

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN  
*KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
OTORITAS JASA KEUANGAN LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh  
Rizqi Fadhiel Pamula Yoga**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## ABSTRAK

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI OTORITAS JASA KEUANGAN LAMPUNG**

Oleh

**RIZQI FADHIEL PAMULA YOGA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto and survey*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Sampel yang diperoleh berjumlah 34 responden. Pengumpulan data menggunakan angket/ kuisioner. Pengujian hipotesis secara parsial uji T dan secara simultan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi, komunikasi, motivasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Berdasarkan analisis data menunjukkan kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung dipengaruhi budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan *knowledge sharing* sebesar 93,3%.

**Kata kunci** : budaya organisasi, komunikasi, motivasi, *knowledge shaing*, kinerja pegawai.

## **ABSTRACT**

### **INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMMUNICATION, MOTIVATION, AND KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) LAMPUNG**

**By**

**RIZQI FADHIEL PAMULA YOGA**

This research aims to determine the influence of organizational culture, communication, motivation, and knowledge sharing on employee performance Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. The method used in this study is descriptive verification with ex post facto approach and surveys. The population in this study is 52 respondents. The sample obtained was 35 respondents. Data collection is done through questionnaires. The hypothesis testing is done by using T test partially and F test simultaneously. The result of the data analysis shows that employee performance of Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung influenced by organizational culture, communication, motivation, and knowledge sharing by 93,3%.

**Kata kunci** : organizational culture, communication, motivation, knowledge sharing, employee performance

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN  
*KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
OTORITAS JASA KEUANGAN LAMPUNG**

Oleh  
**RIZQI FADHIEL PAMULA YOGA**

Skripsi  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA PENDIDIKAN**

Pada  
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Program Studi Pendidikan Ekonomi



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDARLAMPUNG  
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI OTORITAS JASA KEUANGAN LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Rizqi Fadhiel Pamula Yoga**

No. Pokok Mahasiswa : **1513031072**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

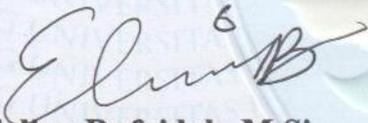


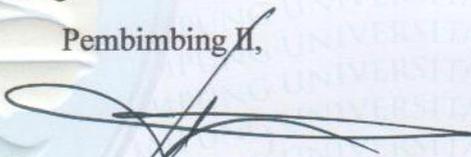
**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

Pembimbing I,

Pembimbing II,

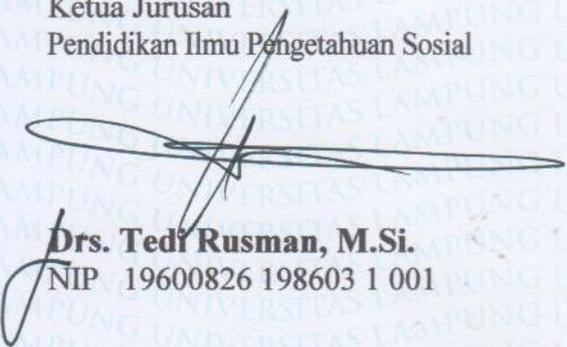
  
**Dr. Erlina Rufaidah, M.Si.**  
NIP 19580828 198601 2 001

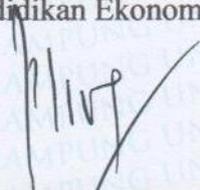
  
**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

**2. Mengetahui**

Ketua Jurusan  
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Ketua Program Studi  
Pendidikan Ekonomi

  
**Dr. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

  
**Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd.**  
NIP 19770808 200604 2 001

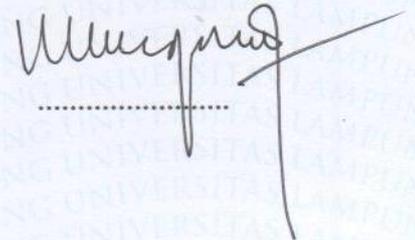
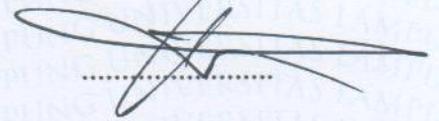
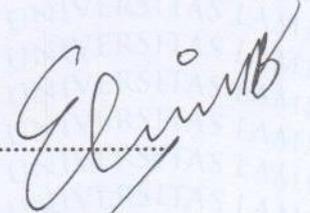
**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Erlina Rufaidah, M.Si.**

