

## Pengaruh Faktor Personal dan Organisasional pada Sikap Berbagi Pengetahuan Dosen Akuntansi (Studi Empiris di Jayapura)

Pascalina V. S. Sesa<sup>1</sup>

[Pascalinasesa@gmail.com](mailto:Pascalinasesa@gmail.com)

Klara Wonar<sup>2</sup>

[klara.wonar@gmail.com](mailto:klara.wonar@gmail.com)

Aaron Simanjuntak<sup>3</sup>

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih

### ABSTRACT

*Knowledge sharing has become an important and challenging concept in higher education institutions where knowledge is created, acquired, and distributed. This research aims to investigate the influence of personal factors and organizational factors (trust, reward systems, and organizational culture) on the knowledge sharing attitudes of accounting lecturers at universities in Jayapura. This research is quantitative research using primary data in the form of questionnaires distributed to 5 (five) universities in Jayapura. The research sample was 36 accounting lecturers. Hypothesis testing using WarpPLS found empirical evidence of the positive influence of organizational factors such as trust, reward systems, and organizational culture on accounting lecturers' knowledge sharing attitudes. This research did not obtain empirical support for the influence of lecturers' personal factors on their knowledge sharing attitudes. The findings of this research have implications for universities to play an active role in encouraging and creating an organizational culture that motivates knowledge sharing practices.*

**Keywords:** *personal factors, organizational factors, knowledge sharing attitudes, lecturers*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dunia saat ini telah berorientasi pada pengetahuan dengan peningkatan dalam penciptaan dan penyebaran informasi dan pengetahuan secara cepat. Pada ekonomi berbasis pengetahuan saat ini, pengetahuan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang mampu meningkatkan kinerja dan nilai organisasi. Pertumbuhan yang pesat dari ekonomi global berbasis pengetahuan ini juga menuntut organisasi publik yang *knowledge-intensive* seperti perguruan tinggi untuk mengelola dan memanfaatkan aset utamanya yaitu pengetahuan dengan baik sehingga dapat menjamin kemampuan bersaingnya serta mampu memberikan kontribusi penting pada masyarakat dan pengembangan ekonomi dan inovasi negara.

Perguruan tinggi merupakan organisasi publik yang *knowledge-intensive* dengan tujuan utama menciptakan dan menyebarkan pengetahuan. Sebagian besar input dan output dari perguruan tinggi adalah pengetahuan dan semua sumber daya tersebut merupakan bagian dari modal intelektual (Choo dan Bontis, 2002) yang dimiliki dan menjadi kunci keberhasilan perguruan tinggi. Perguruan tinggi menciptakan pengetahuan baik melalui proses belajar mengajar maupun melalui penelitian. Bahkan setiap jenis aktivitas dalam perguruan tinggi pun sangat terkait dengan pengembangan dan penyebaran pengetahuan (Leitner, 2004).

Dengan konsep *knowledge societies* dan ekonomi berbasis pengetahuan yang berkembang, aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) semakin penting dalam setiap sektor kehidupan. Berbagi pengetahuan intra-organisasi memungkinkan orang untuk berbagi dan menerima aliran pengetahuan guna meningkatkan kinerja individu dan tim untuk kepentingan seluruh organisasi (Bock et al., 2005; Cabrera & Cabrera, 2002; Navimipour & Charband, 2016). Jika pengetahuan dapat

dibagikan dengan efektif, hal itu membantu meningkatkan kualitas kerja, keterampilan pengambilan keputusan, efisiensi dalam pemecahan masalah, serta kompetensi (Yang, 2007).

