

PENERAPAN *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR* (TPB) UNTUK MENGETAHUI TINGKAT *KNOWLEDGE SHARING CULTURE* PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI RIAU

¹Nesdi Evrilyan Rozanda, ²Ahmad Rifa'i

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau

Jl. HR Soebrantas KM.18 Panam Pekanbaru – Riau

Email: [1bangness@gmail.com](mailto:bangness@gmail.com), [2ahmad.rifa'i@students.uin-suska.ac.id](mailto:ahmad.rifa'i@students.uin-suska.ac.id)

ABSTRAK

Knowledge sharing dapat memberikan manfaat untuk mencapai individu dan tujuan instansi. *Knowledge sharing* diantara pegawai dinas PU pada sub-bagian kesekretariatan dan umum berperan penting dalam mewujudkan pengelolaan dan pengadministrasian yang tertib. Namun *knowledge sharing* pada pegawai belum optimal, sehingga perlu diidentifikasi factor apa yang mempengaruhi pegawai sub-bagian kesekretariatan dan umum untuk melakukan *knowledge sharing*. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi factor yang mempengaruhi perilaku *knowledge sharing* sub-bagian kesekretariatan dan umum. Model penelitian yang dikembangkan berdasarkan *Theory of planned behaviour* sebagai kerangka teoritis yang diadaptasi kedalam konteks *knowledge sharing* serta dikombinasikan dengan konstruk penelitian-penelitian terdahulu yang didapat. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai sub-bagian kesekretariatan dan umum. Sampel yang didapat terdiri dari 80 responden dan teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.2. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *attitude toward knowledge sharing* dipengaruhi oleh *expected association* dan *altruism*, sedangkan *intention to share knowledge sharing* dipengaruhi oleh *attitude towards knowledge sharing*, *subjective norm*, dan *perceived behaviour control*. *Perceived behaviour control* juga terbukti dipengaruhi baik oleh *resource availability* maupun *technology*. Dan *perceived behaviour control* maupun *intention to share knowledge* mempengaruhi *knowledge sharing behaviour*. Sedangkan *trust* tidak mempengaruhi *attitude toward knowledge sharing*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengoptimalkan *knowledge sharing culture* pada para pegawai Dinas PupR

Kata Kunci: *Knowledge Management, Knowledge Sharing, Structural Equation Model-Partial Least Squares, Theory of planned behaviour, Dinas PupR.*

ABSTARCT

Knowledge sharing can provide benefits to achieve individual and agency goals. Knowledge sharing among public service officers in the secretariat and general sub-sections plays an important role in realizing orderly management and administration. However, knowledge sharing among employees is not optimal, so it is necessary to identify what factors affect the secretariat and general employees' sub-section to do knowledge sharing. This study aims to identify factors that influence knowledge sharing behavior in the secretarial and general sub-sections. The research model was developed based on the Theory of planned behavior as a theoretical framework that was adapted to the context of knowledge sharing and combined with the constructs of previous studies obtained. The data used in this study are primary data from the results of the distribution of questionnaires to the secretariat and general employees. The sample obtained consisted of 80 respondents and the data analysis technique used was Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 3.2 software. Based on the results of the analysis found that attitude toward knowledge sharing is influenced by expected association and altruism, while the intention to share knowledge sharing is influenced by an attitude towards knowledge sharing, subjective norm, and perceived behavior control. Perceived behavior control has also been proven to be affected both by resource availability and technology. And perceived control behavior and intention to share knowledge affect knowledge sharing behavior. While trust does not affect the attitude toward knowledge sharing. The results of this study are expected to be useful for optimizing knowledge sharing culture among PupR Department employees.