Sekretaris : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**

Penguji  
Bukan Pembimbing : **Drs. I Komang Winatha, M.Si.**

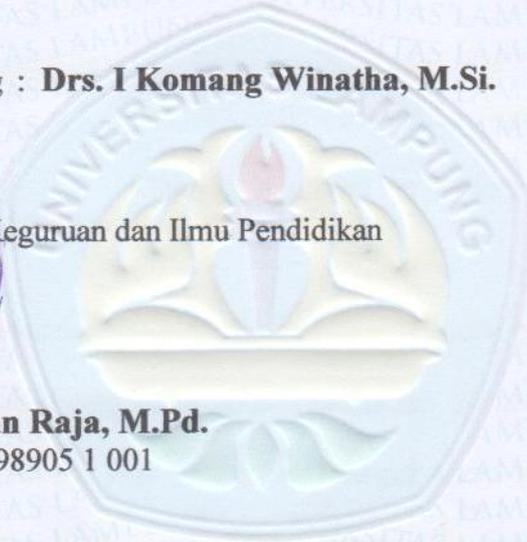


2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.**

NIP 19620804 198905 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **30 September 2019**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS LAMPUNG

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145  
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Rizqi Fadhiel Pamula Yoga  
NPM : 1513031072  
jurusan/program studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi  
fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 2 Oktober 2019



Rizqi Fadhiel Pamula Yoga  
1513031072

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Rizqi Fadhiel Pamula Yoga dan biasa disapa dengan Fadil/ Yoga. Penulis lahir tanggal 26 Agustus 1997, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Dahlan (Alm.) dan Siti Warsini. Penulis berasal dari Kota Bandar Lampung. Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh.

1. Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Beringin Raya lulus pada tahun 2009.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 14 Bandar Lampung lulus pada tahun 2012.
3. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Bandar Lampung lulus pada tahun 2015.
4. Pada tahun 2015 penulis di terima melalui jalur SBMPTN pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2018 penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kemudian melaksanakan Praktek Profesi Kependidikan (PPK) di SMK Negeri 1 Sukadana dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sukadana Ilir Kec. Sukadana. Lampung Timur pada tahun 2018. Penulis pernah aktif di organisasi kampus : ' ' IMAPESI dan ASSETS.

## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillahirobbil alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis sampai pada tahap ini.  
Karya kecil ini ku persembahkan untuk,*

### ***Kedua Orang Tuaku Tersayang***

*Sosok terhebat yang pernah hadir dalam hidupku, yang tulus, ikhlas dan sabar mendidik, membesarkan serta menasehatiku. Tak pernah berhenti mendoakanku, mendukung, tak kenal lelah memenuhi segala kebutuhanku dan memberikan kasih sayang yang tiada tara kepadaku*

### ***Adik-Adikku tersayang***

*Terimakasih telah menjadi adik yang selalu memberikan keceriaan dan kebersamaan dalam mewarnai hidup mamas, tetap saling menjaga satu sama lain ya sayang*

### ***Keluarga besar Bapak dan Ibu***

*Terimakasih untuk seluruh keluarga besar yang telah mendukung dan mendoakan keberhasilanku, semoga aku menjadi kebanggaan kalian.*

### ***Sahabat-sahabatku***

*Terimakasih untuk semua senyum yang pernah terukir, tawa yang tak terhingga batasnya, air mata yang sempat jatuh, dan terimakasih untuk semua hal baru yang kalian ajarkan*

### ***Semua guru, dosen, pendidik dan almamater tercinta***

*Terimakasih Pak/Buk sudah mengajarkan banyak hal kepadaku, aku tak sanggup membayarmu tapi doaku tak pernah padam, semoga Allah selalu meridhoi kehidupanmu.*

## **MOTTO**

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh (urusan) yang lain.*

*Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”*

**(QS. Al-Insyirah: 5-8)**

*“Sesungguhnya manusia dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan beramal shaleh”*

**(QS. Al-Ashr)**

*“A painless lesson is also meaningless”*

**(Rizqi Fadhiel Pamula Yoga)**

## SANWACANA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Motivasi dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung”. Sholawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Dra. Riswanti Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.

6. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung dan juga selaku dosen pembahas yang selalu memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung.
8. Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., selaku pembimbing akademik dan pembimbing I yang telah bersedia membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Beliau akrab penulis sapa dengan panggilan bunda. Bunda adalah sosok dosen yang paling perhatian dan peduli yang pernah Fadil temukan. Terimakasih yang tak terhingga Fadil ucapkan kepada bunda atas dukungan, nasihat, dan bimbingannya serta telah mempermudah jalan Fadil dalam menyelesaikan skripsi ini. Fadil bersyukur bisa dibimbing oleh bunda.
9. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku pembimbing II yang selalu memotivasi dan bersedia meluangkan waktunya dengan sabar, ditengah kesibukan bapak sebagai ketua jurusan PIPS, dan ikhlas dalam membimbing penulis. Beliau adalah salah satu sosok dosen yang baik dan teliti, Fadil merasa beruntung dan bersyukur bisa dibimbing oleh bapak. Terimakasih yang tak terhingga Fadil ucapkan kepada bapak atas dukungan, nasihat, dan bimbingannya serta telah mempermudah jalan Fadil dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Dr. Edy Purnomo, M.Si., Drs. I Komang Winatha, M.Si., Drs. Nurdin, M.Si., Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd., Albet Maydiantoro, M.Pd., Wardani, S.Pd., M.Pd., Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Rahmawati,

S.Pd., M.Pd., Suroto, S.Pd., M.Pd., dan Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd., terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.