Pengetahuan merupakan aset dasar bagi institusi pendidikan tinggi di mana pengetahuan diciptakan, diperoleh, dan didistribusikan. Budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) ikut menentukan keberhasilan organisasi. Menarik untuk menyelidiki perilaku dan sikap berbagi pengetahuan individu dalam berbagai konteks. Para peneliti tertarik untuk menemukan faktor-faktor yang dapat memengaruhi sikap berbagi pengetahuan. Penelitian ini banyak dilakukan pada organisasi bisnis, namun demikian penting untuk menyelidiki perilaku ini pada sektor-sektor berbasis pengetahuan seperti organisasi pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan budaya berbagi pengetahuan karena sumber daya penting dari institusi pendidikan diantaranya para dosen, peneliti, mahasiswa, dan tenaga kependidikan saling berhubungan satu dan lainnya melalui proses organisasi dan jaringan komunikasi internal.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menentukan sikap berbagi pengetahuan anggota organisasi dan memberikan bukti bahwa faktor-faktor personal dan organisasional seseorang secara signifikan memengaruhi sikap berbagi pengetahuannya (Bello and Oyekunle, 2014; Bock and Kim, 2002; Cheng et al., 2009; Killingsworth et al., 2016). Penelitian-penelitian tersebut sebagian besar berfokus pada praktik berbagi pengetahuan dalam organisasi bisnis. Hanya sedikit penelitian tentang sikap berbagi pengetahuan anggota fakultas di lembaga pendidikan tinggi yang telah dilakukan.

Mengenali sikap seseorang terhadap aktivitas berbagi pengetahuan dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi sikap tersebut dapat sangat efektif bagi perguruan tinggi. Hal ini karena keberhasilan berbagi pengetahuan bergantung pada kemauan dan kemampuan berbagi pengetahuan antar anggota organisasi dan kualitas komunikasi serta lingkungan pendukung (Lagerström dan Andersson, 2003). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi sikap berbagi pengetahuan dan dampak faktor personal dan organisasional terhadap sikap berbagi pengetahuan para dosen akuntansi pada institusi pendidikan tinggi di Kota Jayapura.

### 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor pribadi (status akademik, pengalaman profesional, dan kualifikasi akademik) berpengaruh terhadap sikap berbagi pengetahuan?
2. Apakah faktor organisasional (kepercayaan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi) berpengaruh terhadap sikap berbagi pengetahuan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menyelidiki pengaruh faktor personal/demografis terhadap sikap berbagi pengetahuan dari dosen akuntansi.
2. Menyelidiki pengaruh faktor organisasional (kepercayaan/trust, sistem penghargaan/reward system, dan budaya organisasi) terhadap sikap berbagi pengetahuan dari dosen akuntansi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. *Theory of Planned Behavior*

*Theory of Planned Behavior* menyatakan bahwa niat berperilaku merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam memprediksi dan menyelidiki suatu perilaku (Madden et al., 1992; So dan Bolloju, 2005). Ajzen (2002) menjelaskan bahwa kombinasi sikap yang menyenangkan terhadap perilaku dan norma subjektif positif, di samping kontrol yang dirasakan secara memadai, secara substansial memengaruhi perumusan niat individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Banyak penelitian yang menggambarkan perilaku berbagi pengetahuan dengan menggunakan teori tindakan

beralasan (TRA) (Ajzen dan Driver, 1991; Vallerand dan Pelletier, 1992; Manteghi, 2015; Abdel Fattah, 2016). TRA menjelaskan bahwa niat individu untuk berperilaku tertentu ditentukan oleh sikap mereka terhadap perilaku tertentu dan norma subjektif yang tertanam (Ajzen dan Driver, 1991; Arsalan, 2018).

