

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGGUNAAN SISTEM MANAJEMEN PENGETAHUAN OLEH PEGAWAI SEKTOR PUBLIK: MENGGUNAKAN MODEL UTAUT

Ahmad Zaky, Retno Kusumastuti

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Indonesia, Indonesia

Email: ahmad.zaky01@ui.ac.id, r.kusumastuti@ui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penerimaan dan penggunaan sistem manajemen pengetahuan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK). Model *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai BPPK dalam menggunakan sistem manajemen pengetahuan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi penelitian adalah pegawai BPPK yang telah mengikuti *e-learning* manajemen pengetahuan. Pengumpulan data menggunakan metode survey dengan instrumen penelitiannya adalah kuesioner. Kuesioner yang dikembalikan dan lengkap diisi oleh responden adalah sebanyak 156. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *effort expectancy*, *social influence* dan *facilitating condition* secara statistik mempengaruhi *behavior intention* dan *use behavior* karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan *t*-statistik $> 1,96$, sedangkan faktor *performance expectancy* tidak terbukti mempengaruhi penggunaan sistem manajemen pengetahuan. Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai BPPK dalam menggunakan sistem manajemen pengetahuan adalah kemudahan dalam menggunakan dan mempelajari sistem manajemen pengetahuan, pengaruh dan rekomendasi dari orang-orang disekitar pegawai dan adanya dukungan teknis dalam penggunaan sistem manajemen pengetahuan.

Kata kunci: Pengaruh Sistem; Manajemen; Pegawai; Model Utaut.

Abstract

*This study aims to determine factors that influence the acceptance and use of the knowledge management system at the Financial Education and Training Agency (BPPK). The Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) model is used to analyze the factors that influence BPPK employees in using the knowledge management system. This study uses a quantitative method, with the research population was BPPK employees who have participated in knowledge management e-learning. Data collected by a survey method with questionnaire as a research instrument. The number of data that has been successfully collected are 156. The results showed that the effort expectancy, social influence and facilitating condition factors statistically influenced behavior intention and use behavior because they had a significance value of < 0.05 and *t*-statistics > 1.96 , while the performance*

expectancy factor is not proven to affect the use of knowledge management systems. So that the factors that influence BPPK employees in using the knowledge management system are the ease of using and studying the knowledge management system, the influence and recommendations of the people around the employees and the existence of technical support in the use of the knowledge management system.

Keywords: *Influence Management System; Employee; Model Utaut.*

Pendahuluan

Kehidupan suatu organisasi sangat dinamis mengikuti perkembangan yang terjadi pada lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Perkembangan tersebut membuat organisasi harus selalu beradaptasi dengan cepat agar bisa bertahan. Pada era pandemi covid-19 seperti sekarang ini, faktor lingkungan eksternal sangat mempengaruhi eksistensi organisasi salah satunya adalah adaptasi terhadap perubahan pola kerja dan penggunaan teknologi. Pola kerja yang berubah dari pola *onsite* menjadi pola *online* dan pola kerja *anywhere*, menyebabkan kurangnya interaksi antarpegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan menyulitkan proses transfer pengetahuan antarpegawai. Kesulitan ini terlebih lagi dialami oleh pegawai baru, baik pegawai yang baru mutasi kerja dari tempat lain ataupun pegawai *freshgraduate*.

Salah satu solusi dalam mengatasi hambatan dalam transfer pengetahuan antarpegawai adalah dengan penggunaan teknologi yaitu sistem manajemen pengetahuan. Fungsi dari sistem manajemen pengetahuan ini adalah sebagai sarana pegawai melakukan proses manajemen pengetahuan seperti *knowledge acquisition, knowledge sharing maupun knowledge application*. Dengan adanya sistem manajemen pengetahuan maka prosedur-prosedur kerja berupa SOP, dokumen-dokumen kerja atau pengetahuan lain yang bersifat *explicit* bisa didigitalisasikan ke dalam *repository*. Selain itu pengetahuan-pengetahuan yang bersifat *tacit* yang ada di kepala pegawai dan juga *best practice* dan pengalaman dari pegawai senior/pimpinan dapat ditangkap, dikonversi dan disimpan ke dalam *repository* sistem manajemen pengetahuan.

Teknologi informasi menjadi menjadi *enabler* dalam proses manajemen pengetahuan seperti *acquiring, creating, collating, updating, disseminating, dan capitalizing* (Pandey, 2016). Teknologi informasi yang dijadikan alat bantu dalam mengumpulkan, menyimpan, kodifikasi dan menyebarkan pengetahuan dalam rangka menjalankan mekanisme pengelolaan pengetahuan sekaligus mekanisme sosial/struktural disebut sebagai sistem manajemen pengetahuan (Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2015). Penggunaan dan pemanfaatan sistem manajemen pengetahuan semakin hari semakin vital karena perubahan pola kerja dan perubahan organisasi. Pemanfaatan sistem manajemen pengetahuan tidak hanya dibutuhkan oleh organisasi swasta, tetapi juga oleh organisasi publik. Pada organisasi publik, sistem manajemen pengetahuan memungkinkan organisasi untuk memelihara kemampuan dalam mengidentifikasi informasi relevan yang dibutuhkan dalam memenuhi misi organisasi, memperkuat kolaborasi antarunit, dan menyimpan pengetahuan berharga untuk masa depan (McNabb, 2007).