11. Bapak Indra Krisna, selaku Kepala Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
12. Ibu Dwi dan Bapak Didi selaku pendamping saat penelitian di kantor OJK terima kasih atas arahan, bantuan dan kerjasamanya.
13. Seluruh pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung, terima kasih atas perhatian, kerjasama, dan dukungannya.
14. *Wabilkhusus* kedua orang tuaku tercinta Ayah Dahlan (Alm.) dan Ibu Siti Warsini, terima kasih yang tak terhingga atas semua perjuangan, ketulusan, keikhlasan, cinta dan kasih sayangnya selama ini. Ayah dan Ibu adalah *engine booster* terbaik dalam hidup ini, nasihat, bimbingan, dan uang saku yang kalian beri adalah hal yang berharga hehehe. Terutama untuk ayah, meskipun ayah sudah tidak bersama Yoga sekarang, Yoga akan selalu mendoakan ayah agar senantiasa dilapangkan kuburnya, dan mendapatkan tempat terbaik di sisi Allah SWT. Yoga bersyukur dan sangat bangga terlahir sebagai putra ayah dan ibu. Semoga Yoga dapat membahagiakan dan membanggakan keluarga.
15. Mbah Uti Murtingah, terimakasih sudah merawatku dari kecil, mengajarkan Yoga bersikap dan bersopan santun, mengajarkan mengaji Al-Qur'an dan pentingnya agama untuk hidup manusia. Ilmu dan pesan yang mbah berikan akan selalu Yoga ingat dan terapkan. Semoga mbah senantiasa diberi kesehatan dan limpahan rahmat dan pahala dari Allah SWT. Aaamiin.

16. Adik-adikku tersayang, Iqbal Bima Abiyyulian dan Azzahra Aulia Rahma terima kasih atas segala kasih sayang, semangat, kebersamaan, dan keceriaan yang diberikan dalam hidup mas, semoga kita menjadi orang sukses dan membanggakan keluarga.
17. Sahabat-sahabat persekutuan duniawai squad Inss, organisasi bawah tanah binaan negara api, Mbah Grandpa, Ajitama Syachputra (Kuvukiland Chieftain) a.k.a *Rush-man Today*, tangan kanan kartel bunga papan regional Bandar Lampung, yang tega meninggalkan tandom kerjanya di saat kritis desa binaan 2016 demi Honda Freed Putih. Meskipun begitu, terkadang dialah yang menjadi motivator dengan kata kata bijaknya, yang senantiasa meluruskan jalan yang bengkok. Perlu diketahui juga bahwasanya Aji-lah yang banyak jadi *supplier* humor kita dengan jokes-jokes yang terkadang diluar akal dan IQ Albert Einstein. Selanjutnya Pandu Harbiansyah (Black Mamba) a.k.a *nunudegil*, hacker magang yang dimiliki MbahGrandpa, yang punya-punya COD, yang punya-punya service hp dan komputer, parter setia yang ngerti kapan harus split push, kapan harus war, dan kapan harus ngelord bareng. Terimakasih backupnya ketika gua hilang berbulan-bulan dari land of dawn. Ada juga Edi Prasetyo (Uki-Uki) a.k.a Kanjeng Mas Ed.Prass, penyerang agresif asal Lubuk Linggau, yang kalau sudah menyerang psikis individu dengan kata-kata mutiaranya membuat lawan mati seketika di TKP tanpa perlawanan, yang waktu sempro gua salip di tikungan terakhir, tapi wisuda duluan, terimakasih atas komentar negatif, *hatespeech*, dan kutukan yang anda berikan membuatku terpacu untuk jadi orang yang lebih baik. Selanjutnya sosok serbabisa dengan skill mumpuni di seluruh bidang kehidupan, pengoleksi