## **2.2. Berbagi Pengetahuan dalam Institusi Akademik**

Berbagi pengetahuan telah menjadi area penelitian yang mendapatkan perhatian selama dua dekade terakhir, namun sebagian besar literatur yang tersedia berkaitan dengan berbagi pengetahuan di organisasi bisnis. Penelitian berbagi pengetahuan di lembaga akademik juga sangat penting. Universitas terlibat langsung dalam produksi, distribusi, dan aplikasi pengetahuan. Jika universitas ingin memanfaatkan modal intelektual mereka secara maksimal dan bersaing secara efektif di pasar global, mereka perlu fokus pada berbagi pengetahuan di antara karyawan mereka (Sohail and Daud, 2009). Al-Kurdi et al. (2018) melakukan tinjauan literatur sistematis tentang berbagi pengetahuan di kalangan pekerja pengetahuan di lembaga pendidikan tinggi. Para peneliti menganalisis 82 artikel penelitian yang diterbitkan dalam jurnal berbahasa Inggris dari tahun 2004 hingga 2017. Tinjauan sistematis ini mengungkapkan bahwa penelitian untuk memahami berbagi pengetahuan di lembaga pendidikan tinggi terbatas dibandingkan dengan sektor lain. Studi tersebut mengklasifikasikan faktor-faktor penentu berbagi pengetahuan menjadi empat area: individu, organisasi, teknologi, dan budaya, serta menyoroti kesenjangan dalam literatur yang tersedia mengenai praktik berbagi pengetahuan di lembaga pendidikan tinggi. Mereka melaporkan bahwa penelitian yang ditinjau sebagian besar berfokus pada budaya homogen dan dengan jumlah penentu yang sedikit, sedangkan hanya sedikit penelitian yang dilakukan dalam konteks lintas budaya. Studi tersebut menyarankan bahwa faktor-faktor penentu berbagi pengetahuan harus dieksplorasi dengan perspektif yang berbeda secara budaya, terutama di kalangan komunitas akademik.

## **2.3. Kepercayaan (Trust).**

Zand (1997) mendefinisikan kepercayaan sebagai "persetujuan seseorang untuk menjadi rentan dengan individu lain dengan keyakinan bahwa orang lain tersebut dapat diandalkan". Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan kepercayaan sebagai sarana berharga untuk meningkatkan berbagi pengetahuan. Annansingh et al. (2018) menggunakan diskusi kelompok fokus di tiga universitas di Inggris dan menyimpulkan bahwa meskipun berbagi pengetahuan didasarkan pada kepercayaan, akademisi menunjukkan kekhawatiran tentang risiko dan peluang paradoks yang terkait dengan berbagi pengetahuan. Bagi institusi pendidikan tinggi, diperlukan menciptakan suasana kepercayaan di mana persepsi risiko berkurang. Kemauan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain akan meningkat ketika akademisi percaya bahwa hal itu akan memperkuat hubungan, memperluas jangkauan asosiasi mereka, serta mempromosikan kerja sama dan kolaborasi untuk pekerjaan masa depan. Namun, Jolae et al. (2014) menemukan bahwa kepercayaan tidak berpengaruh pada niat untuk berbagi pengetahuan. Mereka meneliti faktor-faktor yang memengaruhi niat berbagi pengetahuan di kalangan staf fakultas di satu universitas negeri di Malaysia. Mereka menyimpulkan bahwa sikap memiliki hubungan positif dengan niat berbagi pengetahuan, tetapi kepercayaan tidak terbukti efektif dalam hal ini. Seonghee dan Boryung (2008) menyimpulkan bahwa anggota fakultas di lembaga akademik tidak mengaitkan faktor kepercayaan dengan berbagi pengetahuan mereka; oleh karena itu, kepercayaan tidak terkait secara signifikan dengan berbagi pengetahuan.

## **2.4. Sistem penghargaan (Reward System).**

Penghargaan dapat berupa materi dan non-materi. Penghargaan materi berarti bonus, insentif, dan sebagainya. Penghargaan non-materi berarti sertifikat, pengakuan publik, apresiasi, dan sebagainya. Pentingnya penghargaan dalam berbagi pengetahuan tidak dapat disangkal karena banyak peneliti dan profesional yang telah menekankannya. Muqadas et al. (2017) mengeksplorasi tantangan dalam berbagi pengetahuan dalam konteks universitas sektor publik di negara-negara berkembang. Selain itu, mereka mengeksplorasi mengapa perilaku menimbun pengetahuan berkembang pesat meskipun karyawan