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) merupakan unit organisasi eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan (Kemenkeu) yang memiliki tugas dalam pengembangan sumber daya manusia dan pengelolaan pengetahuan. Tugas pengelolaan pengetahuan yang dijalankan BPPK tidak hanya melingkupi pengetahuan strategis di level kementerian tetapi juga melakukan pengelolaan pengetahuan di internal organisasinya. Implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan BPPK mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 226/PMK.011/2019 tentang Manajemen Pengetahuan dan pada prosesnya dilakukan melalui sistem manajemen pengetahuan yang diberi nama *Kemenkeu Learning Center* (KLC). KLC tidak hanya bertindak sebagai wadah pengelolaan pengetahuan tetapi juga wadah pembelajaran bagi pegawai Kemenkeu.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai wadah pengelolaan pengetahuan, KLC dibekali dua fitur yaitu pusat pengetahuan dan KMS. Pengetahuan yang ada pada KLC ada yang bersifat publik maupun terbatas. Pengetahuan yang bersifat publik bisa diakses oleh siapa saja termasuk oleh masyarakat umum. Sedangkan yang bersifat terbatas hanya bisa diakses dalam lingkup Kementerian atau hanya unit eselon I. KLC merupakan alat bantu dalam proses manajemen pengetahuan sehingga tingkat keterisian dan pemanfaatan pengetahuan tergantung dari orang/atau pegawai yang memakainya. Untuk menaikkan tingkat pemanfaatan KLC, BPPK melakukan berbagai sosialisasi dan pelatihan tentang bagaimana berbagi pengetahuan di KLC salah satunya adalah e-learning Manajemen Pengetahuan: Dokumentasi Pengetahuan. E-learning tersebut merupakan diselenggarakan pada tahun 2020 dan 2021 dan wajib diikuti oleh pegawai BPPK.

Hasil dari sosialisasi dan pelatihan terkait manajemen pengetahuan yang dilakukan BPPK adalah terisinya dokumen pengetahuan pada fitur KMS di KLC yaitu sebanyak 177 pengetahuan dari 112 pegawai pada Desember 2021 (KLC, 2021). Namun jumlah tersebut hanya sekitar 9% dari jumlah pegawai yang mengikuti e-learning Manajemen Pengetahuan: Dokumentasi Pengetahuan yaitu sebanyak 1161 pegawai. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya tingkat pemanfaatan atau penggunaan KLC oleh pegawai BPPK. Berdasarkan permasalahan tersebut maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah **“Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pegawai BPPK dalam menggunakan sistem manajemen pengetahuan pada KLC?”**

Penggunaan teknologi sangat dipengaruhi oleh persepsi pengguna, jika pengguna merasa bahwa teknologi tersebut dapat dipercaya dan bermanfaat baginya maka ia akan memiliki persepsi positif terhadap penggunaannya (Hung, Tsai, & Chuang, 2014). Bagi pengembang sistem, informasi tentang persepsi pengguna juga berguna untuk mendapatkan *feedback* terkait sistem informasi yang dikembangkan. Teori dan model tentang penggunaan dan penerimaan pengguna teknologi sudah banyak dikembangkan yaitu seperti *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT), *Technology Acceptance Model* (TAM), dan *Diffusion of Innovations Theory* (DOI) (Taherdoost, 2018).

Salah satu model pengukuran penerimaan dan penggunaan teknologi yang populer adalah *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) yang

dikembangkan oleh (Venkatesh, Morris, Davis, & Davis, 2003). Venkatesh melakukan *review*, mensintesis, dan menyatukan teori/model penerimaan teknologi yang ada kedalam UTAUT. Depalan model penerimaan teknologi yang disatukan adalah *Theory of reasoned action*, *Technology Acceptance Model (TAM)*, *Model Dan Theory of Planned Behavior*, *Model PC Utilization*, *Innovation Diffusion Theory*, dan *Social Cognitive Theory*.