cheat GTA terlengkap, lelaki penuh kharisma dan pancaran sinar petromak mang Hadi Novian Salis (HNS\_Hadi35) a.k.a Mang Bewok asal Pekalongan. Mungkin untuk yang satu ini terimakasih aja gak cukup, karena beliau inilah adalah sosok yang senantiasa gabut dan selalu bersedia dimintakan tolong ketika gua request backup, dan banyak hal baik yang gak bisa diungkapkan satu persatu. Intinya jangan lelah untuk menjadi orang baik yang ringan tangan, ringan pikiran, dan ringankan beban orang tua dengan lekas selesaikan skripsimu mang. Rizaldi Noverisman (Brand Ambassador Tekwan Yuhu) a.k.a Sayang Neni, pujangga muda asal Tanah Jawa, yang punya karya sama Amigdala, pengoleksi buku-buku sastra anak bangsa, sang pewaris tahta kerajaan pantura, terimakasih telah menghiasi hari hariku dengan keanehan-keanehan behaviormu. Buruan lagi jal susul kami yang udah kompre, jangan putus semangat habis seminar hasil. Tapi walaupun begitu, Rizal adalah tauladan, bahwa hadapilah masalah dengan tertawa, karena kalo pusing minum bearbrand. Ichsan Ferbrian (Salam Paskibra) a.k.a IF17, yang punya salam-salam pramuka, yang punya salam-salam paskibra, aman pengibar. Manusia skuy living divisi media center MbahGrandpa yang selalu update dengan perkembangan dunia sosmed, sumber informasi terpercaya kita, pembuat meme bersertifikat halal, buruan lagi san skripsi itu, jangan sampe nanti kami udah kerja anda masih ngibar juga, nanti jadi enak. Taklupa pula, mari bersama kita perbaiki akhlak dan ukhuwah kita dengan menebar isu-isu sentral perDuniaan kaum hawa. Bhakti Persada (Juragan Ruko Wismamas), yang sudah malang melintang karirnya di dunia nyata maupun dunia maya, sahabat karib dari SMP, pemilik jurus teleportasi tercepat di sumatra, yang kalo selip

mata dikit tau-tau udah ilang. Terimakasih udah jadi contoh yang baik buatku, walaupun sebagai admin UC-News, tapi berita hoax gak boleh menghalangi untuk jadi lebih baik dan lebih sukses. *Last but not least*, youtuber andalan P.Ekonomi, editor ulung penggemar yaoming, blogger lintas benua, antar kota antar provinsi, antar barbie sampe kosan, Cecep Hidayat (Cecep Gorbacep). Buruan boss skripsi digarap, sayang kalo dianggurin, jangan lupakan kewajiban pokok kita sebagai mahasiswa, mengamalkan tridarma perguruan tinggi demi kemaslahatan nusa bangsa, dan umat beragama. Intinya, sanwacana 3 lembar ini spesial untuk kalian, teriring doa semoga kita semua bisa sukses di bidang masing-masing dan bahagia dunia akhirat. Aaaamiiiiin.

18. Sahabat barbar ku Anca (Tanker Alter Ego lapis 69), Enjo, Dedi abu-abu, Havi coklat, Restu, Aldy, Remon, Kevin (partner semhas dan kompre), Josua terima kasih sudah memberikan semangat dalam nyusun skripsi, memberikan tawa dan keceriaan selama perkuliahan maupun saat begadang semalaman bermain game. Semoga kelak kalian menjadi orang sukses dan bisa menjadi sosok lelaki yang bertanggung jawab.
19. Sahabat ormas kemiling, sobat gurun, Rafi Febrian, Bima Pratama Putra, Tio Aldo Pratama, A'la Muhammad, Bhakti Persada, terimakasih atas support kalian selama ini, wawasan mengenai ilmu pengendalian massa, ilmu setsot, ilmu gaib, dan gambaran dunia kerja dari kalian semoga bisa menjadi bekalku dalam mengarungi dunia yang semakin hingar bingar ini.
20. Keluarga PA 2015, Noviea S., Hesti Lesmaya, Ela Utami, kalian teman seperjuangan satu pembimbing akademik terbaik, see you on the top.

21. Teman-teman ladies kelompok belajar ku, Dayu, Dama dan Faje. Terimakasih atas bantuan, motivasi, keceriaan kalian selama perkuliahan. Semoga kita menemukan jalan sukses kita masing-masing.
22. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2015 dan seluruh angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas kebersamaan perjuangan selama ini.
23. Kakak tingkat 2012, 2013, 2014 terima kasih sudah menyemangati dan membantu saya dari awal maba sampai sekarang.
24. Keluarga kecilku, KKN dan PPK Sukadana Ilir, Sukadana, Lampung Timur. Fajar Agung Pangestu (Fajar) Presma kita, orator ulung asal Pendidikan Matematika, Rozi Fadillah Putra (Oji) dari Pendidikan Sejarah, uda kita yang paling skuy asal Sumatera Barat, Nurhandayani (Yani) dari Pendidikan Bahasa Indonesia dan Nana Virta Effendi (Nana) dari Pendidikan Seni, partner diskusi sekaligus keluh kesahku tentang kehidupan KKN, yang selalu rela dan ikhlas sepenuh hati direpotin setiap hari, Herrianita Ramadhani Nakoja (Tata), lumbung curhatku setiap maghrib, K-Popers sejati sampai ke DNA, Nurul Indah Syah (Indah) customer ojek subuhku dari Pendidikan Geografi, Melvy Nancilia Putri (Melvy) *Mrs.Melvy that always stand for children who wanna learn more about english*, Nurul Kartika (Mecin) asal Pendidikan Fisika, manusia paling sabar dan berkepala dingin di posko, serta Nurul Istiqomah (Isti) asal Pendidikan Biologi, rapper syariah kita, yang bicaranya pake hitungan bpm, bendahara terbaik sekaligus umi kita yang mengatur lalulintas perekonomian posko. Terima kasih lebih kurang 45 hari kita bersama, senang bersama, susah bersama, ceria bersama dan sedih bersama. Semoga yang masih

skripsian dilancarin yaa proses penyusunan skripsinya, dan bagi yang sudah lulus semoga sukses. Intinya see u on top my friends.