didorong untuk berbagi pengetahuan mereka dalam organisasi dan diberi penghargaan atas hal tersebut. Menurut studi ini, budaya yang tidak mendukung dan kurangnya keterkaitan antara berbagi pengetahuan dan penghargaan berpengaruh negatif terhadap praktik berbagi pengetahuan di universitas sektor publik. Insentif dan sistem penghargaan telah diidentifikasi sebagai faktor yang signifikan dalam mempengaruhi berbagi pengetahuan di kalangan akademisi dalam beberapa penelitian. Cheng et al. (2009), Seonghee dan Boryung (2008), dan Suhaimie et al. (2006) semuanya melaporkan bahwa sistem penghargaan yang tepat dapat membantu mempromosikan budaya berbagi pengetahuan. Insentif dan penghargaan, baik berupa materi maupun non-materi, memainkan peran penting dalam mendorong akademisi untuk menciptakan, menyimpan, dan berbagi pengetahuan.

## 2.5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah faktor penting lainnya yang memengaruhi berbagi pengetahuan di kalangan akademisi. Sohail dan Daud (2009) menemukan bahwa budaya kerja di lembaga akademik berdampak signifikan terhadap berbagi pengetahuan di antara staf pengajar. Menciptakan lingkungan di mana para dosen merasa nyaman untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi rahasia adalah hal yang penting. Selain itu, Cheng et al. (2009) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memengaruhi perilaku berbagi pengetahuan di kalangan akademisi.

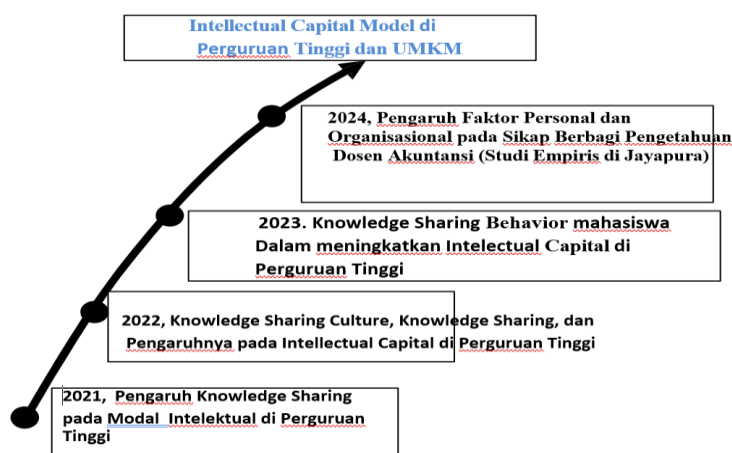
Faktor personal, seperti pengalaman akademisi, juga memainkan peran dalam perilaku berbagi pengetahuan. Studi telah menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berhubungan dengan perilaku berbagi pengetahuan, dengan anggota fakultas yang memiliki pengalaman kurang dari 5 tahun atau lebih dari 20 tahun menunjukkan tingkat perilaku berbagi pengetahuan yang lebih tinggi (Babalhavaeji dan Kermani, 2011; Bello dan Oyekunle, 2014). Namun, Lou et al. (2007) melaporkan bahwa instruktur dengan pengalaman kurang dari lima tahun cenderung kurang tertarik terhadap berbagi pengetahuan dibandingkan dengan yang memiliki pengalaman lima hingga sepuluh tahun.

Secara keseluruhan menciptakan budaya yang mendukung, menyediakan penghargaan yang tepat, dan mempertimbangkan karakteristik individu dapat membantu membangun lingkungan berbagi pengetahuan yang produktif di lembaga pendidikan.

Berdasarkan telaah teori dan temuan studi empiris terdahulu, hipotesis penelitian ini adalah:

**H1.** Faktor pribadi (status akademik, pengalaman profesional, dan kualifikasi akademik) berpengaruh terhadap sikap berbagi pengetahuan.

**H2.** Faktor organisasional (kepercayaan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi) berpengaruh terhadap sikap berbagi pengetahuan.