UTAUT merupakan model penerimaan dan penggunaan teknologi yang terintegrasi. Model-model sebelumnya memang mampu memprediksi penggunaan teknologi, namun hanya UTAUT yang mempertimbangkan banyak moderator sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Hasil penelitian (Venkatesh et al., 2003) menunjukkan bahwa kedelapan model yang diteliti akan memberikan performa yang lebih baik ketika digunakan secara terintegrasi dari pada sendiri-sendiri. UTAUT sudah digunakan dalam penelitian empiris tentang penggunaan teknologi dengan berbagai macam latar belakang seperti eropa, asia, amerika utara, amerika selatan, serta asia tenggara (Attuquayefio & Addo, 2014).

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena permasalahan penelitian dianalisis dan dijawab berdasarkan teori yang sudah ada. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif diharapkan hasil penelitian menjadi lebih valid. Ditinjau dari tujuannya, maka penelitian ini termasuk *explanatory research* karena berusaha menjelaskan terjadinya suatu kejadian dengan menggunakan suatu hipotesis yang menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menguji hipotesis yang dibangun (Cooper, Schindler, & Sun, 2006).

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yaitu dimana data diperoleh melalui survei menggunakan instrumen kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel yang diukur dan mengacu pada kuesioner yang disusun oleh (Venkatesh et al., 2003). Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposif sampling* karena sampel diambil hanya dari pegawai BPPK yang telah mengikuti e-learning Manajemen Pengetahuan: Dokumentasi Pengetahuan sebagai populasi penelitian. Jumlah sampel minimal mengikuti ketentuan dari (Anderson & Black, 2010) yaitu berkisar antara 100 s.d. 200 responden.

Hasil pengumpulan data akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif akan menggambarkan demografi responden. Statistik inferensial akan mengolah data yang bertujuan untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisis statistik inferensial akan menggunakan *metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS)* menggunakan program SmartPLS versi 3.2.9.

Tahapan analisis statistik inferensial menggunakan menggunakan SEM-PLS adalah sebagai berikut:

1. Membuat Spesifikasi Model Struktural

Pada tahap ini digambarkan diagram yang menunjukkan hubungan antara variabel laten / konstruk eksogen/independen dengan variabel endogen (dependen).

Variabel disusun berdasarkan urutan dari kiri ke kanan dengan diberikan tanda panah dari variabel eksogen menuju variabel endogen.

2. Membuat Spesifikasi Model Pengukuran
Setiap konstruk pada model struktural yang telah dibuat disisipkan indikator/item yang mengukurnya. Arah panah dari indikator menuju konstruk pada model pengukuran formatif sedangkan pada model pengukuran reflektif arah panah dari konstruk menuju indikator.
3. Evaluasi Model Pengukuran
4. Evaluasi model pengukuran akan menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Dalam SmartPLS dapat dilakukan pengujian reliabilitas indikator, reliabilitas konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan.
5. Evaluasi Model Struktural
6. Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel maka langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi terhadap model struktural. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menilai signifikansi dan relevansi hubungan struktural. Nilai signifikansi akan menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.
7. Interpretasi Hasil dan Kesimpulan
8. Hasil dari pengujian atas hipotesis akan dibahas dengan membandingkan dengan penelitian terdahulu dan ditarik kesimpulan dalam konteks objek penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Demografi Responden

Kuesioner disebarluaskan melalui e-mail kepada pegawai BPPK yang telah mengikuti e-learning Manajemen Pengetahuan: Dokumentasi Pengetahuan. Pengumpulan data dilakukan selama 18 hari dari tanggal 14 s.d. 31 Maret 2022. Hasilnya adalah sebanyak 156 responden menjawab kuesioner secara lengkap dan bisa dilanjutkan ke tahap pengolahan data. Jika dilihat dari demografi responden, maka mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, selain itu responden mayoritas berusia 30-40 tahun dengan masa kerja mayoritas 11-15 tahun. Mayoritas responden menggunakan sistem manajemen pengetahuan secara sukarela.

Tabel 1
Demografi Responden

Klasifikasi		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	107	69%
	Perempuan	49	31%
Usia	<30 tahun	17	11%
	30-40 tahun	99	63%
	41-50 tahun	15	10%
	>50 tahun	25	16%

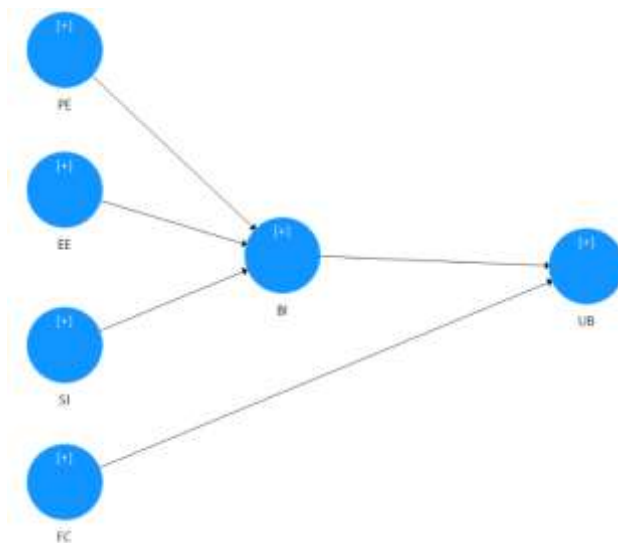
Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Sistem Manajemen
Pengetahuan Oleh Pegawai Sektor Publik: Menggunakan Model UTAUT