25. Almamater tercinta SD Negeri 1 Beringin Raya, SMP Negeri 14 Bandar Lampung dan SMK Negeri 4 Bandar Lampung yang sudah mengubah jalan hidupku dan menjadi pribadi saat ini.

26. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik langsung atau tidak langsung semoga bernilai ibadah.

Semoga Allah memberikan berkah, rahmat, hidayah serta kemuliaan-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua. Disadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 02 Oktober 2019  
Penulis,

Rizqi Fadhiel Pamula Yoga

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>DAFTAR ISI</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	
<b>DAFTAR TABEL</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	15
C. Pembatasan Masalah .....	16
D. Rumusan Masalah .....	16
E. Tujuan Penelitian.....	17
F. Kegunaan Penelitian.....	17
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	19
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>20</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	20
1. Kinerja Pegawai .....	20
2. Budaya Organisasi.....	22
3. Komunikasi .....	24
4. <i>Knowledge Sharing</i> .....	27
5. Motivasi.....	29
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka Pikir.....	33
1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)....	33
2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	33
3. Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	33
4. Knowledge Sharing (X4) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	34
D. Paradigma Penelitian.....	34
E. Hipotesis.....	35
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
A. Metode Penelitian.....	36
B. Populasi dan Sampel .....	36
1. Populasi .....	36
2. Sampel.....	37

C. Teknik Sampling .....	37
D. Variabel Penelitian .....	38
E. Definisi Konseptual Variabel .....	38
F. Definisi Operasional Variabel .....	39
G. Teknik Pengumpulan Data .....	41
H. Uji Persyaratan Instrumen .....	42
1. Uji Validitas Instrumen .....	42
2. Uji Reliabilitas.....	47
I. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik) .....	51
1. Uji Kolinieran Regresi.....	51
2. Uji Multikolinearitas .....	53
3. Uji Autokorelasi .....	55
1. Uji Heteroskedastisitas .....	56
J. Pengujian Hipotesis .....	57
1. Regresi Linear Sederhana.....	57
2. Regresi Linear Multipel .....	58
<b>IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	60
1. Sejarah Singkat dan Profil Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung	60
2. Visi dan Misi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) .....	61
3. Lokasi Lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Propinsi Lampung	62
B. Gambaran Umum Responden .....	62
C. Deskripsi Data.....	63
1. Budaya organisasi ( $X_1$ ).....	64
2. Komunikasi ( $X_2$ ) .....	67
3. Motivasi( $X_3$ ).....	70
4. <i>Knowledge Sharing</i> ( $X_4$ ) .....	73
5. Kinerja Pegawai ( $Y$ ).....	76
D. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik) .....	79
1. Uji Kolinieran Regresi.....	79
2. Uji Multikolinearitas .....	82
3. Uji Autokorelasi .....	84
4. Uji Heteroskedastisitas .....	85
E. Pengujian Hipotesis .....	87
1. Pengujian Secara Parsial .....	87
2. Pengujian Secara Simultan.....	94
F. Pembahasan .....	98
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung .....	98
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung .....	100
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.....	101
4. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung .....	103

5. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Motivasi, dan Knowledge Sharing secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. ....	105
G. Keterbatasan Penelitian .....	108