Sumber: Penulis, 2024

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini didesain sebagai penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian ini digunakan untuk menguji hubungan variabel-variabel penelitian sehingga dapat menganalisis pengaruh suatu variabel penelitian pada variabel lainnya. Rancangan penelitian ini digunakan peneliti untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis pengaruh faktor personal dan faktor organisasional terhadap sikap berbagi pengetahuan dosen akuntansi pada perguruan tinggi di Jayapura.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini yaitu dosen dan tenaga pengajar akuntansi pada beberapa perguruan tinggi di Kota Jayapura diantaranya Universitas Cenderawasih, Universitas Ottow Geissler, Universitas Yapis dan Universitas Sains dan Teknologi Jayapura. Pada penelitian ini sampel dipilih dengan teknik penyampelan *purposive sampling* dimana pengambilan sampel akan dilakukan berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel yang akan dipilih adalah merupakan dosen program studi akuntansi. Sampel dipilih secara acak (random) menggunakan teknik pengambilan sampel dengan model Cochran.

#### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data penelitian dalam bentuk angka atau bilangan. Sumber data berupa data primer diperoleh secara langsung dari responden yang merupakan dosen pada program studi akuntansi di beberapa perguruan tinggi sampel di Kota Jayapura melalui pengisian daftar pertanyaan (kuisisioner) yang peneliti berikan.

#### 3.4. Variabel Penelitian

Instrumen penelitian diadopsi dari studi Bello dan Oyekunle (2014), Bock dan Kim (2002), Seonghee dan Boryung (2008), dan Sohail dan Daud (2009). Variabel dependen (yaitu sikap berbagi pengetahuan) diukur menggunakan instrumen dari Bello dan Oyekunle (2014) dan terdiri dari enam item. Variabel independen terdiri dari faktor organisasional (kepercayaan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi) dan faktor personal/informasi demografis (status akademik, pengalaman profesional, dan kualifikasi akademik). Indikator kepercayaan diadopsi dari Seonghee dan Boryung (2008) dan terdapat lima pernyataan dalam bagian ini tentang kepercayaan. Indikator berikutnya adalah sistem penghargaan diukur menggunakan skala dari Bock dan Kim (2002) dan terdiri dari empat pernyataan. Item pernyataan mengenai budaya organisasi diambil dari studi Sohail dan Daud (2009). Respons untuk variabel (sikap berbagi pengetahuan, kepercayaan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi) dihitung menggunakan skala Likert dengan lima poin (1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat setuju).

#### 3.5. Metode Analisis Data

Data penelitian yang akan digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini dianalisis dengan bantuan alat analisis model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program WarpPLS (*Partial Least Square*). Beberapa tahapan analisis yang akan dilakukan dengan WarpPLS adalah sebagai berikut:

##### 1. Pengujian Kualitas Data

###### a. UjiValiditas

Validitas konstruk memperlihatkan seberapa baik hasil yang akan diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai dengan teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Validitas konstruk dalam WarpPLS terbagi menjadi dua kategori yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

###### b. UjiReliabilitas

Selain uji validitas, PLS juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur.

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan dari pengukurannya. Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilihat melalui nilai *composite reliability*. *Composite Reliability* yang digunakan untuk mengukur konstruk, dapat dievaluasi berdasarkan dua jenis ukuran yaitu *internal consistency* yang dikembangkan oleh Werta, Linn, dan Joreskog dan nilai Cronbach’s Alpha. Dimana nilai *composite reliability* yang baik apabila nilainya >0,70.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan setelah beberapa evaluasi yaitu *outer model* dan *inner model*. Pengujian dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*) terhadap model penelitian. Untuk memutuskan didukung atau tidaknya hipotesis penelitian, digunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dengan demikian, apabila *p-value* < 0,05 maka hipotesis penelitian dinyatakan didukung secara empiris dan sebaliknya apabila *p-value* > dari 0,05 maka hipotesis penelitian dinyatakan tidak terdukung secara empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