Keywords: *Knowledge Management, Knowledge Sharing, Structural Equation Model-Partial Least Squares, Theory of planned behavior, PupR Service.*

A. PENDAHULUAN

Pada era pengetahuan saat ini, organisasi menganggap pengetahuan sebagai sumber daya yang sangat penting untuk mengidentifikasi daya saing mereka. Kedepannya, organisasi mencoba menciptakan sebuah nilai dari keberlanjutan berbagi pengetahuan serta inovasi. Organisasi yang baik manajemen adalah dengan membentuk setiap kompetensi individu menjadi asset organisasi, dan organisasi harus menjadi lebih berinovasi dan menerapkan organisasi dengan budaya berbagi pengetahuan [1]. Knowledge management (KM) dan knowledge sharing (KS) merupakan penelitian yang banyak dilakukan guna meningkatkan suatu nilai organisasi, banyak perusahaan telah menjalankan system pemberian reward sebagai knowledge management strategy untuk memacu motivasi pegawai untuk terbiasa menjalankan budaya berbagi pengetahuan [1].

Knowledge sharing culture telah menjadi salah satu factor penting yang dipertimbangkan, karena knowledge sharing dapat berjalan jika budaya organisasi mendukungnya [2]. Mengingat pentingnya knowledge sharing sebagai factor penentu kesuksesan dalam pengimplementasian knowledge management didalam organisasi, maka harus diterapkannya knowledge sharing behaviour diantara individu-individu yang terdapat didalam organisasi [3]. Dinas Pekerjaan Umum (PU) Provinsi Riau merupakan instansi yang menerapkan knowledge sharing pada lingkungan kerjanya, dinas PU bergerak diberbagai bidang pelayanan public dan pengembangan infrastruktur daerah, dibentuk pada tahun 2004 berdasarkan Perda No.1 tahun 2014.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada staff di Sub-bagian kesekretariatan dan umum, terdapat kendala yang muncul pada intensitas proses knowledge sharing yang terjadi pada lingkungan kerja, hal ini didasari oleh perbedaan jenjang pendidikan, gaya komunikasi serta perbedaan culture yang dibawa setiap individu yang bergabung dalam lingkungan kerja dinas PU. Lebih dalam lagi staff pegawai tidak mendapatkan dukungan dalam instansi terkait kegiatan sharing, ini dibuktikan dengan pengadaan seminar pelatihan ataupun peningkatan kegiatan peningkatan kompetensi yang setiap tahun diadakan 3 sampai 5 kali saja, dalam hal ini staff tidak dapat menempatkan diri sejauh mana kompetensi yang mereka miliki, hal ini sangat penting karena jika sesuatu dapat diukur maka akan dapat di mengerti dan bias di kendalikan serta dapat di tingkatkan [4].

Knowledge sharing seringkali tidak terjadi secara alami karena orang berfikir bahwa pengetahuan yang mereka bagikan ialah hal yang berharga dan penting [5]. Hal ini disebabkan oleh persepsi individu yang berbeda, karena ketika pemberi knowledge yakin

bahwa dengan memberikan pengetahuannya maka penerima akan memberikan benefit kepada dirinya dengan cara lain nantinya [6]. Dengan memberikan dorongan untuk meningkatkan interaksi sesama staff pada sub-bagian kesekretariatan dan umum, maka kemungkinan terjadinya proses knowledge sharing akan meningkat seiring kebiasaan yang terbentuk pada lingkungan kerja. Maka untuk itu, sebuah tindakan evaluasi untuk dapat mengidentifikasi factor apa yang membuat staff pegawai menjadi ingin melakukan proses sharing pun perlu dilakukan, evaluasi yang paling relevan untuk mengetahui factor atau suatu niatan dibalik perilaku yang dilakukan seseorang. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan menetapkan factor apa yang menyebabkan staff pegawai sub-bagian kesekretariatan dan umum ingin melakukan sharing ialah dengan menggunakan metode Theory of Planned Behavior (TPB) [7].

Theory of Planned behaviour yaitu sebuah metode untuk mengidentifikasi hubungan perilaku-perilaku yang dilakukan individu, karena setiap individu memiliki tingkatan kontrol keinginan yang berbeda dan berasumsi bahwa semua perilaku adalah domain personal dan termasuk dalam psikologi social [7]. Teori ini secara eksplisit menggambarkan bahwa banyak perilaku yang tidak sempurna di bawah kontrol individu, dengan kata lain jika seseorang memiliki persepsi bahwa hasil dari menampilkan suatu perilaku memiliki nilai positif, maka orang tersebut cenderung memiliki sifat positif terhadap perilaku tersebut, begitu juga sebaliknya [7]. Teori ini dimulai dengan mengukur niat perilaku (behaviour intention) sebagai predictor utama dari kebiasaan (behaviour), behaviour intention dipengaruhi oleh tiga variable utama, yaitu subjective norm, perceived behavioural control dan attitude toward behaviour, variable tersebut digunakan karena memiliki tingkat akurasi yang tinggi dalam menemukan niatan perilaku (behaviour intention) [8].

