

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR ORGANISASIONAL DAN
INDIVIDUAL TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN DAN
KAITANNYA DENGAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA AUDITOR**

RINGKASAN TESIS

**Disusun Oleh:
Wuryaningsih
16/407311/PEK/22546**

**Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing**



Prof. Bambang Riyanto LS., MBA., Ph.D.

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor-faktor organisasional (penghargaan dan dukungan manajemen puncak) dan faktor-faktor individual (efikasi diri dan kesenangan membantu orang lain) terhadap berbagi pengetahuan di antara auditor, selain itu penelitian ini juga menguji pengaruh berbagi pengetahuan terhadap *outcomes* (kinerja dan kepuasan kerja auditor). Metode penelitian yang digunakan adalah survei baik daring (*online*) maupun secara langsung. Responden adalah 166 auditor independen yang sedang bekerja di sebuah KAP di wilayah Jawa. Data penelitian diuji menggunakan SEM-PLS untuk menginvestigasi model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa satu dari faktor organisasional yakni dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan auditor, sedangkan penghargaan tidak ditemukan berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan, dan kedua faktor individual yakni efikasi diri dan kesenangan membantu orang lain juga berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan auditor. Selain itu, hasil juga menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor. Hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara faktor-faktor organisasional dan individual, berbagi pengetahuan, dan *outcomes* (kinerja dan kepuasan kerja auditor) dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana KAP dapat mempromosikan budaya berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja auditor secara individual di dalam KAP.

Kata kunci: penghargaan, dukungan manajemen puncak, efikasi diri, kesenangan membantu orang lain, berbagi pengetahuan, kinerja auditor, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kantor akuntan publik (KAP) merupakan perusahaan jasa yang menawarkan keahlian profesional kepada klien, adapun jasa yang diberikan sesuai dengan PMK No. 17/PMK.01/2008 Pasal 2 meliputi; attestasi yang terdiri dari jasa audit umum atas laporan keuangan, jasa pemeriksaan atas laporan keuangan prospektif, jasa pemeriksaam atas pelaporan informasi keuangan performa, jasa reviu atas laporan keuangan, dan jasa attestasi lainnya sesuai yang tercantum dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Sebagai organisasi profesional, KAP juga memiliki seperangkat kode etik, salah satunya adalah Seksi 130 yang menekankan prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan sikap kehati-hatian profesional. Dalam prinsip tersebut salah satu yang menjadi penekanan adalah pentingnya untuk memelihara pengetahuan dan keahlian profesional yang dibutuhkan. Hal ini bertujuan untuk menjamin pada saat pemberian jasa profesional kepada klien. Oleh sebab itu, penting bagi auditor untuk senantiasa memelihara pengetahuan dan keahliannya yang relevan secara berkelanjutan agar senantiasa dapat memberikan pelayanan yang baik kepada klien.

Libby (1995) menyatakan bahwa pengetahuan berperan sebagai penentu kinerja penilaian audit (*audit judgement*), karena sepanjang proses audit, auditor menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, pengetahuan merupakan sumber terpenting bagi pendapatan kantor akuntansi publik, dan manajemen pengetahuan merupakan kunci dari proses tersebut (Gibbins dan Wright, 1999). Beberapa penelitian menyebutkan bahwa pengetahuan dan perilaku berbagi pengetahuan dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi (Gibbins dan Wright, 1999; Osterloh dan Frey, 2000; Vera-muñoz *et al.*, 2006; Chen *et al.*, 2012; dan Akhavan *et al.*, 2013). Berbagi pengetahuan memberikan potensi positif pada organisasi yakni peningkatan produktivitas serta retensi modal intelektual yang diperlukan menciptakan nilai tambah bagi organisasi, bahkan setelah karyawan meninggalkan organisasi (Lin, 2006). Selain itu, mendorong auditor untuk terlibat dalam aktivitas berbagi pengetahuan dapat dijadikan solusi untuk memitigasi hilangnya pengetahuan di dalam KAP (Cheng, 2017).

Berkaitan dengan berbagi pengetahuan di dalam KAP, Vera-muñoz *et al.* (2006) menyebutkan terdapat dua alasan yang mendasari berbagi pengetahuan di KAP penting. Pertama, adanya regulasi dan standar audit yang menekankan untuk meningkatkan kualitas, efektifitas, dan efisiensi proses audit, dengan menggunakan manajemen pengetahuan yang baik dapat mengurangi biaya dan waktu selama proses audit. Kedua adalah bahwa biasanya selama proses audit, auditor dibagi ke dalam tim, dan secara rutin masing-masing ditugaskan untuk menangani klien yang memiliki kompleksitas dan industri yang berbeda-beda, sehingga berbagi pengetahuan dapat membantu KAP dalam meningkatkan keahlian yang tak terdistribusikan secara merata di antara anggota tim audit.

Kode etik auditor di Indonesia, yakni Seksi 130.1 (a) menekankan bahwa auditor juga dituntut untuk senantiasa memelihara pengetahuan dan keahlian

profesionalnya. Dengan demikian, penelitian ini mempertimbangkan bahwa berbagi pengetahuan memungkinkan bagi auditor untuk memelihara kompetensi keahlian yang dibutuhkan, mengingat kompleksitas dan industri klien yang dihadapi oleh masing-masing auditor relatif berbeda. Melalui aktivitas berbagi pengetahuan, auditor dapat memperoleh pengetahuan, keahlian, dan pengalaman dari auditor lainnya.

Penelitian berbagi pengetahuan di luar konteks auditor menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan bisnis (Wang dan Wang, 2012; dan Farooq, 2018), kinerja tim (Lee *et al.*, 2010; Choi *et al.*, 2010; dan Srivasta *et al.*, 2006), dan kepuasan kerja (Almahamid *et al.*, 2010; Trivellas *et al.*, 2015; Kianto *et al.*, 2016; dan Malik dan Kanwal, 2018). Selanjutnya, dalam konteks auditor, Vera-muñoz *et al.*, (2006) memberikan gambaran konseptual tentang faktor-faktor yang berpengaruh pada berbagi pengetahuan auditor. Selanjutnya, penelitian empiris yang dilakukan di Indonesia oleh Nusa (2015), menguji faktor-faktor yang dapat mendorong auditor untuk berbagi pengetahuan, yakni yang meliputi faktor teknologi informasi, faktor interaksi sesama auditor, dan faktor motivasi. Penelitian eksperimen yang dilakukan oleh Cheng (2017) menunjukkan bahwa intervensi perilaku dapat digunakan sebagai cara untuk mendorong perilaku berbagi pengetahuan auditor. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, tidak banyak penelitian yang menguji berbagi pengetahuan terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor, sehingga untuk mengisi gap tersebut, penelitian ini menginvestigasi faktor-faktor yang diharapkan berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan, dan selanjutnya menginvestigasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap hasil (*outcomes*), yakni kinerja dan kepuasan kerja auditor.

Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan menginvestigasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan auditor dan menginvestigasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor. Adapun landasan yang digunakan untuk menentukan tujuan penelitian tersebut adalah didasarkan pada kajian pada penelitian-penelitian terdahulu yang terkait, baik penelitian dalam konteks profesi auditor maupun di luar konteks profesi auditor. Vera-muñoz *et al.*, (2006) menyebutkan bahwa secara umum auditor bekerja di dalam tim, dan biasanya menangani klien yang memiliki kompleksitas dan industri yang berbeda-beda. Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini menggunakan skema berbagi pengetahuan individu di dalam tim sebagai salah satu variabel dependen.

Selanjutnya, pemilihan variabel penghargaan tim dan penghargaan individu yang dipertimbangkan sebagai faktor organisasional yang berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan auditor, hal tersebut didasarkan pada saran Vera-muñoz *et al.* (2006) bahwa penghargaan tim dan penghargaan individu diduga berpengaruh pada tendensi auditor untuk berbagi pengetahuan. Variabel dukungan manajemen puncak dipertimbangkan sebagai faktor organisasional, didasarkan pada hasil penelitian Lin (2007); dan Lee *et al.* (2016), yang menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Efikasi diri dalam penelitian ini dipertimbangkan sebagai faktor individual,

didasarkan pada hasil penelitian Cabrera *et al.* (2006); Lin (2007); Chen *et al.* (2012); dan Šajeva (2014), yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Kesenangan membantu orang lain dipertimbangkan sebagai faktor individual, yang didasarkan pada Lin (2007); Jeon *et al.* (2011); dan Brooke *et al.* (2017), yang menunjukkan bahwa kesenangan membantu orang lain berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan.