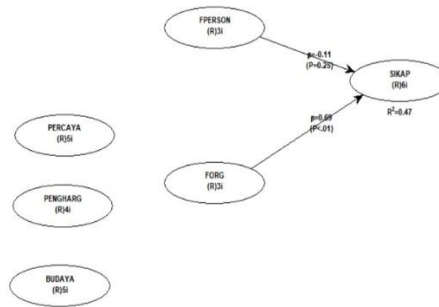
Analisis deskriptif dilakukan salah satunya untuk mendapatkan gambaran umum mengenai variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari Faktor Personal dan Faktor Organisasional sebagai variabel independen dan Sikap Berbagi Pengetahuan sebagai variabel dependen. Variabel Faktor Personal diperoleh dari data demografi responden sementara variabel Sikap Berbagi Pengetahuan, dimensi variabel Faktor Organisasional yaitu Kepercayaan, Sistem Penghargaan, dan Budaya Organisasi diperoleh dari jawaban responden atas kuisisioner yang disebar sehingga variabel-variabel tersebutlah yang disajikan statistik deskriptifnya pada tabel berikut. Hasil yang disajikan berupa nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif	N	Min	Max	Mean	Standard Deviasi
Sikap	36	1	5	4,23	0,46
Kepercayaan	36	3	5	4,31	0,52
Sistem Penghargaan	36	1	5	3,59	0,89
Budaya Organisasi	36	3	5	4,36	0,59

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, variabel Sikap Berbagi Pengetahuan menunjukkan nilai minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 5, mean (rata-rata) sebesar 4,23 dengan standar deviasi sebesar 0,46. Kepercayaan menunjukkan nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 5, mean (rata-rata) sebesar 4,31 dengan standar deviasi sebesar 0,52. Variabel Sistem Penghargaan menunjukkan nilai minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 5, mean (rata-rata) sebesar 3,59 dengan standar deviasi sebesar 0,89. Variabel budaya Organisasi menunjukkan nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 5, mean (rata-rata) sebesar 4,36 dengan standar deviasi sebesar 0,59.



**Gambar 2. Hasil Uji Pengaruh Faktor Personal dan Organisasional pada Sikap**

Tabel dibawah ini merupakan data *output path coefficients* dan *P Values* yang diperoleh dari pengolahan data, dengan menguji pengaruh langsung atau *direct effect* Faktor Personal dan Faktor Organisasional pada Sikap Berbagi Pengetahuan dosen Akuntansi.

**Tabel 2. Hasil Ouput Path Coefficients Model Direct Effect**

Variabel	Path coefficients	P value	Keterangan
Faktor Personal → Sikap Berbagi Pengetahuan	-0.110	0.246	<b>H1 Tidak Terdukung</b>
Faktor Organisasional → Sikap Berbagi Pengetahuan	0,694	<0.001	<b>H2 Terdukung</b>

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil pengujian pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa faktor personal (status akademik, pengalaman profesional, dan kualifikasi akademik) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap berbagi pengetahuan (nilai p value = 0,246, yaitu lebih besar dari 0,05) dan nilai koefisien -0,110, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan faktor personal/pribadi (status akademik, pengalaman profesional, dan kualifikasi akademik) berpengaruh terhadap sikap berbagi pengetahuan secara empiris tidak terdukung. Sedangkan untuk hipotesis kedua (H2) Faktor organisasional (kepercayaan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi) berpengaruh positif terhadap sikap berbagi pengetahuan dengan (nilai p value < 0,001, lebih kecil dari 0,05) dan nilai koefisien 0,694, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa faktor organisasional (kepercayaan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi) berpengaruh terhadap sikap berbagi pengetahuan secara empiris terdukung.