Focus penelitian ini adalah untuk mengetahui factor yang mempengaruhi perilaku knowledge sharing staff pegawai dan memberikan pemahaman yang lebih baik manfaat sharing dalam lingkungan kerja. Karena perilaku staff pegawai akan mempengaruhi kebiasaan sharing yang terjadi pada lingkungan kerja mereka.

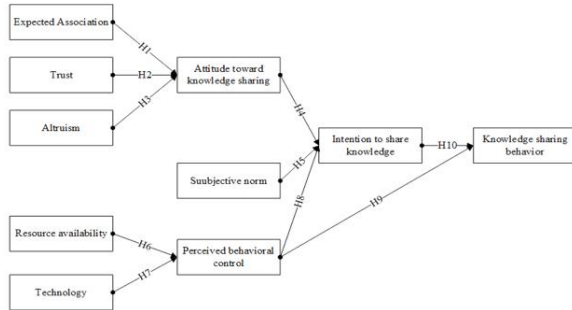
B. METODE PENELITIAN

B.1. Pengumpulan Data

Dinas Pekerjaan Umum (PU) Provinsi Riau yang bergerak pada bidang pengembangan infrastruktur dan pelayanan public memiliki banyak bidang atau departemen kerja, dan sulit untuk mendapatkan data disemua bidang. Maka penyebaran instrument pengumpul data di lakukan pada bidan sub-bagian kesekretariatan dan umum. Responden yang didapat

ialah staff bendahara, pengadministrasi, pengelola, pranata, penata serta kasubbag umum kepegawaian dan kasubbag keuangan perlengkapan dan pengelolaan barang daerah. Pengumpulan data dilakukan pada periode 14 April sampai 20 Juni 2019 yang berjumlah 80 responden dari total staff 82 orang pegawai.

2.2 Metode Penelitian



Gambar. Research model

2.3 Menentukan Variabel

Terdapat 10 variabel yang digunakan dalam penelitian ini selaras dengan model penelitian yang digunakan, namun dalam penentuan indikator setiap variabel telah disesuaikan terhadap permasalahan pada studi kasus, dan instrument kuesioner yang disesuaikan menjadi 31 indikator pada kuesioner. Kuesioner dibagi dalam karakteristik responden, termasuk juga variabel yang digunakan. Instrument ini menggunakan skala pengukuran menggunakan 4 poin skala likert, dimana 1 bernilai sangat tidak setuju dan 4 bernilai sangat setuju. Konstruksi instrument dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1. instrument penelitian

| Klasifikasi | indikator | Definisi | Referensi |
|---------------------------|-----------|---|---------------------------------------|
| Expected Association | 3 | Presepsi mendapatkan <i>feedback</i> melalui <i>sharing</i> | Bock and Kim [10], Shih and Lou [11]. |
| Trust | 3 | Kecenderungan percaya kepada rekan | Hsu and Lin [12], Hung et al [13]. |
| Altruism | 3 | Mendapatkan kepuasan ketika membantu | Bock and Kim [10], Shih and Lou [11]. |
| Attitude Toward Knowledge | 3 | Motivasi dalam melakukan <i>sharing</i> | Ajzen [7], Bock and Kim |