Pengalaman Kerja	0-5 tahun	13	8%
	6-10 tahun	35	22%
	11-15 tahun	80	51%
	lebih dari 15 tahun	28	18%
Alasan Penggunaan KMS	Sukarela	86	55%
	Tidak Sukarela	70	45%

Sumber : Hasil olahan peneliti

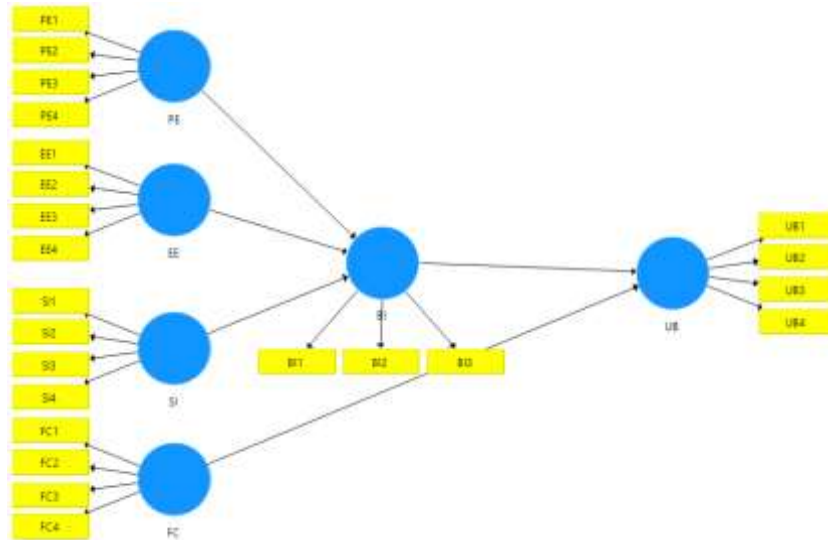
Pembuatan Spesifikasi Model Struktural

Berdasarkan kerangka teoritis penelitian maka dibuatlah model struktural awal menggunakan program SmartPLS. Model awal struktural dapat dilihat pada gambar 3. Terdapat 4 variabel independen/eksogen yaitu *Performance Expectancy (PE)*, *Effort Expectancy (EE)*, *Social Influence (SI)*, *Facilitating Condition (FC)* dan 2 variabel dependen/endogen yaitu *Behavioral Intention (BI)* dan *Use Behavior (UB)*. Variabel eksogen diletakkan disisi kiri dan mempunyai anak panah yang mengarah pada variabel endogen.



**Gambar 1. Model Struktural Awal
Pembuatan Spesifikasi Model Pengukuran**

Model pengukuran menunjukkan hubungan antara variabel/konstruk dengan indikator/item. Model pengukuran pada penelitian ini menggunakan model pengukuran reflektif yaitu dimana anak panah berasal dari konstruk menuju variabel.



Gambar 2. Model Pengukuran

Uji Reliabilitas Indikator

Tahap pertama dalam menguji model pengukuran reflektif adalah dengan menguji seberapa besar setiap varian indikator bisa dijelaskan oleh kontruknya, yang diindikasikan oleh reliabilitas indikator. Reliabilitas indikator didapatkan jika nilai *indicator loading* / *loading factor* lebih besar dari 0,7 (Latan & Ghozali, 2012). Indikator yang memiliki nilai *indicator loading* dibawah 0,7 sebaiknya dihapus. Pada progam SmartPLS, nilai *indicator loading* dapat dilihat pada matrik *outer loading* sebagaimana . Hasil estimasi algoritma PLS, bahwa semua indikator memiliki nilai *indicator loading* diatas 0,7 sehingga lolos uji reliabilitas indikator.

Tabel 2. Matrik *Outer Loading*

	BI	EE	FC	PE	SI	UB
BI1	0,942					
BI2	0,958					
BI3	0,955					
EE1		0,823				
EE2		0,879				
EE3		0,897				
EE4		0,886				
FC1			0,776			
FC2			0,826			
FC3			0,707			
FC4			0,767			
PE1				0,934		
PE2				0,961		
PE3				0,951		
PE4				0,804		

SI1	0,773
SI2	0,858
SI3	0,856
SI4	0,710
UB1	0,881
UB2	0,880
UB3	0,884
UB4	0,900

Sumber: Hasil olahan peneliti

Uji Reliabilitas Konsistensi Internal

Tahap kedua dalam menguji model pengukuran reflektif adalah dengan menguji reliabilitas konsistensi internal. Reliabilitas konsistensi internal adalah sejauh mana indikator-indikator yang mengukur konstruk yang sama berhubungan satu sama lain. Salah satu ukuran dalam menguji reliabilitas konsistensi internal adalah menggunakan nilai *Composite Reliability* dan nilai yang disarankan adalah lebih besar sama dengan 0,7 (Hair, Sarstedt, Ringle, & Mena, 2012). Tabel 4 menunjukkan bahwa model pengukuran lulus uji reliabilitas konsistensi internal karena seluruh nilai *Composite Reliability* lebih besar sama dengan dari 0,7.