Selanjutnya, penelitian ini juga menguji pengaruh berbagi pengetahuan terhadap *outcome* (kinerja dan kepuasan kerja). Hal ini didasarkan Trivellas *et al.* (2015), yang menyebutkan bahwa kegagalan praktik berbagi pengetahuan dapat menurunkan hasil kerja (*job outcome*). Penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Wang dan Wang, 2012); dan Farooq, 2018), kinerja tim (Srivasta *et al.*, 2006; Lee *et al.*, 2010; dan Choi *et al.*, 2010), dan kepuasan kerja (Almahamid *et al.*, 2010; Trivellas *et al.*, 2015; Kianto *et al.*, 2016; dan Malik dan Kanwal, 2018). Penelitian ini menguji pengaruh berbagi pengetahuan terhadap *outcome* yang berkaitan dengan *outcome* individual auditor, yakni kinerja individual dan kepuasan kerja auditor di dalam KAP.

Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor organisasional, yaitu penghargaan dan dukungan dari manajemen puncak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan auditor di dalam tim audit?
2. Apakah faktor individual, yaitu efikasi diri dan kesenangan membantu orang lain berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan auditor di dalam tim audit?
3. Apakah berbagi pengetahuan di dalam tim audit berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh faktor organisasional, yaitu penghargaan dan dukungan dari manajemen puncak terhadap berbagi pengetahuan auditor di dalam tim audit.
2. Menguji pengaruh faktor individual, yaitu efikasi diri dan kesenangan membantu orang lain terhadap berbagi pengetahuan auditor di dalam tim audit.
3. Menguji pengaruh berbagi pengetahuan di dalam tim audit pada kinerja dan kepuasan kerja auditor.

Motivasi Penelitian

Adapun motivasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sedikitnya penelitian empiris yang menguji terkait berbagi pengetahuan dalam konteks profesi auditor, terlebih yang dilakukan di Indonesia. Mengingat bahwa beberapa penelitian menyebutkan bahwa pengetahuan memiliki peran penting selama proses audit dilakukan. Selain itu beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa berbagi pengetahuan dalam digunakan untuk memitigasi hilangnya pengetahuan dari suatu organisasi. Dengan demikian penelitian terkait berbagi pengetahuan ini masih perlu untuk dilakukan.

2. Penelitian ini juga termotivasi untuk menginvestigasi berbagi pengetahuan memiliki kontribusi pada hasil kerja (*job outcomes*) auditor, dalam penelitian ini hasil kerja tersebut diwujudkan dalam kinerja dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu lebih banyak mengaitkan berbagi pengetahuan dengan kinerja perusahaan dan kinerja tim, sedangkan yang mengaitkan berbagi pengetahuan dengan kinerja individual masih terbatas (Henttonen *et al.*, 2016).

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan auditor, dan wawasan bahwa berbagi pengetahuan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja auditor.

Kontribusi Penelitian

Kontribusi Empiris. Hasil dari penelitian ini berkontribusi pada literatur akuntansi, lebih khususnya akuntansi keperilakuan dengan obyek penelitian auditor. Adapun bukti empiris yang ditunjukkan adalah bahwa terdapat faktor-faktor yang bersifat organisasional dan individual yang berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan auditor. Selanjutnya, menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan di antara auditor di dalam KAP berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor.

Kontribusi Praktis. Mengingat pengetahuan auditor sangat menentukan keberhasilan pelayanan kepada klien, melalui hasil penelitian ini KAP dapat mempertimbangkan bahwa berbagi pengetahuan merupakan aktivitas yang penting dan bermanfaat, dan perlu diperhatikan secara khusus, karena dapat digunakan sebagai alternatif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja auditor, dengan mempertimbangkan faktor-faktor organisasional dan individual yang memengaruhinya

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Penghargaan terhadap Berbagi Pengetahuan

Sistem penghargaan merupakan metode utama yang banyak digunakan untuk mengendalikan perilaku dan sikap dalam organisasi (Kerr *et al.* 1987). Penghargaan digunakan untuk mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi melalui kinerja dan perilaku yang sesuai (Šajevo, 2014). Kaitannya dengan berbagi pengetahuan, penghargaan yang diberikan oleh organisasi cenderung mampu mendorong individu untuk berbagi pengetahuan (Lin dan Lo, 2015). Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa penghargaan ekspektasian (*expected rewards*) tidak berpengaruh signifikan terhadap sikap berbagi pengetahuan (Brock dan Kim (2001); dan penghargaan organisasi tidak berpengaruh terhadap proses berbagi pengetahuan (Lin, 2007), penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan (Wickramasinghe dan Widyaratne, 2012; Lin dan Lo, 2015; dan Farooq, 2018).

Secara umum pekerjaan auditor dikerjakan dalam sebuah tim atau kelompok (Vera-muñoz *et al.*, 2006), mengacu pada teori interdependensi sosial, dalam

penelitian ini mempertimbangkan adanya saling kebergantungan antar auditor di dalam tim audit. Teori interdependensi sosial menyebutkan bahwa saling kebergantungan di dalam kelompok terjadi ketika *outcome* individu-individu di dalam kelompok tertentu dipengaruhi oleh tindakan individu yang lainnya di dalam kelompok tersebut (Johnson dan Johnson, 1989 dalam Johnson dan Johnson, 2005). Interdependensi juga berimplikasi pada penghargaan, yakni bahwa penghargaan semua anggota bergantung pada pencapaian kelompok secara keseluruhan (Johnson dan Johnson, 2005).

Penghargaan berdasarkan tim (*team-based rewards*) akan mendorong individu untuk berbagi pengetahuan dengan asumsi individu tersebut merasakan terdapat hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan yang mereka lakukan dengan kinerja tim, dan penghargaan yang diterimanya (Bartol dan Srivastava, 2002). Selain itu, ketika kinerja diberi imbalan pada level kelompok atau tim, seorang individu yang berbagi pengetahuan dengan orang lain cenderung berpikir bahwa pengetahuan yang dia bagikan akan meningkatkan kinerja orang lain, dan secara tidak langsung akan meningkatkan penghargaan bagi dirinya. Oleh karena itu, individu tersebut cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berbagi pengetahuan (Bartol dan Srivastava, 2002; dan Lee dan Ahn, 2007). Berdasarkan teori interdependensi sosial, auditor yang diberi penghargaan tim diharapkan memiliki kebergantungan yang lebih besar terhadap tim auditnya, karena besarnya penghargaan yang diterimanya bergantung pada kinerja tim. Berbagi pengetahuan merupakan salah satu bentuk kerja sama yang dapat menunjang pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, peneliti berharap penghargaan tim berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan di dalam tim audit.

H1a: Penghargaan tim berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan

Lee dan Ahn (2007) menyatakan bahwa penghargaan berbasis tim akan menghasilkan pengetahuan yang kurang berkualitas, dan kurang produktif, karena penghargaan berbasis kelompok memberi penghargaan tanpa mempertimbangkan kontribusi individu masing-masing karyawan. Siemsen (2005) menunjukkan bahwa penghargaan tim dan penghargaan individu tidak bersifat substitusi atau saling menggantikan, karena keduanya memiliki tujuan yang berbeda jika dilihat dari sudut pandang kebergantungan upaya (*effort dependence*), penghargaan individu membentuk insentif untuk upaya individu, sedangkan penghargaan tim membentuk insentif untuk upaya tim atau kolektif.

Mengacu pada teori interdependensi sosial, bahwa interdependensi positif dapat menciptakan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas anggota kelompok untuk menyelesaikan satu bagian pekerjaan dan juga memfasilitasi pekerjaan anggota kelompok lainnya (Johnson dan Johnson, 1999). Berdasarkan penjelasan teori di atas, maka auditor yang bekerja di dalam tim, diharapkan akan lebih memiliki rasa tanggung jawab dan akuntabilitas yang tinggi, sehingga selain ia memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya di dalam tim, ia juga memiliki rasa tanggung jawab untuk membantu anggota tim lainnya, dalam hal ini adalah berbagi pengetahuan. Dengan demikian, seperti halnya hipotesis 1a, peneliti berharap bahwa penghargaan individu berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan.

H1b: Penghargaan individu berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan.

Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Berbagi Pengetahuan

Peran dari manajemen puncak penting dalam hal ini, karena salah satu fungsi utama eksekutif manajemen puncak adalah untuk memengaruhi budaya manajemen untuk mendorong kolaborasi dan mencapai kinerja strategis yang berkelanjutan (Feng dan Zhao, 2014). Kaitannya dengan berbagi pengetahuan, manajemen harus mampu menciptakan budaya organisasi yang dapat menjadi fasilitas yang efektif untuk berbagi pengetahuan (Farooq, 2018). Dengan demikian, persepsi tentang dukungan manajemen puncak didefinisikan sebagai dukungan dan dorongan dari manajemen puncak yang dirasakan karyawan untuk berbagi pengetahuan (Lin, 2007). Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan di dalam organisasi, misalnya Lin (2007) dan Lee *et al.* (2016).

Mengikuti penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini beranggapan bahwa semakin auditor merasakan adanya dukungan dan keterlibatan manajemen puncak untuk mendorong berbagi pengetahuan di dalam KAP, maka dalam hal ini auditor akan menganggap bahwa manajemen puncak memiliki perhatian khusus pada agenda berbagi pengetahuan. Dengan demikian, penelitian ini beranggapan bahwa terdapat dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan di dalam KAP. Dengan demikian, rumusan hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan hal tersebut adalah:

H2: Dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Berbagi Pengetahuan

Efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian individu atas kemampuannya untuk mengeksekusi perilaku tertentu (Chen *et al.*, 2012). Keyakinan individu atas keberhasilan (efikasi) mereka memengaruhi pilihan dan aspirasi mereka, seberapa besar usaha yang mereka lakukan, berapa lama mereka bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kemunduran, apakah pola pikir mereka menghambat diri atau membantu diri sendiri, jumlah stres yang mereka alami dalam mengatasi tuntutan lingkungan, dan kerentanan mereka terhadap depresi (Bandura, 1991). Kaitannya dengan berbagi pengetahuan, efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan dan penilaian seseorang (yang memiliki pengetahuan) tentang kemampuan dirinya untuk terlibat dalam perilaku berbagi pengetahuan (Brooke *et al.* 2017).

Cabrera *et al.* (2006) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dan berbagi pengetahuan. Selain itu, efikasi diri dan kepercayaan diri individu atas pemahaman pengetahuan yang dimilikinya dapat mendorong rasa kompetensi sehingga pada akhirnya akan memiliki pengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan (Šajeva, 2014). Penelitian lain menunjukkan terdapat hubungan positif antara efikasi diri terhadap perilaku berbagi pengetahuan dalam komunikasi virtual (Chen *et al.*, 2012). Teori kognitif sosial menyebutkan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi pencapaian kinerja yang diperoleh, serta semakin rendah emosi negatif (Bandura, 1986). Berdasarkan

penjelasan tersebut, penelitian ini beranggapan bahwa semakin tinggi efikasi diri auditor, maka semakin tinggi kemampuannya untuk mengeksekusi agenda KAP, dalam hal ini adalah berbagi pengetahuan, dan semakin rendah pula rendah emosi negatif, misalnya enggan untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya. Dengan demikian, penelitian ini beranggapan bahwa efikasi diri auditor berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Rumusan hipotesis berkaitan dengan hal tersebut adalah sebagai berikut:

H3: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan

Pengaruh Kesenangan Membantu Orang Lain terhadap Berbagi Pengetahuan

Kesenangan untuk membantu orang lain merupakan turunan dari altruisme (Lin, 2007). Altruisme secara umum dipahami sebagai perilaku yang menguntungkan orang lain dengan adanya pengorbanan yang dilakukan (Kerr *et al.*, 2004). Dengan kata lain, bahwa individu yang memiliki motivasi altruistik memiliki tujuan untuk mengurangi kesusahan orang lain, tujuan ini dapat dicapai dengan membantu, meskipun harus mengeluarkan biaya untuk melakukannya, besar kecilnya biaya yang dikeluarkan dan tingkat kesulitan masalah tidak memengaruhi tingkat bantuan yang diberikan (Batson *et al.*, 1981). Kesenangan dalam membantu orang lain merupakan motivasi individual berupa kesenangan dan kepuasan karena membantu orang lain tanpa mengharapkan timbal balik (Osterloh dan Frey, 2000 dan Jeon *et al.*, 2011). Kemudian dalam konteks berbagi pengetahuan, Wasko dan Faraj (2000) menyebutkan bahwa altruisme sangat erat kaitannya dengan motivasi intrinsik, yakni individu termotivasi untuk memberikan kontribusi berupa pengetahuan yang ia miliki karena ia merasa senang membantu orang lain.

Kesenangan membantu orang lain telah terbukti menjadi salah satu prediktor berbagi pengetahuan dalam organisasi (Lin, 2007; Jeon *et al.*, 2011; dan Brooke *et al.*, 2017). Namun hasil dari Rode (2016) menunjukkan bahwa tidak terbukti ada hubungan antara kesenangan membantu orang lain dan berbagi pengetahuan. Mengacu pada teori altruisme yang menyebutkan bahwa individu yang termotivasi secara altruistik cenderung menunjukkan empati yang tinggi, dan hal tersebut mengarah pada tingginya tingkat membantu orang lain (Batson *et al.*, 1981). Anggota yang senang membantu anggota lain di dalam tim cenderung memiliki sikap positif terhadap sikap berbagi pengetahuan (Kankanhalli *et al.*, 2005). Dengan demikian, penelitian ini beranggapan bahwa ketika orang-orang di dalam tim audit memiliki rasa senang untuk membantu anggota tim lainnya dalam menyelesaikan suatu tugas tim, dan tidak mengharapkan adanya timbal balik, maka saling berbagi pengetahuan antaranggota di dalam tim audit dimungkinkan dapat terjadi. Rumusan hipotesis berkaitan dengan hal tersebut adalah sebagai berikut:

H4: Kesenangan membantu orang lain berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan

Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Auditor

Kinerja adalah alat untuk mengukur apakah suatu organisasi dapat memanfaatkan sumber dayanya secara efektif, kinerja yang baik dapat mendukung potensi manajemen, dan sebaliknya kinerja yang buruk menunjukkan ketidakefektifan manajemen (Farooq, 2018). Menurut Kalbers dan Cenker (2008) menyebutkan bahwa kinerja individual auditor bagi KAP memiliki konsekuensi yang besar pada kualitas audit, pendapatan, *legal exposure*, dan bahkan keberlangsungan KAP itu sendiri. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan (Wang dan Wang, 2012; dan Farooq, 2018), dan kinerja tim (Lee *et al.*, 2010; Choi *et al.*, 2010; dan Srivasta *et al.*, 2006). Dampak positif tersebut dikarenakan berbagi pengetahuan yang efektif dapat memudahkan pekerjaan dan meningkatkan efisiensi proses melalui pertukaran informasi, praktik terbaik, wawasan, pengalaman, preferensi, pelajaran, serta hal yang bersifat umum maupun khusus, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja (Wang *et al.*, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini beranggapan bahwa ketika terjadi saling berbagi pengetahuan antaranggota di dalam suatu tim audit, maka orang-orang yang berada di dalam tim tersebut semestinya dapat mengakses pengetahuan, informasi, dan pengalaman dari anggota tim lainnya. Pengetahuan, informasi, dan pengalaman yang didapatkan tersebut diharapkan dapat menunjang pekerjaan seluruh anggota tim, yang pada akhirnya pekerjaan masing-masing anggota dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Efektifitas dan efisiensi pekerjaan masing-masing anggota tersebut, dalam penelitian ini dianggap mampu meningkatkan kinerja individu auditor. Berdasarkan penjelasan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diasumsikan bahwa sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya (Brayfield dan Rothe, 1951). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan ketika karyawan merasakan senang dengan pekerjaannya atau keadaan dan emosi positif yang dirasakan karyawan karena penilaian atas kinerjanya (Shaikh *et al.*, 2012). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Almahamid *et al.*, 2010; Trivellas *et al.*, 2015; Kianto *et al.*, 2016; dan Malik dan Kanwal, 2018). Berbagi pengetahuan merupakan salah satu proses utama yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena para ahli menemukan kepuasan tersendiri ketika dapat berbagi solusi yang telah mereka temukan dengan orang lain (Kianto, 2016). Selain itu, berbagi pengetahuan memungkinkan terjadinya pembelajaran yang berkelanjutan yang dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi karyawan, sehingga pada akhirnya akan juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menganggap bahwa berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor, mengingat pekerjaannya biasanya dilakukan di dalam tim (Vera-muñoz *et al.*, 2006), sehingga berbagi pengetahuan memungkinkan bagi auditor untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian baru dari anggota lainnya di dalam tim. Dengan

mendapatkan fasilitas dari tim berupa pengetahuan, informasi, ketrampilan, dan pengalaman tersebut, auditor dapat mengeksekusi pekerjaan yang diberikan KAP secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan mengarah pada perasaan puas atas pekerjaan yang di lakukannya. Selain itu, pekerjaan yang dikerjakan dengan bekal pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman yang memadai, dalam penelitian ini juga dianggap dapat mendorong kepuasan kerja auditor. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menganggap berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Maka dirumuskan hipotesis terkait hal tersebut adalah sebagai berikut:

H₆: Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor eksternal yang sedang bekerja di sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jawa. Adapun sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan banyaknya anak panah yang mengenai satu konstruk. Panduan yang disarankan Cohen (1992) dalam Sholihin dan Ratmono (2013) dan Hair *et al.* (2017), yakni mempertimbangkan tingkat signifikansi (1%, 5%, dan 10%) dan besarnya R^2 untuk menentukan ukuran minimal sampel. Berdasarkan panduan tersebut, penelitian ini menentukan tingkat signifikansi 1% dengan minimal R^2 0,25, sehingga karena dalam penelitian ini memiliki 5 jalur maksimum yang mengenai satu konstruk, maka besar sampel minimal yang ditentukan adalah 98. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya adalah adalah teknik probabilitas, yakni *snowball sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei. Data penelitian diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden dengan metode *self-administered survey*. Pendistribusian kuesioner dilakukan dalam dua cara yakni daring (*online*) dan mendistribusikan langsung ke KAP yang berada di wilayah Yogyakarta. Untuk memitigasi adanya bias dari tanggapan responden (*consistency motif bias, social desirability bias, leniency bias, dan acquiescence bias*), kuesioner dalam penelitian ini dirancang dengan menjaga anonimitas responden, mengimbangi urutan pernyataan antara variabel prediktor dan variabel kriteria, dan terdapat beberapa pernyataan yang bermakna terbalik (*reverse*), adapun teknik tersebut mengacu pada Podsakoff *et al.* (2003).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Berbagi Pengetahuan. Berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai anggota-anggota di dalam tim saling membagikan ide yang relevan dengan tugas, informasi (Srivasta *et al.*, 2010). Berbagi pengetahuan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi individu auditor atas praktik berbagi pengetahuan, keahlian, keterampilan yang relevan dengan pekerjaan (audit) di dalam tim audit. Berbagi pengetahuan diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Faraj dan Sproull (2000) yang terdiri dari empat pernyataan dan diukur

menggunakan skala Likert 1-5 poin, dari poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju).

Variabel Penghargaan. Siemsen (2005) mendefinisikan penghargaan sebagai persepsi seseorang atas penghargaan yang diberikan organisasi kepadanya, apakah penghargaan tersebut diberikan berdasarkan kinerja individu atau kinerja tim. Penghargaan tim didefinisikan sebagai persepsi auditor atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan seberapa baik kinerja timnya dalam menyelesaikan suatu tugas. Penghargaan individu didefinisikan sebagai persepsi auditor atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan seberapa baik kinerja auditor itu sendiri dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan. Variabel penghargaan tim dan penghargaan individu diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Siemsen (2005) yang masing-masing terdiri dari 3 pernyataan dan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dari poin satu (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju).

Variabel Dukungan Manajemen Puncak. Menurut Lee *et al.* (2016) dukungan manajemen puncak didefinisikan sebagai tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak untuk mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki. Dengan demikian, dukungan manajemen puncak dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi auditor tentang sejauh mana ia merasakan adanya dukungan dan dorongan untuk berbagi pengetahuan dari manajemen puncak KAP untuk berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Variabel dukungan manajemen puncak merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini, yang diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Tan dan Zhao (2003) yang terdiri dari empat pernyataan yang diukur menggunakan skala *Likert* 1-5, poin 1 menunjukkan penilaian sangat tidak setuju sampai poin 5 menunjukkan penilaian sangat setuju.

Efikasi Diri. Efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian individu atas kemampuannya untuk mengeksekusi perilaku tertentu (Chen *et al.*, 2012). Dalam penelitian ini, efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan dan kepercayaan diri auditor atas kemampuannya untuk memecahkan masalah, menangani kesulitan kerja, dan mencapai tujuan tertentu. Variabel efikasi diri diukur menggunakan instrumen dari Schwarzer dan Jerusalem (1995) yang terdiri dari 10 pernyataan, dan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju).

Kesenangan Membantu Orang Lain. Menurut Jeon *et al.* (2011) kesenangan membantu orang lain melibatkan perasaan senang untuk memberikan uluran tangan atau bantuan tanpa mengharap adanya timbal balik. Kesenangan membantu orang lain dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebagai perasaan senang dan kepuasan yang muncul dari diri individu auditor dalam membantu rekan kerjanya untuk menyelesaikan tugas dengan membagikan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaannya dan tidak mengharapkan adanya timbal balik. Variabel kesenangan membantu orang lain diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Wasko dan Faraj (2000), yang terdiri empat pernyataan, dan diukur menggunakan skala *Likert* 1-5 poin, poin 1 menunjukkan penilaian sangat tidak setuju sampai poin 5 menunjukkan penilaian sangat setuju.

Kinerja Auditor. Kalbers dan Fogarty (1995) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam mengeksekusi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang didelegasikan kepadanya, serta hasil kerja tersebut menjadi tolok ukur keberhasilan tugas tersebut dikerjakan. Kinerja auditor diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), yang terdiri dari 6 pernyataan dan diukur menggunakan skala *Likert* 5 poin, poin 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Kepuasan Kerja. Menurut Shaikh (2012) Kepuasan kerja adalah keadaan di mana karyawan merasakan situasi kesenangan atas pekerjaannya atau keadaan emosional positif karyawan sebagai akibat dari penilaian pekerjaan dan kinerjanya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan variabel dependen yang didefinisikan sebagai tingkat kesenangan atau emosi positif yang dirasakan seorang auditor atas pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan instrumen yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang mengadaptasi dari Brayfield dan Rothe (1951), yang terdiri dari 7 pernyataan yang telah disesuaikan dengan konteks profesi auditor dan diukur menggunakan skala *Likert* 1-5, 1 menunjukkan sangat tidak setuju sampai 5 menunjukkan sangat setuju.

Variabel Kontrol. Adapun variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, dan posisi, dan asal KAP. Variabel kontrol diperlukan untuk lebih dapat memurnikan hasil penelitian dari variabel-variabel pengganggu yang memiliki kemungkinan berpengaruh pada variabel laten kriteria/ endogen (Sholihin dan Ratmono, 2013). Adapun pengukuran untuk masing-masing variabel kontrol diukur menggunakan skala nominal.

Teknik Analisis Data

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS), dengan menggunakan *software* WarpPLS 6.0. PLS merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus model struktural secara simultan (Abdillah dan Hartono, 2015).

Analisis Outliers dan Missing Values

Sebelum dilakukan analisis model pengukuran dan analisis model struktural, terlebih dahulu dilakukan analisis *outliers* dan *missing values*. Adapun *outliers* ditentukan berdasarkan nilai *Z-score*, yakni data *outlier* memiliki nilai *Z-score* diluar kisaran -4 dan 4 (Sholihin dan Ratmono, 2013). Selain analisis data *outlier*, perlu juga untuk menganalisis adanya kemungkinan *missing values*. *Rule of thumb* untuk menilai adanya *missing values* adalah ketika nilai *missing value* per indikator tidak lebih dari 5%, maka data tersebut masih dapat dipertahankan atau tidak perlu dihapus (Hair *et al.*, 2017).

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Adapun uji validitas dalam analisis SEM terdiri atas uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas konsistensi internal. Uji validitas konvergen dapat dinilai berdasarkan *outer loading* ($>0,70$)

indikator dan *average variance extracted* (AVE) (0,50) dan nilai p signifikan (0,05) (Hair, et al.,2017). Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai akar kuadrat *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar daripada korelasi antarkonstruk; dan nilai *loading* indikator ke konstruk harus lebih besar daripada *loading* ke konstruk lain (*cross-loadings* rendah) (Sholihin dan Ratmono, 2013 dan Hair et al., 2017). Uji reliabilitas konsistensi internal dinilai berdasarkan *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang harus lebih besar dari 0,70, sedangkan untuk penelitian yang bersifat eksploratoris nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* 0,60-0,70 masih dapat diterima (Sholihin dan Ratmono, 2013; dan Hair et al., 2017).