**V.SIMPULAN DAN SARAN ..... 109**

A. Simpulan.....	109
B. Saran.....	110

**DAFTAR PUSTAKA ..... 112**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Kegiatan Usaha Perbankan.....	2
2. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Kinerja Pegawai .....	6
3. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Budaya Organisasi .....	8
4. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Komunikasi .....	10
5. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Motivasi .....	12
6. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang <i>Knowledge Sharing</i> .....	13
7. Hasil Penelitian yang Relevan .....	31
8. Tabel Lanjutan.....	32
9. Definisi Operasional Variabel .....	39
10. Tabel Lanjutan.....	40
11. Hasil Uji Coba Angket Variabel Budaya Organisasi (X1) .....	43
12. Hasil Uji Coba Angket Variabel Komunikasi (X2) .....	44
13. Hasil Uji Coba Angket Variabel Motivasi (X3).....	45
14. Hasil Uji Coba Angket Variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X4) .....	46
15. Hasil Uji Coba Angket Variabel Kinerja Organisasi (Y).....	47
16. Interpretasi Reliabilitas Instrumen .....	48
17. Hasil Uji Reliabilitas Angket untuk Budaya Organisasi (X1) .....	48
18. Hasil Uji Reliabilitas Angket untuk Komunikasi (X <sub>2</sub> ).....	49
19. Hasil Uji Reliabilitas Angket untuk Motivasi (X <sub>3</sub> ) .....	49
20. Hasil Uji Reliabilitas Angket untuk <i>Knowledge Sharing</i> (X <sub>4</sub> ).....	50
21. Hasil Uji Reliabilitas Angket untuk Kinerja Pegawai (Y) .....	50
22. Rumus Analisis Varians Anova .....	52
23. Data Sampel Penelitian .....	63
24. Distribusi frekuensi variabel budaya organisasi (X <sub>1</sub> ).....	65
25. Kategori budaya organisasi (X <sub>1</sub> ) .....	66
26. Distribusi frekuensi variabel <i>komunikasi</i> (X <sub>2</sub> ) .....	68
27. Kategori <i>komunikasi</i> (X <sub>2</sub> ) .....	69
28. Distribusi frekuensi variabel motivasi(X <sub>3</sub> ).....	71
29. Kategori motivasi (X <sub>3</sub> ) .....	72
30. Distribusi frekuensi variabel <i>knowledge sharing</i> (X <sub>4</sub> ) .....	74
31. Kategori <i>knowledge sharing</i> (X <sub>4</sub> ).....	75
32. Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai (Y) .....	77
33. Kategori kinerja pegawai (Y) .....	78
34. Rekapitulasi Uji Kelinearan Regresi .....	82
35. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas.....	83
36. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas .....	86

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Peningkatan Kegiatan Usaha Perbankan (Sektor Penyaluran Dana) .....	2
2. Infografis Perkembangan Sektor Jasa Keuangan di Indonesia dan Kinerja OJK 2018.....	3
3. Paradigma Penelitian .....	34
4. Kantor OJK Provinsi Lampung .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-Kisi Soal .....	116
2. Angket Penelitian .....	118
3. Uji Validitas Instrumen .....	123
4. Uji Reliabilitas Instrumen .....	128
5. Data Penelitian .....	131
6. Uji Kolinieran Regresi.....	132
7. Uji Multikolinieritas .....	134
8. Uji Autokorelasi .....	135
9. Uji Heteroskedastisitas .....	136
10. Regresi X1, X2, X3, X4 terhadap Y .....	137
11. Hasil Wawancara.....	138
12. Surat Izin Penelitian .....	141
13. Dokumentasi Penelitian.....	143

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan merupakan suatu keniscayaan yang terjadi di seluruh bidang kehidupan manusia. Baik disadari maupun tidak, perkembangan zaman menuntut manusia untuk bisa mengikuti dan memanfaatkannya. Bidang ekonomi dan keuangan merupakan salah satu bidang yang mengalami perkembangan dengan pesat dari masa ke masa. Hadirnya sistem yang mengedepankan penggunaan teknologi digital dan akses data yang sangat cepat mengharuskan sistem regulasi yang lebih kompleks, dengan disertai *supervisi* yang memungkinkan lalu lintas kegiatan transaksi jasa keuangan tetap berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal tersebut terjadi di seluruh negara di dunia, tidak terkecuali di Indonesia.

Pertumbuhan industri keuangan di Indonesia dapat dilihat dengan makin banyaknya lembaga keuangan, baik lembaga keuangan bank maupun non-bank yang salah satunya tertera pada tabel berikut:

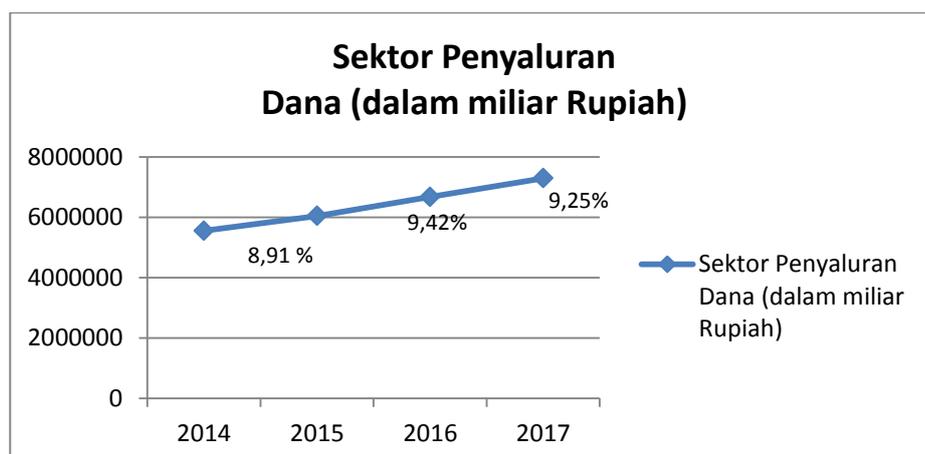
**Tabel 1. Tabel Kegiatan Usaha Perbankan**

