:5, pp. 749-761
- Schwartz, B. 1990. The Creation and Destruction of Value, *American Psychologist*, 45:1, pp. 7-15





**SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XIV ACEH 2011**  
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh  
[www.sna14aceh.com](http://www.sna14aceh.com)

---

- Song, S. 2002. An Internet Knowledge Sharing System, *Journal of Computer Information Systems*, 42:3, pp. 25-30
- Szulanski, G. 1995. Unpacking Stickiness: An Empirical Investigation of the Barriers to Transfer Best Practice Inside the Firm, *Academy of Management Journal*, pp. 437-441
- T. J. Liesegang, "Web 2.0, Library 2.0, Physician Learning 2.0," *Ophthalmology*, Vol. 114, No. 10, 2007, pp. 1801-1803
- T. O'Reilly, "What is Web 2.0: Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software?" Retrieved 25 June 2008. <http://www.oreillynet.com>
- Vallerand, R J and R Bissonnette. 1992. Intrinsic, Extrinsic and Amotivational Styles as Predictors of Behavior: A Prospective Study, *Journal of Personality*, 60:3, pp. 599-620
- Wikipedia.[http://en.wikipedia.org/wiki/Web\\_2.0#Characteristics\\_of\\_Web\\_2.0](http://en.wikipedia.org/wiki/Web_2.0#Characteristics_of_Web_2.0).
- Zahra, S.A., dan George G. 2002. Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension, *Academy of Management Review*, pp. 185-203. Ajzen, I. (1985). "From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior." *Action Control: From Cognition to Behavior*, J. Kuhl and J. Beckman, eds., Springer Verlag, New York, 11-39
- Zarraga C, Bonache J. Assessing the team environment for knowledge sharing: an empirical analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 2003,14(7): 1227-1245