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis, yang meliputi evaluasi model fit, menilai signifikansi dan relevansi prediktif, menilai tingkat koefisien determinasi (R-squared), menilai relevansi prediktif (Q-squared)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Tanggapan

Tautan kuesioner daring (*online*) didistribusikan dalam waktu 33 hari atau kurang lebih satu bulan, yakni dari tanggal 07 Maret 2019 sampai 04 April 2019, dan total tanggapan yang diperoleh adalah sebanyak 186 tanggapan, namun 157 data (84%) yang dapat digunakan. Kuesioner yang dikirim ke KAP sebanyak 17, dan kuesioner yang kembali sebanyak 15 (88%), namun terdapat 1 kuesioner yang tidak sesuai, sehingga total kuesioner yang di distribusikan langsung ke KAP langsung yang dapat digunakan adalah 14. Sehingga, total kuesioner yang dapat diolah di aplikasi WarpPLS 6.0 adalah 171 (84%).

Deskripsi Objek Penelitian

Tabel 1 Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia		
< 30 tahun	139	81%
31- 40 tahun	20	12%
> 40 tahun	12	7%
Total	171	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	88	51%
Perempuan	83	49%
Total	171	
Pendidikan Terakhir		
Diploma	7	4%
S1	139	81%
S2	24	14%
S3	1	1
Total	171	100%

Lama Bekerja		
<5 tahun	136	80%
6-10 tahun	25	15%
>10 tahun	10	5%
Total	171	100%
Posisi		
Auditor Junior	108	63%
Auditor Senior	51	30%
Manajer	10	6%
Rekan	2	1%
Total	171	100%

Analisis Outliers dan Missing Values

Ditemukan terdapat 5 responden (responden ke-20, ke-53, ke-104, ke-124, dan ke-138) yang diindikasikan sebagai data *outlier*, karena memiliki nilai *Z-score* di luar kisaran -4 dan 4, sehingga keputusannya adalah menghapus 5 responden tersebut, yang selanjutnya tidak disertakan dalam pengujian lebih lanjut. Selanjutnya, berdasarkan analisis *missing value*, ditemukan terdapat satu responden yang diketahui terdapat 1 indikator yang tidak terisi pada kuesioner dengan nilai *missing value* per indikator sebesar 0,58%, yang artinya kurang dari 5%, maka keputusannya adalah mempertahankan responden tersebut. Berdasarkan analisis data *outlier* dan *missing value*, maka data yang dapat digunakan analisis selanjutnya adalah sebanyak 166.

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen. Untuk menilai validitas konstruk reflektif, yang perlu diperhatikan adalah nilai *outer loading* pada masing-masing indikator dan nilai *average variance extracted* (AVE) (Hair *et al.*, 2017). Nilai ambang batas AVE adalah 0,50.

Tabel 2 Nilai AVE

	PT	PI	DM	ED	KM	BP	KA	KK
AVE	0,654	0,736	0,595	0,618	0,682	0,521	0,675	0,583

Keterangan: PT: Penghargaan Tim, PI: Penghargaan Individu, DM : Dukungan Manajemen Puncak, ED: Efikasi Diri, KM: Kesenangan Membantu Orang Lain, BP: Berbagi Pengetahuan, KA: Kinerja Auditor, KK: Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini memiliki nilai AVE >0,50. Merujuk pada Hair *et al.* (2017) maka dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan. *Rule of thumb* untuk menilai validitas diskriminan adalah nilai akar kuadrat *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar daripada korelasi antarkonstruk; dan *loading* indikator ke konstruk yang diukur juga harus lebih besar daripada *loading* ke konstruk lain (*cross-loadings*) rendah (Sholihin dan Ratmono, 2013 dan Hair *et al.*, 2017).

Tabel 3 Nilai Akar Kuadrat AVE untuk Validitas Diskriminan

	PT	PI	DM	ED	KM	BP	KA	KK
PT	0.866	0.801	0.417	0.338	0.299	0.140	0.460	0.500
PI	0.801	0.858	0.398	0.428	0.304	0.068	0.506	0.558
DM	0.417	0.398	0.771	0.581	0.737	0.408	0.563	0.610
ED	0.338	0.428	0.581	0.830	0.598	0.113	0.801	0.722
KM	0.299	0.304	0.737	0.598	0.826	0.365	0.586	0.584
BP	0.140	0.068	0.408	0.113	0.365	0.722	0.145	0.131
KA	0.460	0.506	0.563	0.801	0.586	0.145	0.822	0.707
KK	0.500	0.558	0.610	0.722	0.584	0.131	0.707	0.764

Garis diagonal yang dicetak tebal adalah akar kuadrat AVE dari korelasi antarkonstruksi, $n = 166$

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar masing-masing konstruk, sehingga telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas Konsistensi Internal. Reliabilitas konsistensi internal dinilai berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 4 Reliabilitas Konsistensi Internal

Konstruksi	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Penghargaan Tim (PT)	0,667	0,857
Penghargaan Individu (PI)	0,820	0,893
Dukungan Manajemen Puncak (DM)	0,770	0,854
Efikasi Diri (ED)	0,849	0,898
Kesenangan Membantu Orang Lain (KM)	0,844	0,896
Berbagi Pengetahuan (BP)	0,693	0,813
Kinerja Auditor (KA)	0,759	0,862
Kepuasan Kerja (KK)	0,817	0,874

Keterangan: yang dicetak tebal adalah *Cronbach's Alpha* < 0,70, $n = 166$

Tabel 4 di atas menunjukkan terdapat dua konstruk yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,70, yakni penghargaan tim (PT) dan berbagi pengetahuan (BP). Mengacu pada Sholihin dan Ratmono (2013); dan Hair *et al.*, (2017), bahwa *Cronbach's Alpha* 0,60 sampai 0,70 masih dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan semua konstruk dapat dikatakan reliabel (andal).

Analisis Model Struktural (inner model)

Mengevaluasi Model Fit. Indikator model fit di dalam SEM-PLS terdiri atas *average path coefficient (APC)*, *average R-squared (ARS)*, dan *average variance inflation factor (AVIF)*. Adapun nilai APC sebesar 0,234, ARS sebesar 0,154 dan *p-value* kurang dari 0,05, dan nilai AVIF sebesar 2,156 (lebih kecil dari 5), dapat disimpulkan telah memenuhi kriteria model fit.

Koefisien jalur dan *p-value* untuk analisis hipotesis. Setelah menilai *fit* model, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menilai nilai koefisien jalur (β) dan nilai *p*, yang dapat digunakan untuk menilai hipotesis.

Tabel 5 Koefisien Jalur dan Nilai P

Hipotesis	Hubungan Konstruk	Arah	(β)	P-value	Hasil
H1a	PT \rightarrow BP	+	-0,03	0,37	Tidak terdukung
H1b	PI \rightarrow BP	+	-0,10	0,10	Tidak terdukung
H2	DM \rightarrow BP	+	0,36	<0,001	Terdukung
H3	ED \rightarrow BP	+	0,27	<0,001	Terdukung
H4	KM \rightarrow BP	+	0,26	<0,001	Terdukung
H5	BP \rightarrow KA	+	0,29	<0,001	Terdukung
H6	BP \rightarrow KK	+	0,30	<0,001	Terdukung

Berdasarkan hasil pada tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa bahwa koefisien jalur hubungan faktor organisasional penghargaan tim, penghargaan individu tidak signifikan dalam hal ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1a ($\beta = -0,03$, P-value = 0,37) dan hipotesis 1b ($\beta = -0,10$, P-value = 0,37) tidak terdukung. Lima hipotesis lainnya terbukti terdukung H2 ($\beta = 0,36$, P-value = <0,001), H3 ($\beta = 0,27$, P-value = <0,001), H4 ($\beta = 0,26$, P-value = <0,001), H5 ($\beta = 0,29$, P-value = <0,001), dan H6 ($\beta = 0,30$, P-value = <0,001).

Pembahasan Hipotesis

Hipotesis 1a: penghargaan tim berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan.