**Tabel Kegiatan Usaha Perbankan**  
**(Bank Industries Operation)**  
**Miliar Rupiah (Billion Rupiah)**

Indikator	2014	2015	2016	2017
<b>Penyaluran Dana</b>				
Bank Umum	5.468.910	5.952.279	6.570.903	7.177.549
Bank Perkreditan Rakyat	86.931	98.604	109.389	121.296
<b>Sumber Dana</b>				
Bank Umum	4.594.876	4.909.707	5.399.210	5.921.039
Bank Perkreditan Rakyat	74.594	84.728	93.622	103.874
<b>Jumlah Aset</b>				
Bank Umum	5.615.150	6.095.908	6.729.799	7.387.634
Bank Perkreditan Rakyat	89.878	101.713	113.501	125.945

Sumber: Statistik Perbankan Indonesia 2018 oleh OJK

Berdasarkan tabel di atas, kegiatan perbankan memiliki peningkatan dari tahun ke tahun. Peningkatan ini salah satunya dapat dilihat melalui interpretasi bentuk grafik berikut:



**Gambar 1. Peningkatan Kegiatan Usaha Perbankan (Sektor Penyaluran Dana)**

Pada grafik diatas, terlihat pada 4 tahun terakhir kegiatan usaha perbankan, terutama di bidang penyaluran dana mengalami peningkatan yang signifikan, berturut-turut sebesar 8,91%, 9,42%, serta 9,25%. Selain tabel dan grafik di atas, pada tahun 2018 peningkatan kegiatan Sektor Jasa Keuangan (SJK) di Indonesia juga dapat dilihat dari infografis berikut:



Sumber: [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

**Gambar. 2: Infografis Perkembangan Sektor Jasa Keuangan di Indonesia dan Kinerja OJK 2018**

Gambar 2 menunjukkan bahwa baik di sektor keuangan umum maupun di sektor syariah, SJK di Indonesia mengalami peningkatan pada tahun 2018. Pada sektor penghimpunan dana di pasar modal, terjadi peningkatan sebesar

162,3 T, segi kredit bertumbuh sebesar 12,05%, pertumbuhan investasi asuransi sebesar 2,06%, serta aspek-aspek lain juga ikut mengalami pertumbuhan.

Pertumbuhan sektor keuangan yang pesat ini pula tentu tidak luput dari masalah, tidak hanya di sektor perbankan, namun juga di sektor non-perbankan. Perkembangan *financial technology* di Indonesia diwarnai dengan banyaknya penyelewengan. Berdasarkan berita yang dikutip dari laman *detik finance*, sudah lebih dari 1000 perusahaan *fintech* illegal di blokir hingga tanggal 2 agustus 2019. Kasusnya beragam mulai dari penipuan pinjaman, hingga penyebaran data pribadi nasabah secara illegal. Berdasarkan hasil penelusuran terhadap lokasi server entitas tersebut, sebanyak 42% entitas tidak diketahui asalnya, diikuti dengan 22% dari Indonesia, 15% dari Amerika Serikat (AS), dan sisanya dari berbagai negara lain (detik.com: 2019). Banyaknya fenomena-fenomena yang muncul yang bermunculan ini menuntut adanya pengawasan yang lebih baik dan lebih ketat dari lembaga khusus yang bertugas mengawasi kegiatan keuangan di Indonesia. Sesuai amanat UU No. 21 tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (OJK), terhitung sejak 31 Desember 2013, fungsi pengaturan dan pengawasan perbankan yang selama ini dilakukan oleh Bank Indonesia, telah dialihkan kepada OJK.

Oleh karena itu, dalam upayanya menjalankan fungsi pengawasannya, OJK merumuskan program-program yang memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih efektif dan efisien, yang disebut dengan Program Kerja Prioritas OJK. Ada 10 program kerja prioritas yang dimiliki oleh OJK dalam rangka

menjaga ketahanan LJK (Lembaga Jasa Keuangan) di tengah meningkatnya tekanan di pasar keuangan, yaitu:

- 1) Mengembangkan dan melaksanakan pengawasan SJK berbasis teknologi informasi
  - 2) Penguatan pengaturan, perizinan, dan pengawasan terintegrasi bagi konglomerasi keuangan
  - 3) Mengimplementasi standar internasional prudensial yang sesuai dengan kondisi perekonomian nasional (Best Fit)
  - 4) Reformasi IKNB untuk mewujudkan IKNB yang kuat dan berdaya saing
  - 5) Efisiensi di industri jasa keuangan untuk mewujudkan IJK yang berdaya saing
  - 6) Mengoptimalkan peran financial technology melalui pengaturan, perizinan dan pengawasannya yang memadai
  - 7) Mendorong peningkatan peran serta keuangan syariah dalam mendukung penyediaan sumber dana pembangunan
  - 8) Revitalisasi pasar modal dalam mendukung pembiayaan pembangunan jangka panjang
  - 9) Mengurangi tingkat ketimpangan melalui penyediaan akses keuangan
  - 10) Meningkatkan efektivitas kegiatan edukasi dan perlindungan konsumen
- sumber: [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)*