| | | | |
|-------------------------------|---|---|---|
| Sharing | | | [10], Hung et al [13]. |
| Subjective Norm | 4 | Dorongan untuk melakukan <i>sharing</i> | Ajzen [7], Shih and Lou [11], Hung et al [13]. |
| Resource Availability | 3 | Sumber daya yang dimiliki baik instansi maupun individu yang terlibat | Shih and Lou [11], Hung et al [13]. |
| Technology | 3 | Fasilitas yang digunakan dalam kegiatan <i>sharing</i> | Ajzen [7], Hung et al [13], Hsu and Lin [12]. |
| Perceived Behavioural Control | 3 | Presepsi kemudahan melakukan <i>sharing</i> | Ajzen [7], Hsu and Lin [12], So and Bolloju [14]. |
| Intention To Share Knowledge | 3 | Kesiapan individu dalam melakukan <i>sharing</i> | Ajzen [7], Bock and Kim [10], Shih and Lou [11]. |
| Knowledge Sharing Behaviour | 3 | Sejauh mana kebiasaan <i>sharing</i> dilakukan | Ajzen [7], Shih and Lou [11], Hsu and Lin [12]. |

Untuk melakukan pengukuran variabel dilakukan pengukuran skala terlebih dahulu. Table 2 menunjukkan reliabel data pada skala pertanyaan yang digunakan dengan melihat Cronbach alpha dan Composite reliability. Yang mana nilainya di atas 0.50 [9].

Table 2. Hasil koefisien reliabel

| Klasifikasi | item | cronbach alpha | compostie reliability |
|-----------------------------------|------|----------------|-----------------------|
| Expected Association | 3 | 0.682 | 0.826 |
| Trust | 3 | 0.584 | 0.748 |
| Altruism | 3 | 0.750 | 0.840 |
| Attitude Toward Knowledge Sharing | 3 | 0.735 | 0.854 |
| Subjective Norm | 4 | 0.760 | 0.835 |

| | | | |
|--|---|-------|-------|
| Resource Availability | 3 | 0.975 | 0.987 |
| Technology Perceived Behavioural Control | 3 | 0.526 | 0.759 |
| Intention To Share Knowledge | 3 | 0.795 | 0.906 |
| Knowledge Sharing Behaviour | 3 | 0.681 | 0.829 |

2.4 Analisis statistic

Data dianalisis menggunakan *Structural equation modelling (SEM)* pada aplikasi SmartPLS 3.2 untuk validitas dan mendapatkan model penelitian yang fit. Dilakukan analisis ini untuk mengukur karakteristik dari responden dan membandingkan nilai pada variable-variabel yang diteliti.

Table 3. karakteristik responden

| Klasifikasi | | frekuensi | % |
|---------------|----------------------|-----------|-----|
| Jenis kelamin | Laki-Laki | 40 | 50% |
| | Perempuan | 40 | 50% |
| Pendidikan | SMA | 40 | 50% |
| | D3 | 7 | 9% |
| | S1 | 28 | 35% |
| | S2 | 5 | 6% |
| Jabatan | Kasubbag Umum | 1 | 1% |
| | Kasubbag Keuangan | 1 | 1% |
| | Kasubbag Perencanaan | 1 | 1% |
| | Bendahara | 1 | 1% |
| | Pendministrasi | 35 | 49% |
| | Pengelola | 9 | 13% |
| | Pranata | 2 | 3% |
| | Penata | 22 | 31% |

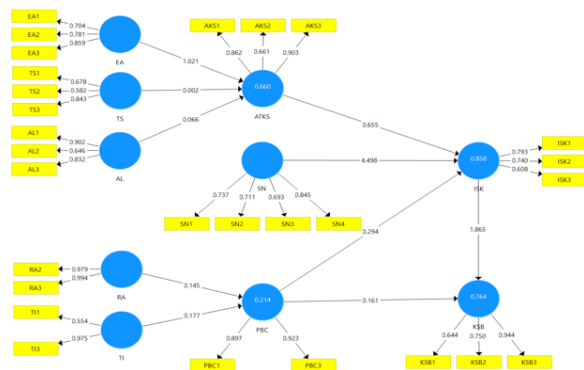
Berdasarkan pengolahan data pada SmartPLS 3.2 didapatkan model *framework* yang telah mengalami konstruk ulang sebanyak 2 kali, dan dinyatakan valid. Nilai hasil dari konstruk model penelitian dapat dilihat pada table 4.