Berdasarkan hasil pengujian dalam analisis model struktural dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa penghargaan tim tidak berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan atau hipotesis tersebut tidak terdukung ($\beta = -0,03$, $p = 0,37$). Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, yakni Siemsen (2005) yang menunjukkan bahwa penghargaan tim dapat mendorong seseorang untuk berbagi pengetahuan melalui persepsi penghargaan untuk berbagi pengetahuan. Penghargaan berdasarkan tim (*team-based rewards*) akan mendorong individu untuk berbagi pengetahuan dengan asumsi individu tersebut merasakan terdapat hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan yang mereka lakukan dengan kinerja tim, dan penghargaan yang diterimanya (Bartol dan Srivastava, 2002). Berdasarkan penjelasan tersebut, auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini merasa bahwa tidak ada hubungan antara penghargaan tim yang mereka dapatkan dan berbagi pengetahuan yang terjadi di dalam tim. Meskipun terdapat saling kebergantungan antar anggota tim audit dalam hal penghargaan yang akan diterima, dimungkinkan saling kebergantungan tersebut tidak dapat secara signifikan menciptakan berbagi pengetahuan di dalam tim.

Hipotesis 1b: penghargaan individu berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan. Hipotesis 1b tidak terdukung dalam penelitian ini dengan koefisien jalur (β) = -0,10 dan $p = 0,10$. Berdasarkan teori interdependensi sosial, penghargaan individu dimaksudkan untuk menciptakan adanya interdependensi positif individu di dalam tim. Interdependensi positif dapat menciptakan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas anggota kelompok untuk menyelesaikan satu

bagian pekerjaan dan juga memfasilitasi pekerjaan anggota kelompok lainnya (Johnson dan Johnson, 1999). Berbagi pengetahuan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan individu untuk memfasilitasi pekerjaan anggota kelompok lainnya di dalam tim. Penjelasan mengenai ketidakterdukungan pengujian hipotesis 1b ini adalah auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini mungkin tidak merasa bahwa penghargaan yang mereka terima berdasarkan upaya pribadi merupakan salah satu yang dapat mendorong mereka untuk berbagi pengetahuan. Selain itu, penjelasan lain yang memungkinkan adalah bahwa auditor merasa bahwa besarnya penghargaan individu yang mereka terima merupakan hasil dari kinerja mereka dalam mengeksekusi setiap tugas yang diberikan oleh KAP, sehingga auditor tidak menganggap bahwa penghargaan individu yang mereka terima berkaitan dengan berbagi pengetahuan.

Hipotesis 2: dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan. Hipotesis 2 terdukung dalam penelitian ini ($\beta = 0,36$, $P\text{-value} = <0,001$). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Lin (2007) dan Lee *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak memiliki pengaruh pada berbagi pengetahuan. Persepsi auditor tentang adanya dukungan manajemen puncak untuk melakukan berbagi pengetahuan mengindikasikan bahwa manajer KAP harus menyadari bahwa untuk mewujudkan adanya berbagi pengetahuan di antara auditor diperlukan adanya dukungan yang memadai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan konfirmasi bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan auditor.

Hipotesis 3: efikasi diri berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan. Hasil uji analisis struktural menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan ($\beta = 0,27$, $p < 0,001$), yang artinya bahwa hipotesis 3 terdukung. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Cabrera *et al.* (2006); Lin (2007); (Šajeva, 2014); dan (Chen *et al.*, 2012), bahwa efikasi diri menjadi salah satu prediktor berbagi pengetahuan. Hasil dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa efikasi diri sebagai salah satu faktor individual menjadi faktor penting dalam keberhasilan berbagi pengetahuan di dalam KAP. Hal tersebut dikarenakan auditor yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, sehingga pada akhirnya ia tidak enggan untuk membagikan pengetahuan yang dimiliki.

Hipotesis 4: kesenangan membantu orang lain berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan. Hasil uji analisis struktural menunjukkan bahwa hipotesis 4 terdukung, yakni kesenangan membantu orang lain berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan ($\beta = 0,264$, $p < 0,001$), hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Lin (2007); Jeon *et al.* (2011); dan Brooke *et al.* (2017). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa faktor individual kesenangan membantu orang lain merupakan faktor yang berhubungan erat dengan pengetahuan di dalam KAP. Dengan demikian, auditor yang memiliki perasaan senang membantu orang lain, cenderung memiliki sifat positif terhadap

berbagi pengetahuan, sifat positif tersebut dapat mendorongnya untuk berbagi pengetahuan.

Hipotesis 5: berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil uji analisis struktural menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor ($\beta = 0,285$, $p < 0,001$), yang artinya bahwa hipotesis 5 terdukung. Hasil tersebut mengkonfirmasi penelitian terdahulu, yakni bahwa berbagi pengetahuan memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan (Wang dan Wang, 2012; dan Farooq, 2018), kinerja tim (Lee *et al.*, 2010; Choi *et al.*, 2010; dan Srivasta *et al.*, 2006), dan kinerja individual (Henttonen *et al.*, 2016). Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan perlu diperhatikan oleh KAP, kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan auditor dalam mengeksekusi tugas untuk melayani kebutuhan dan keluhan klien. Berbagi pengetahuan merupakan kegiatan pertukaran pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya di dalam tim atau kelompok yang lebih besar. Dengan adanya pertukaran tersebut, memungkinkan bagi auditor untuk dapat mengeksekusi tugas tim secara efektif dan efisien, karena memiliki pengetahuan yang cukup yang didapatkan dari koleganya di dalam tim. Penelitian ini memberikan bukti bahwa berbagi pengetahuan memiliki dampak positif pada kinerja auditor.

Hipotesis 6: berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji analisis struktural menunjukkan bahwa koefisien jalur (β) pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja auditor adalah 0,30 dan $p < 0,001$, yang menunjukkan bahwa hipotesis 6 terdukung. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Almahamid *et al.*, 2010; Trivellas *et al.*, 2015; Kianto *et al.*, 2016; dan Malik dan Kanwal, 2018). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa berkat adanya saling berbagi pengetahuan di dalam tim audit dapat mengarah pada kepuasan kerja auditor. Dengan demikian, berbagi pengetahuan merupakan salah satu iklim di tempat kerja yang dapat menambah kepuasan auditor dengan pekerjaannya.

SIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor-faktor organisasional dan individual terhadap berbagi pengetahuan di antara auditor, dan menguji pengaruh berbagi pengetahuan terhadap *outcomes* yang terdiri atas kinerja dan kepuasan kerja auditor. Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

Pertama, pengaruh faktor-faktor organisasional terhadap berbagi pengetahuan, penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan tim dan penghargaan individu tidak terbukti berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan, sedangkan dukungan manajemen puncak terbukti berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Meskipun pada umumnya pekerjaan auditor dikerjakan dalam tim, namun temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan yang didapatkan auditor dari KAP tidak terkait dengan kegiatan

berbagi pengetahuan di dalam tim audit. Selanjutnya, dukungan manajemen puncak terbukti berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan, hal ini mengindikasikan bahwa manajemen puncak memiliki peran yang penting untuk menciptakan budaya organisasi yang positif, dalam hal ini adalah berbagi pengetahuan.

Kedua, pengaruh faktor-faktor individual terhadap berbagi pengetahuan, dalam penelitian ini terbukti terdapat bahwa kedua faktor individual berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan auditor. Efikasi diri dan kesenangan membantu orang lain merupakan faktor yang muncul dari internal individu auditor dalam penelitian ini menunjukkan memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap berbagi pengetahuan auditor. Dengan demikian, faktor individual dalam hal ini menjadi prediktor yang cukup kuat terhadap berbagi pengetahuan di dalam KAP.

Ketiga, investigasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor, hasil temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan dapat menjadi prediktor yang kuat terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor. Berbagi pengetahuan di dalam tim dibutuhkan oleh auditor, karena secara rutin auditor ditugaskan dalam kompleksitas dan industri klien yang berbeda-beda, adapun yang perlu dibagikan adalah pengetahuan dan keahlian tentang tren industri spesifik, termasuk akuntansi, pengauditan, dan regulasi yang mungkin berdampak pada *outcome* audit (Vera-muñoz *et al.*, 2006). Hasil temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan dapat meratakan pengetahuan dan keahlian profesional yang dimiliki oleh masing-masing auditor, sehingga dengan adanya penyebaran pengetahuan dan keahlian tersebut di dalam tim audit akan mengarah pada eksekusi tugas yang lebih efektif dan efisien. Hasil temuan ini juga mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan di dalam tim dapat mendorong pada sikap positif auditor, dalam hal ini sikap positif yakni kepuasan kerja. Hal tersebut, sejalan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan karyawan lainnya di dalam lingkungan kerja (Naumann, 1993).

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan menjadi prediktor kinerja dan kepuasan kerja auditor. Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa penting bagi KAP untuk memperhatikan berbagi pengetahuan di antara auditor, dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhinya (faktor organisasional dan individual), investigasi lebih lanjut juga menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif pada *outcomes*, yakni yang direpresentasikan dalam kinerja dan kepuasan kerja auditor.