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

	Composite Reliability
BI	0,967
EE	0,927
FC	0,853
PE	0,953
SI	0,877
UB	0,936

Sumber: Hasil olahan peneliti

Uji Validitas Konvergen

Tahap ketiga dalam evaluasi model pengukuran reflektif adalah uji validitas konvergen. Pengujian ini untuk menunjukkan bahwa sebuah indikator/item berkorelasi positif dengan indikator/item alternatif untuk konstruk yang sama. Dalam mengevaluasi validitas konvergen dapat digunakan Average Variance Extracted (AVE). AVE merupakan rata-rata loading yang dikuadratkan dari indikator-indikator konstruk, nilai AVE yang diharapkan agar terdapat validitas konvergen adalah $> 0,5$ (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2017). Hasil estimasi AVE dengan program SmartPLS menunjukkan bahwa model pengukuran lulus uji validitas konvergen.

Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
BI	0,906
EE	0,760
FC	0,593
PE	0,837
SI	0,643
UB	0,785

Sumber: Hasil olahan peneliti

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan menunjukkan tingkatan seberapa besar sebuah variabel laten benar-benar berbeda dengan variabel laten lain sebagaimana ditunjukkan penelitian empiris. *Cross-Loading* merupakan pendekatan yang dilakukan dalam menilai validitas diskriminan. *Loading* sebuah indikator pada konstruk yang diukur seharusnya lebih besar dari pada loading terhadap konstruk lain (*Cross-Loading*). Cara terbaik dalam menilai *cross-loading* adalah dengan menggunakan matrik. Tabel 6 menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki *cross-loading* yang baik, sehingga model pengukuran lolos uji validitas diskriminan.

Tabel 5. Matrik Cross Loadings

	BI	EE	FC	PE	SI	UB
BI1	0,942	0,474	0,520	0,464	0,553	0,556
BI2	0,958	0,391	0,468	0,455	0,531	0,534
BI3	0,955	0,436	0,460	0,470	0,513	0,548
EE1	0,423	0,823	0,504	0,577	0,536	0,607
EE2	0,332	0,879	0,566	0,497	0,489	0,542
EE3	0,435	0,897	0,588	0,411	0,460	0,516
EE4	0,382	0,886	0,566	0,348	0,456	0,465
FC1	0,534	0,435	0,776	0,318	0,460	0,428
FC2	0,320	0,563	0,826	0,446	0,504	0,519
FC3	0,402	0,461	0,707	0,211	0,358	0,293
FC4	0,342	0,499	0,767	0,255	0,448	0,445
PE1	0,475	0,518	0,415	0,934	0,649	0,710
PE2	0,472	0,506	0,389	0,961	0,624	0,724
PE3	0,461	0,503	0,407	0,951	0,665	0,725
PE4	0,360	0,386	0,293	0,804	0,563	0,627
SI1	0,369	0,296	0,357	0,613	0,773	0,515
SI2	0,527	0,391	0,466	0,563	0,858	0,611
SI3	0,451	0,441	0,485	0,597	0,856	0,594
SI4	0,424	0,662	0,551	0,431	0,710	0,507
UB1	0,565	0,649	0,560	0,666	0,633	0,881
UB2	0,539	0,531	0,482	0,678	0,576	0,880

	BI	EE	FC	PE	SI	UB
UB3	0,422	0,476	0,443	0,687	0,606	0,884
UB4	0,487	0,493	0,494	0,672	0,659	0,900

Sumber: Hasil olahan peneliti

Evaluasi Model Struktural

Setelah melewati uji validitas dan reliabilitas, tahapan berikutnya adalah melakukan evaluasi terhadap model struktural. Evaluasi tersebut untuk melihat hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Pengujian yang dilakukan yaitu dengan menilai signifikansi dan relevansi hubungan model struktural serta menilai tingkat koefisien determinasi R^2 .