**4.2. Pembahasan**

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya pada organisasi bisnis dan juga pada institusi pendidikan bahwa faktor organisasional berperan penting dalam mendukung sikap berbagi pengetahuan dosen. Berdasarkan bukti empiris dan distribusi jawaban responden atas setiap pernyataan kuisioner, ditemukan bahwa responden menunjukkan sikap positif terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Karena sikap diperkirakan akan memengaruhi perilaku, maka sikap positif dosen tersebut dapat dipandang sebagai indikasi perilaku berbagi pengetahuan yang positif. Berdasarkan distribusi jawaban responden, para dosen akuntansi menyatakan pentingnya berbagi pengetahuan dan meyakini bahwa berbagi pengetahuan dalam pengajaran akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat berdampak pada pengembangan profesional mereka. Berbagi pengetahuan pun akan mengarah pada pembelajaran pengetahuan baru dan produksi pengetahuan serta menghemat waktu. Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Faktor Organisasional terkait berbagi

pengetahuan, studi ini menunjukkan bahwa para dosen akuntansi memiliki tingkat kepercayaan yang baik terhadap koleganya dan terhadap keahlian masing-masing. Terkait penghargaan (*reward*) responden menunjukkan tidak adanya harapan untuk menerima penghargaan moneter atas tindakan berbagi pengetahuan mereka, dan terdapat penghargaan non-moneter seperti apresiasi dan poin tambahan untuk promosi. Pendapat para dosen akuntansi tentang budaya organisasi terkait berbagi pengetahuan di institusi mereka menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai budaya organisasi untuk berbagi pengetahuan. Mereka setuju bahwa jika mereka berbagi pengetahuan, hal itu akan memperkuat hubungan di antara anggota yang ada. Mereka percaya bahwa berbagi pengetahuan juga akan menjadi sumber interaksi dengan anggota baru dan menyatakan bahwa institusi mendorong tindakan berbagi pengetahuan dan mendorong staf pengajar untuk membawa dan menyampaikan pengetahuan baru ke universitas. Skor keseluruhan dari bagian ini menunjukkan bahwa tingkat persepsi para dosen mengenai budaya organisasi secara keseluruhan positif.

Namun menarik bahwa faktor personal seperti kualifikasi akademik, status akademik, dan pengalaman profesional tidak memiliki dampak signifikan terhadap sikap berbagi pengetahuan dosen. Sebuah studi sebelumnya oleh Babalhavaeji dan Kermani (2011) mengonfirmasi bahwa pengalaman berdampak pada perilaku berbagi pengetahuan anggota fakultas; namun, ukuran efek dari dampak ini kecil. Terkait dengan status akademik, dengan promosi dalam status akademik, pekerja pengetahuan cenderung memiliki sikap berbagi pengetahuan yang lebih rendah. Salah satu alasan untuk temuan ini adalah bahwa ketika anggota fakultas atau dosen memiliki status akademik yang lebih tinggi mereka menjadi lebih terlibat dalam tanggung jawab penelitian dan administratif, sehingga mereka memiliki lebih sedikit waktu untuk berbagi pengetahuan. Studi sebelumnya juga menyebutkan bahwa akademisi menghadapi tekanan waktu dan mereka harus berbagi pengetahuan selama waktu pribadi mereka (misalnya, akhir pekan, sebelum atau setelah kelas) (Collinson dan Cook, 2004).

Temuan penelitian ini dapat memberikan beberapa implikasi bahwa universitas perlu terus berperan aktif dalam menciptakan dan mendorong budaya organisasi yang dapat memotivasi praktik berbagi pengetahuan. Manajemen universitas dapat menyediakan lingkungan yang kondusif dengan kesempatan formal dan informal bagi akademisi untuk bertemu, berinteraksi, dan mempromosikan kepercayaan (*trusts*). Untuk mendorong sikap berbagi pengetahuan, universitas pun dapat merancang sistem penghargaan non-moneter dan sistem penghargaan moneter yang tepat.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris berpengaruhnya faktor organisasional seperti kepercayaan, sistem penghargaan (*reward system*) dan budaya organisasi pada sikap berbagi pengetahuan dosen akuntansi pada universitas di Kota Jayapura. Namun demikian, temuan penelitian ini tidak memberikan bukti empiris berpengaruhnya faktor personal seperti kualifikasi akademik, status akademik, dan pengalaman profesional mengajar pada sikap berbagi pengetahuan dosen akuntansi.