Keterbatasan dan Saran

Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini meliputi beberapa hal. Pertama, pengaruh penghargaan terhadap berbagi pengetahuan dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh, hal ini mungkin dikarenakan hubungan konstruk tersebut tidak dapat secara langsung, melainkan melalui konstruk lain yang masuk akal. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk menguji lebih lanjut hubungan tersebut dengan menambahkan variabel mediasi, misalnya persepsi penghargaan atas berbagi pengetahuan. Inkonsistensi hasil terkait pengaruh

variabel penghargaan terhadap berbagi pengetahuan, mengindikasikan bahwa mungkin diperlukan adanya variabel mediasi atau moderasi yang masuk akal untuk menjelaskan hubungan tersebut.

Kedua, banyaknya indikator pada konstruk efikasi diri yang memiliki nilai *loading* yang rendah (dibawah 0,70), sehingga terdapat beberapa indikator yang harus dihapus dari model, hal ini dimungkinkan bahwa konstruk tersebut kurang menggambarkan hubungan ke berbagi pengetahuan dalam konteks auditor. Selain itu, indikator di dalam konstruk kinerja auditor, juga terdapat beberapa yang harus dihapus dari model, karena memiliki nilai *loading* yang rendah, hal tersebut mungkin dikarenakan adanya perbedaan karakter responden yang digunakan dalam penelitian ini dengan responden yang digunakan oleh peneliti tempat kuesioner dikembangkan.

Implikasi

Implikasi Empiris. Penelitian ini memberikan perluasan dalam literatur akuntansi keperilakuan dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara faktor-faktor organisasional dan individual dengan berbagi pengetahuan di dalam tim audit, dan selain itu juga menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor.

Implikasi Praktis. Hasil dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa penting bagi KAP untuk memberikan perhatian khusus pada kegiatan berbagi pengetahuan di dalam KAP dengan mempertimbangkan faktor-faktor organisasional dan individual yang berpengaruh pada berbagi pengetahuan di dalam tim audit. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada berbagi pengetahuan di antara auditor, dapat dijadikan sebagai acuan dalam penentuan strategi dalam manajemen pengetahuan KAP. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dapat mendorong auditor untuk berkinerja dengan baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga semakin menguatkan bahwa berbagi pengetahuan perlu diperhatikan secara khusus oleh KAP.

Daftar Pustaka

- Abdillah, Willy, dan Hartono, Jogyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Akhavan, Peyman, Akbar Rahimi, dan Gholamhossein Mehralian. 2013. Developing a model for knowledge sharing in research centers. *The Journal of Information And Knowledge Management Systems*, Vol. 43 No. 3: 357-393.
- Almahamid, Soud, McAdam, Arthur C., dan Kalaldehy, Taher. 2010. The Relations among Organizational Knowledge Sharing Practices, Employees' Learning Commitments, Employees' Adptability, and Employees' Job Satisfaction: An Empirical Investigation of the Listed Manufacturing Companies in Jordan. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*. Vol. 5 No. 327-356.
- Bandura, Albert. 1986. Differential Engagement of Self-Reactive Influences in Cognitive Motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 38 No. 92: 92-113.
- Bandura, Albert. 1982. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*. Vol. 37 No. 32: 122-147.
- Bandura, Albert. 1991. Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50: 248-281.
- Bartol, Kathryn M. dan Srivastava, Abhisek. 2002. Encouraging Knowledge Sharing: The role of Organization Reward Systems. *Journal of Leadership and Organization Studies*, Vol. 9 No. 1:64-76.
- Batson, C. Daniel, Duncan, Bruce D, dan Ackerman, Paula. 1981. Is Empathic Emotion a Source of Altruistic Motivation?. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 40. No.2: 290-302.
- Bock, Gee-Woo dan Kim, Young-Gul. 2001. Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. *PACIS 2001 Proceedings*. Paper 78.
- Brayfield, Arthur H. dan Rothe, Harold F.. 1951. An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 35 No. 5: 307-311.
- Brooke, Jenefer; Rasdi, Roziah Mohd, Samah, dan Bahaman Abu. 2017. Modelling knowledge sharing behaviour using self-efficacy as a mediator. *European Journal of Training and Development*. Vol. 41 No. 2: 144-159.
- Cabrera, Ángel, Collins, William C., dan Salgado, Jesús F. 2006. Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *Int. J. of Human Resource Management*. Vol. 17 No. 2: 245-264.
- Chen, Shiuann-Shuoh, Chuang, Yu-Wei, dan Chen, Pei-Yi. 2012. Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate. *Knowledge-Based Systems* Vol. 3: 106-118.
- Cheng, Xu. 2017. Applying the Theory of Planned Behavior to Influence Auditor's Knowledge-Sharing Behavior. Dissertation Gelar Doktor.

- University of South Florida. Diakses tanggal 19 Agustus 2018 melalui <https://scholarcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=7888&context=etd>
- Choi, Sue Young, Lee, Heeseok dan Yoo, Youngjin. 2010. The Impact of Information Technology and Transactive Memory Systems on Knowledge Sharing, Application, and Team Performance: A Field Study. *MIS Quarterly*. Vol. 34 No. 4: 855-870.
- Cooper, Donald R., dan Schindler, Pamela S. 2014. *Business Research Methods*. Edisi 12. New York: McGraw-Hill.
- Deutsch, Morton. 1949. An Experimental Study of the Effects of Co-operation and Competition upon Group Process. *Human Relations*. Vol. 2: 199.
- Ergün, Esin and Avci, Ümmühan. 2018. Knowledge Sharing Self-Efficacy, Motivation and Sense of Community as Predictors of Knowledge Receiving and Giving Behaviors. *Journal of Educational Technology & Society*. Vol. 21 No. 3: 60-73.
- Exposure Draft Kode Etik Akuntan Profesional. Diakses pada 10 Januari 2019 http://iaiglobal.or.id/v03/files/file_berita/Kode%20Etik%20Akuntan%20Profesional.pdf
- Faraj, Samer, dan Sproull, Lee. 2000. Coordinating Expertise in Software Development Teams. *Management Science*. Vol. 46 No. 12:1554-1568.
- Farooq, Rayees. 2018. A conceptual model of knowledge sharing. *International Journal of Innovation Science*. Vol. 10 No. 2: 238-260,
- Federici, Roger A. 2013. Principals' self-efficacy: relations with job autonomy, job satisfaction, and contextual constraints. *European Journal of Psychology of Education*. Vol. 28 No. 1: 73- 86.
- Feng, Taiwen dan Zhao, Gang. 2014. Top management support, inter-organizational relationships and external involvement. *Industrial Management & Data Systems* Vol. 114 No. 4: 526-549.
- Fisher, Richard T. 2001. Role Stress, the Type A behavior Pattern, and External Auditor Job satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 1 No. 13: 143-170.
- Gabriel Szulanski, Rossella Cappetta, dan Robert J. Jensen. 2004. When and How Trustworthiness Matters: Knowledge Transfer and the Moderating Effect of Causal Ambiguity. *Organization Science*. Vol. 15 No. 5: 600–613.
- Gibbins, Michael;Wright, Arnold M. 1999. Expertise and Knowledge Management in Public Accounting Professional Services Firms: A North American Perspective. *Australian Accounting Review*. Vol. 9 No. 3:27-34.
- Hair, Joseph F Jr., Hult, Joseph F , Ringle, Christian M., Sarstedt., Marko. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Henttonen, Kaisa, Kianto, Aino dan Ritala, Paavo. 2016. Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organization. *Journal of Knowledge Management* Vol. 20 No. 4: 749-768.