Dalam menilai signifikansi dapat menggunakan koefisien jalur (*path coefficient*) maupun nilai t dan p empiris pada metode bootstrapping SEM-PLS. Nilai koefisien jalur memiliki *standardized values* antara -1 sampai +1. Nilai 1 (positif maupun negatif) menunjukkan adanya pengaruh kuat dan signifikan secara statistik, sedangkan nilai yang mendekati 0 umumnya tidak signifikan. Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel eksogen dari BI yaitu EE, PE dan SI memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap BI, dengan SI yang memiliki dampak paling kuat. Variabel eksogen dari UB yaitu BI dan FC juga memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap UB, dengan BI sebagai variabel yang memiliki dampak terbesar. Sehingga hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan hipotesis antara BI dan UB secara statistik adalah signifikan.
2. Hubungan hipotesis antara EE dan BI secara statistik adalah signifikan.
3. Hubungan hipotesis antara FC dan UB secara statistik adalah signifikan.
4. Hubungan hipotesis antara PE dan BI secara statistik adalah signifikan.
5. Hubungan hipotesis antara SI dan BI secara statistik adalah signifikan.

Tabel 6. Nilai Koefisien Jalur

	BI	EE	FC	PE	SI	UB
BI						0,388
EE	0,179					
FC						0,366
PE	0,146					
SI	0,360					
UB						

Sumber: Hasil olahan peneliti

Selain dari koefisien jalur, nilai signifikansi juga tergantung *standard error* yang diperoleh dengan metode *bootstrap* dalam SEM-PLS. Dengan *bootstrapping* akan diperoleh nilai t dan p statistik yang akan menentukan signifikansi hubungan. Pada tingkat signifikansi 5%, maka nilai t statistik diatas 1,96 dinyatakan signifikan secara statistik dan nilai p yang dibawah 0,05 juga dinyatakan signifikan secara statistik (Sarstedt et al., 2017). Hasil perhitungan *bootstrapping* SEM-PLS menunjukkan bahwa hubungan

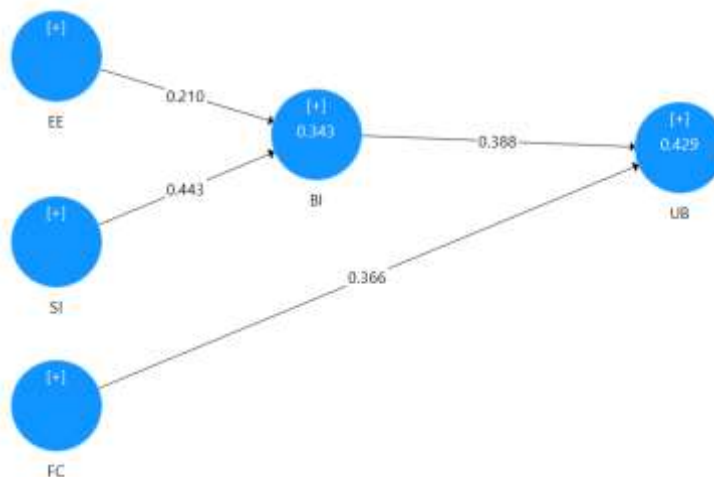
hipotesis antara P dengan BI tidak signifikan secara statistik karena memiliki t statistik kurang dari 1,96 dan nilai p lebih dari 0,05, sedangkan hubungan hipotesis antara BI dengan UB, EE dengan BI, FC dengan UB, dan SI dengan BI dinyatakan signifikan secara statistik.

Tabel 7. Nilai T dan P Statistik

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis	Kesimpulan
BI -> UB	0,388	5,267	0,000	H5	Diterima
EE -> BI	0,179	1,972	0,049	H2	Diterima
FC -> UB	0,366	4,695	0,000	H4	Diterima
PE -> BI	0,146	1,119	0,264	H1	Ditolak
SI -> BI	0,360	2,632	0,009	H3	Diterima

Sumber: Hasil olahan peneliti

Berdasarkan pengujian signifikansi dan relevansi hubungan maka didapatkan model umum penggunaan sistem manajemen pengetahuan pada BPPK dan koefisien jalurnya adalah seperti gambar 5.



Gambar 3. Model Penggunaan Sistem Manajemen Pengetahuan pada BPPK

Sumber: Hasil olahan peneliti

Koefisien determinasi R^2 menunjukkan ukuran kekuatan prediksi model. Nilai R^2 memiliki nilai dari 0 sampai dengan 1 dimana nilai yang semakin tinggi menunjukkan akurasi prediksi yang semakin tinggi. (Sarstedt et al., 2017) mengelompokan nilai R^2 menjadi tiga yaitu R^2 sebesar 0,75 memiliki kekuatan prediksi substansial, nilai R^2 sebesar 0,5 memiliki kekuatan prediksi moderat dan nilai R^2 sebesar 0,25 memiliki kekuatan prediksi lemah. Tabel 9 menunjukkan bahwa BI dan U memiliki kekuatan prediksi yang moderat. Nilai 0,354 pada BI bisa diartikan bahwa 35,4% variansi perubahan variabel BI dapat dijelaskan oleh variabel eksogennya sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Nilai 0,429 pada UB bisa diartikan bahwa 42,9% variansi

perubahan pada UB dapat dijelaskan oleh variabel eksogennya., sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 8. Nilai R²