Table 4. Path koefisien hasil penelitian

| path | original sampel | t - statistik | p | hipotesis |
|---|-----------------|---------------|-------|--------------|
| Expected Association → Attitude Toward Knowledge Sharing | 0.733 | 7.019 | 0.000 | H1 Diterima |
| Trust → Attitude Toward Knowledge Sharing | 0.029 | 0.284 | 0.776 | H2 Ditolak |
| Altruism → Attitude Toward Knowledge Sharing | 0.158 | 2.602 | 0.000 | H3 Diterima |
| Attitude Toward Knowledge Sharing → Intention To Share Knowledge Subjective Norm | 0.890 | 15.497 | 0.000 | H5 Diterima |
| Intention To Share Knowledge Resource Availability → Perceived Behavioural Control Technology | 0.380 | 3.605 | 0.000 | H7 Diterima |
| Perceived Behavioural Control Technology → Perceived Behavioural Control | 0.215 | 3.567 | 0.000 | H8 Diterima |
| Perceived Behavioural Control → Knowledge Sharing Behaviour Intention To Share Knowledge | 0.220 | 2.073 | 0.039 | H9 Diterima |
| Knowledge Sharing Behaviour Intention To Share Knowledge | 0.750 | 10.628 | 0.000 | H10 Diterima |

C. HASIL DAN ANALISIS

C.1. Model framework akhir



Gambar 1. Model akhir framework

C.2. Hasil Model Penelitian

Model penelitian ini ialah mencari tahu apakah hubungan antar setiap variable yang berkaitan dengan *knowledge sharing*, dan dapat mengetahui factor yang mempengaruhi niatan / motivasi staff pegawai sub-bagian kesekretariatan dan umum di dinas PU dalam menjalankan *knowledge sharing*.

Berdasarkan Table 4, hasil akhir penelitian yang didapat dari model *framework* menunjukkan bahwa dari 10 hipotesis yang diajukan diawal, sebanyak 2 hipotesis ditolak yakni H9 *Perceived behaviour control* pada *Knowledge sharing behaviour* dan H2 *Trust* pada *Attitude toward knowledge sharing*. Sedangkan *expected association* signifikan mempengaruhi *attitude toward knowledge sharing*, *Altruism* signifikan mempengaruhi *attitude toward knowledge sharing*, dan *resource availability* dan *technology* yang signifikan mempengaruhi *perceived behaviour control*. Juga *Perceived behaviour control* yang signifikan mempengaruhi *intention to share knowledge* dan *knowledge sharing behaviour*. *Attitude towards knowledge sharing* dan *subjective norm* yang signifikan mempengaruhi *intention to share knowledge*. Serta *intention to share knowledge* yang signifikan mempengaruhi *knowledge sharing behaviour*. Sub Bab 2

KESIMPULAN

Temuan yang didapatkan pada penelitian ini, yaitu telah teridentifikasi factor yang mempengaruhi staff pegawai dinas PU sub-bagian kesekretariatan dan umum dalam melakukan *knowledge sharing*. Seperti hasil yang didapat pada pengolahan data bahwa hal yang mendasari terjadinya *knowledge sharing* ialah persepsi individu yang ingin mendapatkan sesuatu sebagai ganti pertukaran *knowledge* yang telah ia berikan [10] hal ini selaras dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa staff tidak merasa mendapatkan keuntungan dari apa yang telah mereka bagikan. Kecendrungan kepercayaan juga menjadi poin penting dalam melakukan proses *sharing* sesama staff pegawai, semakin tinggi tingkat kepercayaan sesama staff maka akan menciptakan persepsi yang positif pada kebiasaan *knowledge sharing* [12]. Dari hasil penelitian hipotesis H2 ditolak, yang mana menyatakan bahwa kepercayaan tidak berpengaruh pada motivasi dalam melakukan *sharing*, hal ini didasari pada pernyataan staff pegawai yang tidak memiliki kepercayaan yang tinggi kesesama karena intensitas interaksi yang kurang dan menciptakan ruang yang membuat staff tidak secara alami membagikan *knowledge* mereka [12].