- Jeon, Suhwan, Kim, Young-Gul dan Koh, Joon. 2011. An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 15 No. 2: 251-269.
- Jian, Zhaoquan dan Wang, Chen. 2013. The impacts of network competence, knowledge sharing on service innovation performance: Moderating role of relationship quality. *Journal of Industrial Engineering and Management*. Vol. 6 No. 1: 25-49.
- Johnson, D.W., Stanne M., dan Johnson, R. T. (1999). Social interdependence and motor performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 133–154.
- Johnson, David W., dan Johnson, Roger T. 2005. New Developments in Social Interdependence Theory. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. Vol. 131 No. 4: 285-358.
- Kalbers, Lawrence P, dan Fogarty, Timothy J. 1995. Professionalism and its consequences: A study of internal auditors. *Journal of Auditing*; Sarasota. Vol. 14. No. 1: 64.
- Kalbers, Lawrence P., dan Cenker, William J. 2008. The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting. *Journal of Management Issues*. Vol. 20 No. 3: 327-347.
- Kankanhalli, Atreyi, Tan, Bernard C. Y., dan Wei, Kwok-Kee. 2005. Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical Investigation. *MIS Quarterly*. Vol. 29. No.1: 113-143.
- Kerr, Benjamin, Smith-Godfrey, Peter, dan Feldman, Marcus W. 2004. What is altruism?. *TRENDS in Ecology and Evolution*. Vol.19 No.3:135-140.
- Kerr, Jeffrey, Slocum, John W., dan Jr. 1987. Managing Corporate Culture through Reward Systems. *The Academy of Management Executive*. Vol. 1 No. 2: 99-107.
- Kianto, Aino, Vanhala, Mika dan Heilmann, Pia. 2016. The Impact of Knowledge Management on Job Satisfaction. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 20 No. 4: 621-636.
- Lee, Dong-Joo dan Ahn, Jae Hyeon. 2007. Reward systems for intra-organizational knowledge sharing. *European Journal of Operational Research* 180: 938–956.
- Lee, Jung-Chieh, Shiue, Yih-Chearng, dan Chen, Chung-Yang. 2016. Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. *Computers in Human Behavior*. Vol. 54: 462-474.
- Lee, Pauline, Gillespie, Nicole, Mann, Leon, dan Wearing, Alexander. 2010. Leadership and trust: Their effect on knowledge sharing and team performance. *Management Learning*. Vol. 41 No. 4: 473–491.
- Libby, Robert. 1995. The role of knowledge and memory in audit judgement. *Judgement and Decision-Making Research in Accounting and Auditing*. Hal. 176-206.

- Lin, Chieh-Peng. 2007b. To Share or Not to Share: Modeling Tacit Knowledge Sharing, Its Mediators and Antecedents. *Journal of Business Ethics*. Vol. 70 No.4: 411-228.
- Lin, Hsiu-Fen. 2006. Impact of organizational support on organizational intention to facilitate knowledge sharing. *Knowledge Management Research & Practice*. Vol.4: 26–35.
- Lin, Hsiu-Fen. 2007. Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*. Vol. 28 No. 3/4: 315-332.
- Lin, Hui dan Fan, Weiguo. 2011. Leveraging Organizational Knowledge through Electronic Knowledge Repositories in Public Accounting Firms: An Empirical Investigation. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 23 No. 2: 147–167.
- Lin, Sheng-Wei dan Lo, Louis Yi-Shih. 2015. Mechanisms to motivate knowledge sharing: integrating the reward systems and social network perspectives. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 19 No. 2: 212-235.
- Malik, Muhammad Shaukat, dan Kanwal, Maria. 2018 Impacts of organizational knowledge sharing practices in employees' job satisfaction. Mediating roles of learning commitment and interpersonal adaptability. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 30 No.1: 2-17
- Naumann, Earl. 1993. Organizational Predictors of Expatriate Job Satisfaction. *Journal of International Business Studies*. Vol. 24 No. 1: 61-80.
- Nusa, Nabella Duta. 2015. Pengaruh Faktor-Faktor Teknologi Informasi, Interaksi, dan Motivasi Terhadap Kemampuan Auditor dalam Berbagi Pengetahuan. *Tesis*. Gelar Master Universitas Gadjah Mada.
- Osterloh, M., dan B. Frey. 2000. Motivation, knowledge transfer, and organizational forms. *Organization Science*. Vol. 11: 538-550.
- Paulin, Dan dan Suneson, Kaj. 2012. Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers: Three Blurry Terms in KM. *The Electronic Journal of Knowledge Management* Vol.10 No. 1:81-91.
- PMK No. 17/PMK.01/2008
- Podsakoff, Philip M., MacKenzie, Scott B., Podsakoff, Nathan P., dan Lee, Jeong-Yeon. 2003. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88. No.5: 879-903.
- Randhawa, Gurpreet. 2004. Self-Efficacy and Work Performance: An Empirical Study. *Indian Journal of Industrial Relations*. Vol. 39 No. 3: 336-346.
- Rode, Henning. 2016. To share or not to share: the effects of extrinsic and intrinsic motivations on knowledge-sharing in enterprise social media platforms. *Journal of Information Technology*. 1–14.
- Rusly, Fariza, Sun, Peter Yih-Tong dan Corner, James L. 2014. The impact of change readiness on the knowledge sharing process for professional service firms. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 18 No. 4: 687 – 709.

- Šajeva, Svetlana. 2014. Encouraging knowledge sharing among employees: how reward matters. *Social and Behavioral Sciences*. Vol. 156: 130 – 134.
- Sand, Hermann. 1973. Questions concerning Job Satisfaction. *Management International Review*. Vol. 13 No. 4/5: 55-59.
- Sanusi, Zuraidah Mohd, Iskandar, Takiah Mohd, Monroe, Gary S., dan Saleh, Norman Mohd. 2018. Effects of goal orientation, self-efficacy and task complexity on the audit judgement performance of Malaysian auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 31 No. 1: 75-95.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. 1995. Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Sedatole, Karen L., Awaney, Amy M. , dan Woods, Alexander. 2015. The Implicit Incentive Effects of Horizontal Monitoring and Team Member Dependence on Individual Performance. *Contemporary Accounting Research*. CAR Vol. XX No. XX (XX XX)
- Sekaran, Uma, dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons Ltd.
- Shaikh, Muhammad Ali, Bhutto, Dr. Niaz Ahmed, dan Maitlo, Qamaruddin. 2012. Facets of Job Satisfaction and Its Association with Performance. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 7: 322-326.
- Sholihin, Mahfud, dan Ratmono, Dwi. 2013. Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Siemsen, Enno. 2005. Essays on Knowledge Sharing. Dissertation Gelar Doktor. University of North Carolina. Diakses pada tanggal 31 Oktober 2018 <https://search.proquest.com.ezproxy.ugm.ac.id/docview/305422888/355C5B7669854C88PQ/2?accountid=13771>
- Srivastava, Abhishek, Bartol, Kathryn M., dan Locke, Edwin A. 2006. Empowering leadership in manufacturing teams: effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 49 No. 6: 1239–1251.
- Stajkovic, Alexander D., dan Luthans, Fred. 1998. Social Cognitive theory and self-efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*. Field Reports. Hal. 63-74.
- Szulanski, Gabriel, Cappetta, Rossella, dan Jensen, Robert J. 2004. When and How Trustworthiness Matters: Knowledge Transfer and the Moderating Effect of Causal Ambiguity. *Organization Science*. Vol. 15 No. 5: 600-613.
- Tan, Hwee Hoon, dan Zhao, Bin. 2003. Individual- and Perceived Contextual-level Antecedents of Individual Technical Information Inquiry in Organizations. *The Journal of Psychology*. Vol. 137: 597-621.
- Taylor, Eilen Z. Dan Murthy, Uday S. 2009. Knowledge Sharing among Accounting Academics in an Electronic Network of Practice. *Accounting Horizons*. Vol. 23 No. 2: 151-179.

- Trivellas, Panagiotis, Akriovouli, Zoe, Tsifora, Evdokia, dan Tsoutsas, Paraskevi. 2015. The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*. Vol. 19: 238-247.
- Vera-muñoz, Sandra C., Ho, Joanna dan Chow, Chee W. 2006. Enhancing Knowledge Sharing in Public Accounting Firms. *Accounting Horizons*. Vol. 20 No. 2: 133-155.
- Wang, Chih-Chien. 2004. The Influence of Ethical and Self-Interest Concerns on Knowledge Sharing Intentions among Managers: An Empirical Study. *International Journal of Management*. Vol. 21 No. 3: 370-381.
- Wang, Sheng dan Noe, Raymond A. 2010. Knowledge sharing : A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*. Vol. 20: 115-131.
- Wang, Z., Wang, N., & Liang, H. 2014. Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management Decision*. Vol. 52 NO. 2: 230–258.
- Wang, Zhining dan Wang, Nianxin. 2012. Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*. Vol. 39: 8899–8908.
- Wasko, M. McLure dan Faraj S.. 2000. It is what one does: why people participate and help others in electronic communities of practice. *Journal of Strategic Information Systems*. Vol. 9: 155–173.
- Wickramasinghe, Vathsala dan Widyaratne, Ruvini. 2012. Effects of interpersonal trust, team leader support, rewards, and knowledge sharing mechanisms on knowledge sharing in project teams. *VINE*. Vol. 42 No. 2: 214-236.