	R Square
BI	0,354
UB	0,429

Sumber: Hasil olahan peneliti

Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan berbagai pengujian baik dalam evaluasi model pengukuran maupun evaluasi model struktural, diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi secara signifikan terhadap penerimaan dan penggunaan sistem manajemen pengetahuan di BPPK. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat ada tabel

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil Uji	Alasan
H1 <i>Performance Expectancy</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Behavioral Intention</i>	Ditolak	<i>T-Statistics</i> < 1,96 dan <i>P-Values</i> > 0,05
H2 <i>Effort Expectancy</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Behavioral Intention</i>	Diterima	<i>T-Statistics</i> > 1,96 dan <i>P-Values</i> < 0,05
H3 <i>Social Influence</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Behavioral Intention</i>	Diterima	<i>T-Statistics</i> > 1,96 dan <i>P-Values</i> < 0,05
H4 <i>Facilitating Condition</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Use Behavior</i>	Diterima	<i>T-Statistics</i> > 1,96 dan <i>P-Values</i> < 0,05
H5 <i>Behavioral Intention</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Use Behavior</i>	Diterima	<i>T-Statistics</i> > 1,96 dan <i>P-Values</i> < 0,05

Sumber: Hasil olahan peneliti

Hubungan *Performance Expectancy* terhadap *Behavioral Intention* (H1)

Hipotesis 1 menguji hubungan antara *Performance Expectancy* terhadap *Behavioral Intention*, hasilnya adalah *T-Statistics* hubungan tersebut sebesar 1,119 dan *P-values* 0,264. Secara statistik *Performance Expectancy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Behavioral Intention* sehingga hipotesis 1 ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa kegunaan sistem manajemen pengetahuan (PE1) sebagai alat bantu menyelesaikan pekerjaan (PE2), meningkatkan produktivitas (PE2), dan meningkatkan kemungkinan kenaikan gaji (PE4) tidak mempengaruhi niat pegawai dalam

menggunakan sistem manajemen pengetahuan. Hasil ini berbeda dengan temuan (Khanam, Mahfuz, & Ahmed, 2016) dan (Mabitsela & Pretorius, 2016) yang menyatakan bahwa *Perfomance Expectancy* mempengaruhi niat pengguna sistem manajemen pengetahuan.

Hubungan *Effort Expectancy* terhadap *Behavioral Intention*

Hipotesis 2 menguji hubungan antara *Effort Expectancy* terhadap *Behavioral Intention*, hasilnya adalah *T-Statistics* hubungan tersebut sebesar 1,972 dan *P-values* 0,049. Secara statistik *Effort Expectancy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Behavioral Intention*, sehingga hipotesis 2 diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemudahan pegawai dalam mempelajari dan menjalankan sistem manajemen pengetahuan mempengaruhi niat pegawai dalam menggunakan sistem manajemen pengetahuan. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wang & Pai, 2011), (Mabitsela & Pretorius, 2016), (Yoo & Huang, 2013) dan (Khanam et al., 2016).

Hubungan *Social Influence* terhadap *Behavioral Intention*

Hipotesis 3 menguji hubungan *Social Influence* terhadap *Behavioral Intention*, hasilnya adalah *T-Statistics* hubungan tersebut sebesar 2,632 dan *P-values* 0,009. Secara statistik *Social Influence* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Behavioral Intention*, sehingga hipotesis 3 diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh orang-orang disekitar pegawai yang merekomendasikan penggunaan sistem manajemen pengetahuan mempengaruhi niat pegawai dalam menggunakan sistem manajemen pengetahuan. Hasil ini mengkonfirmasi teman penelitian sebelumnya oleh (Mabitsela & Pretorius, 2016) dan (Yoo & Huang, 2013).

Hubungan *Facilitating Condition* terhadap *Use Behavior*

Hipotesis 4 menguji hubungan *Facilitating Condition* terhadap *Use Behavior*, hasilnya adalah *T-Statistics* hubungan tersebut sebesar 4,695 dan *P-values* 0,000. Secara statistik *Facilitating Condition* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Use Behavior*, sehingga hipotesis 4 diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dukungan fasilitas dari kantor baik berupa sumber daya maupun *manual book* terkait sistem manajemen pengetahuan mempengaruhi pegawai dalam menggunakan sistem manajemen pengetahuan. Hasil ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya oleh (Wang & Pai, 2011) dan (Mabitsela & Pretorius, 2016).