### 5.2. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti sampel yang diperoleh hanya 36 sampel dosen akuntansi, jumlah ini relatif kecil untuk analisis SEM. Ukuran sampel yang kecil dapat mengurangi kekuatan statistik dan keakuratan hasil, sehingga membatasi kemampuan untuk mendeteksi hubungan yang signifikan di antara variabel. Studi dengan sampel yang lebih besar diperlukan untuk memvalidasi temuan ini dan memperkuat generalisasi hasil. Selain itu dapat juga memperoleh sampel dari program studi lainnya selain akuntansi dan lokasi geografis lain sehingga berkontribusi pada generalisasi temuan penelitian. Faktor-faktor seperti budaya, konteks sosial, atau lingkungan kerja yang berbeda bisa saja memengaruhi hubungan antara variabel yang diteliti dengan cara yang berbeda.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R. and Eldabi, T. (2018), "Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review", *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 31 No. 2, pp. 226-246.
- Annansingh, F., Howell, K.E., Liu, S. and Baptista Nunes, M. (2018), "Academics' perception of knowledge sharing in higher education", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 No. 6, pp. 1001-1015.
- Babalhavaeji, F. and Kermani, Z. (2011), "Knowledge sharing behavior influences: a case of library and information science faculties in Iran", *Library and Information Science*, Vol. 16 No. 1, pp. 1-14.
- Bello, O.W. and Oyekunle, R.A. (2014), "Attitude, perceptions, and motivation towards knowledge sharing: views from universities in Kwara state, Nigeria", *African Journal of Library, Archives and Information Science*, Vol. 24 No. 2, pp. 123-134.
- Bock, G.W. and Kim, Y.G. (2002), "Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing", *Information Resources Management Journal*, Vol. 15 No. 2, pp. 14-21.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G. and Lee, J.N. (2005), "Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate", *MIS Quarterly, Information Technologies, and Knowledge Management*, Vol. 29, pp. 87-111.
- Cheng, M.Y., Ho, J.S.Y. and Lau, P.M. (2009), "Knowledge sharing in academic institutions: a study of multimedia university Malaysia", *Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol. 7 No. 3, pp. 313-324.
- Jolae, A., Md Nor, K., Khani, N. and Md Yusoff, R. (2014), "Factors affecting knowledge sharing intention among academic staff", *International Journal of Educational Management*, Vol. 28 No. 4, pp. 413-431.
- Killingsworth, B., Xue, Y. and Liu, Y. (2016), "Factors influencing knowledge sharing among global virtual teams", *Team Performance Management: An International Journal*, Vol. 22 Nos 5/6, pp. 284-300.
- Lou, S., Yang, Y., Shih, R. and Tseng, K. (2007), "A study on the knowledge sharing behavior of information management instructors at technological universities in Taiwan", *World Transactions on Engineering and Technology Education*, Vol. 6 No. 1, pp. 143-148.
- Muqadas, F., Rehman, M., Aslam, U. and Ur-Rahman, U. (2017), "Exploring the challenges, trends and issues for knowledge sharing: a study on employees in public sector universities", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Vol. 47 No. 1, pp. 2-15.
- Sohail, M.S. and Daud, S. (2009), "Knowledge sharing in higher education institutions: perspectives from Malaysia", *VINE*, Vol. 39 No. 2, pp. 125-142.
- Seonghee, K. and Boryung, J. (2008), "An analysis of faculty perceptions: attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution", *Library and Information Science Research*, Vol. 30 No. 4, pp. 282-290.
- Suhaimee, S., Bakar, A., Zaki, A. and Alias, R. (2006), "Knowledge sharing culture in Malaysian public institution of higher education: an overview", *Proceedings of the Postgraduate Annual Research Seminar*, pp. 354-359.
- Zand, D.E. (1997), *The Leadership Triad: Knowledge, Trust, and Power*, Oxford University Press, New York, NY.