Dorongan yang diberikan atasan ataupun instansi akan menimbulkan motivasi pada masing-masing staff, karena mereka percaya bahwa dengan adanya dukungan dalam melakukan *knowledge sharing* baik dari atasan maupun instansi akan menciptakan lingkungan kerja yang menerima *knowledge sharing* lebih baik [7], hal ini selaras dengan hipotesis H5 yang diterima, bahwa *subjective norm* berpengaruh positif pada *intention to share knowledge*. Dengan dukungan yang diberikan dari instansi dan atasan, maka sumber daya baik itu kesempatan, fasilitas dan kemampuan untuk memberikan pengetahuan kepada sesama staff akan tercipta [14]. Dengan mendapatkan apa saja yang dibutuhkan dalam melakukan *knowledge sharing* maka niat atau motivasi pada setiap staff pegawai akan muncul dan memberikan kesiapan dalam melakukan *sharing* [14]. Hal ini juga selaras dengan hasil hipotesis H8 dan H9 yang mana menyatakan bahwa *perceived behaviour control* signifikan mempengaruhi niat dan kebiasaan dalam melakukan *knowledge sharing*. Yang mana menjelaskan bahwa dengan keadaan yang mendukung bagi staff pegawai maka niat atau motivasi akan timbul dan membuat lingkungan kerja membuat kegiatan *sharing* menjadi kebiasaan ataupun rutinitas yang dapat dilakukan secara alami [7].

Kedepannya diharapkan instansi dapat memberikan dukungan kepada lingkungan kerja yang mana akan meningkatkan intensitas terjadinya *knowledge sharing* dan akan membuat *sharing* sebagai kebiasaan yang dilakukan oleh setiap staff pegawai sub-bagian kesekretariatan dan umum pada Dinas PU provinsi riau. Hal ini dapat dilakukan dengan instansi yang memberikan dukungan dengan cara membuatkan regulasi yang mengatur kegiatan-kegiatan *knowledge sharing* pada instansi sehingga frekuensi terjadinya kegiatan tersebut akan menjadi lebih sering..

REFERENSI

- [1] Van Den Hoof, B., dan De Ridder, J. A. (2004). *Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and cmc use on knowledge sharing*. *Journal of Knowledge management*, 8(6), 117–130.
- [2] Esmaeilpour, R., dan Taheri, M. (2014). *Studying the effect of organisational culture and structure on knowledge sharing: a case study in lahijan food industry companies*. *International Journal of Services and Operations Management*, 17(3), 311–329.
- [3] Noor, N. M., dan Salim, J. (2011). *Factors influencing employee knowledge sharing capabilities in electronic government agencies in*

- malaysia. *International Journal of Computer Science Issues (IJCSI)*, 8(4), 106.
- [4] Suppiah, V., dan Singh Sandhu, M. (2011). Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour. *Journal of knowledge management*, 15(3), 462–477.
- [5] Davenport, T. H., Prusak, L., dkk. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- [6] Wang, H.-K., Yen, Y.-F., dan Tseng, J.-F. (2015). Knowledge sharing in knowledge workers: The roles of social exchange theory and the theory of planned behavior. *Innovation*, 17(4), 450–465.
- [7] Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179–211.
- [8] Setyobudi, W. T. (2008). Aplikasi theory of planned behavior (tpb) terhadap perilaku berbagi pengetahuan (knowledge sharing) dalam organisasi. Dalam *National conference on management research* (hal. 1–16).
- [9] Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial leastsquare (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Bock, G. W., dan Kim, Y.-G. (2002). Breaking the myths of reward: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2), 14–21.
- [11] R.-C Shih & S.-J Lou. (2011). The Development and application of a knowledge sharing behaviour model for Taiwan junior high school English teachers. *African Journal of Business Management*. Vol. 5(30). Pp. 12066-12075.
- [12] Hsu, C.-L., dan Lin, J. C.-C. (2008). Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, social influence and knowledge sharing motivation. *Information & management*, 45(1), 65–74.
- [13] Hung, S.-Y., Lai, H.-M., dan Chou, Y.-C. (2010). The determinants of knowledge sharing intention in professional virtual communities: An integrative model. Dalam *Pacis* (hal. 142).
- [14] So, J. C., dan Bolloju, N. (2005). Explaining the intentions to share and reuse knowledge in the context of it service operations. *Journal of Knowledge Management*, 9(6), 30–41.