Hubungan *Behavioral Intention* terhadap *Use Behavior*

Hipotesis 5 menguji hubungan *Behavioral Intention* terhadap *Use Behavior*, hasilnya adalah *T-Statistics* hubungan tersebut sebesar 5,267 dan *P-values* 0,000. Secara statistik *Behavioral Intention* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Use Behavior*, sehingga hipotesis 5 diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa niat dan keinginan pengguna mampu mempengaruhi penggunaan sesungguhnya sistem manajemen pengetahuan oleh pegawai.

Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan dan penggunaan sistem manajemen pengetahuan oleh pegawai BPPK adalah *Effort Expectancy*, *Social Influence*, dan *Facilitating Condition*. Jika pimpinan BPPK menginginkan adanya *engagement* antara pegawai dengan sistem manajemen pengetahuan dan sekaligus meningkatkan penggunaannya, maka hal-hal yang perlu dilakukan adalah

1. Membuat sistem manajemen pengetahuan yang mudah digunakan (*user friendly*), sehingga pegawai merasa nyaman dalam menggunakannya dan tidak membutuhkan waktu lama dalam menguasai penggunaannya.
2. Membuat *manual book* yang mudah dimengerti, sehingga memudahkan pegawai untuk mempelajari penggunaan sistem manajemen pengetahuan.
3. Selain melakukan sosialisasi secara laus, juga mendorong pimpinan unit atau atasan untuk melakukan *direct marketing* penggunaan sistem manajemen pengetahuan kepada bawahannya.
4. Membuat *helpdesk* yang responsif untuk membantu pegawai apabila menemui kesulitan dalam penggunaan sistem manajemen pengetahuan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kekuatan prediksi variabel eksogen terhadap *Behavioral Intention* dan *Use Behavior* (nilai determinasi R^2) tergolong moderat, sehingga ada variabel lain diluar model yang mampu menjelaskan *Behavioral Intention* dan *Use Behavior*. Oleh karena itu untuk peneltian selanjutnya sebaiknya memasukan variabel lain diluar variabel UTAUT yang mempunyai pengaruh terhadap *Behavioral Intention* dan *Use Behavior*.

BIBLIOGRAFI

- Anderson, Hair, & Black, B. (2010). *Multivariate data analysis 7th edition*. Pearson Perntice Hall.
- Attuquayefio, Samuel, & Addo, Hilla. (2014). Review of studies with UTAUT as conceptual framework. *European Scientific Journal*, 10(8).
- Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2015). Knowledge Management Systems. In *Knowledge Management Systems and Processes* (p. 64). Routledge Taylor & Francis.
- Cooper, Donald R., Schindler, Pamela S., & Sun, Jianmin. (2006). *Business research methods* (Vol. 9). Mcgraw-hill New York.
- Hair, Joe F., Sarstedt, Marko, Ringle, Christian M., & Mena, Jeannette A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433.
- Hung, Shin Yuan, Tsai, Jacob Chia An, & Chuang, Chun Chin. (2014). Investigating primary health care nurses' intention to use information technology: An empirical study in Taiwan. *Decision Support Systems*, 57, 331–342.
- Khanam, Liza, Mahfuz, Mohammad Abdullah, & Ahmed, Ezaz. (2016). Employee behavioral intention to adopt knowledge management systems (KMS) in Bangladesh. *European Conference on Knowledge Management*, 445. Academic Conferences International Limited.
- Latan, Hengky, & Ghozali, Imam. (2012). Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Mabitsela, Tebogo, & Pretorius, Agnieta. (2016). Adoption of knowledge management systems: A case of an enterprise data warehouse. *International Conference on Intellectual Capital and Knowledge Management and Organisational Learning*, 182. Academic Conferences International Limited.
- McNabb, David E. (2007). *Knowledge management in the public sector: A blueprint for innovation in government*. ME Sharpe.
- Pandey, Krishna Nath. (2016). *Paradigms of Knowledge Management: With Systems Modelling Case Studies-Volume 60*. Springer.
- Sarstedt, Marko, Ringle, Christian M., & Hair, Joseph F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. *Handbook of Market Research*, 26(1), 1–40.
- Taherdoost, Hamed. (2018). A review of technology acceptance and adoption models and theories. *Procedia Manufacturing*, 22, 960–967.

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Sistem Manajemen
Pengetahuan Oleh Pegawai Sektor Publik: Menggunakan Model UTAUT

Venkatesh, Viswanath, Morris, Michael G., Davis, Gordon B., & Davis, Fred D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 425–478.

Wang, Chih Yao, & Pai, Jung Chi. (2011). *An Empirical Study of the Acceptance and Use of Knowledge Management Systems in Taiwanese Insurance Industry*.

Yoo, Sun Joo, & Huang, Wen Hao David. (2013). Employees' acceptance of knowledge management systems and its impact on creating learning organizations. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 5(4), 434–454.

Copyright holder:

Ahmad Zaky, Retno Kusumastuti (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