10 program kerja ini disesuaikan dengan visi OJK yaitu menjadi lembaga pengawas industri jasa keuangan yang terpercaya, melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat, dan mampu mewujudkan industri jasa keuangan menjadi pilar perekonomian nasional yang berdaya saing global serta dapat memajukan kesejahteraan umum (*Sumber: [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)*)

Usaha OJK untuk meningkatkan kinerja ditengah fenomena-fenomena yang ada harus didukung oleh kinerja pegawai yang lebih baik pula. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun organisasi secara kuantitas ataupun kualitas agar mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara yang benar dan tidak melanggar norma-norma yang ada. (Moehariono, 2009: 97). Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja pegawai dengan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan sesuai dengan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Arianty,

2014). Pendapat tersebut menegaskan bahwa kinerja merupakan proses mengukur dan mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya terdahulu berdasarkan kecakapan, kesungguhan, dan pengalaman. Kinerja pegawai yang kurang diperhatikan dapat berakibat pada penurunan kinerja organisasi, karena kinerja organisasi merupakan output kumulatif dari kinerja para karyawannya. Hal ini menuntut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk lebih memperhatikan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya agar hal tersebut tidak terjadi. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung sebagai salah satu bagian dari lembaga yang berwenang mengawasi lalulintas keuangan yang ada di Indonesia, khususnya di Lampung juga memiliki kewajiban memperhatikan kinerja karyawannya. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara singkat kepada 10 orang pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung mengenai kinerja pegawai, diperoleh data berupa tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Kinerja Pegawai**

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan	
		Positif	Negatif
1	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan diatas rata-rata karyawan lain?	4	6
2	Apakah anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang di targetkan organisasi?	5	5
3	Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	4	6
4	Apakah anda selalu hadir tepat waktu sesuai yang di tentukan organisasi?	5	5
5	Apakah pekerjaan yang anda kerjakan dapat diterima dengan baik?	4	6

*sumber: penelitian pendahuluan tahun 2019*

Tabel 2 menunjukkan tanggapan responden (pegawai OJK Lampung) mengenai kinerjanya mayoritas memberikan tanggapan yang negatif, dengan

persentase sebesar 56%. Responden yang tidak tepat waktu dalam pengerjaan tugas sebesar 60%, yang bekerja di bawah target sebanyak 50%, yang tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaannya sebesar 60%, yang sering kali datang terlambat sebesar 50%, dan responden dengan tingkat penerimaan hasil kerja yang rendah sebesar 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja pegawai OJK (Otoritas Jasa Keuangan) masih tergolong rendah. Menurut (Timpe dalam Mangkunegara, 2010: 15) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yang dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal yaitu:

- a) Faktor internal (disposisional), faktor yang dihubungkan dengan sifat sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti memilih budaya organisasi, komunikasi, dan *knowledge sharing* sebagai faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor internal yang berasal dari diri individu pegawai.

Budaya Organisasi merupakan tumpuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya, yang akhirnya bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut. Hal ini mengharuskan setiap

individu dalam organisasi tetap menyesuaikan diri agar budaya yang berlaku dalam suatu organisasi tetap berjalan dengan baik.

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Asang, 2012: 103). Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan Pegawai dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai - nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Darmawan, 2013: 143). Tingkat penerapan budaya organisasi di lingkungan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung dapat diketahui melalui data wawancara berikut:

**Tabel 4. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Budaya Organisasi**

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan	
		Positif	Negatif
1	Apakah anda peduli pada masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha menyelesaikannya?	4	6
2	Apakah anda menjalankan dengan seksama peraturan yang ada di lingkungan kerja anda?	3	7
3	Apakah pekerjaan yang diberikan atasan terlalu berat?	4	6
4	Apakah tempat bekerja anda selalu memprioritaskan kepentingan pegawai ketika terjadi ketidaksesuaian dengan perusahaan?	4	6
5	Apakah manajemen konflik di lingkungan Kerja anda berjalan dengan baik?	5	5

*sumber: penelitian pendahuluan tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh bahwa budaya organisasi di lingkungan Otoritas Jasa Keuangan masih belum terlalu diperhatikan yang ditunjukkan

respon negatif mengenai penerapan budaya organisasi sebanyak 60%. Responden yang kurang memiliki kepedulian terhadap permasalahan perusahaan sebesar 60%, yang kurang menjalankan dengan seksama peraturan di lingkungan kerja sebesar 70%, yang beranggapan bahwa target dari atasan terlalu berat sebesar 60%, yang beranggapan kurang diperhatikan perusahaan sebesar 60%, dan responden yang beranggapan bahwa manajemen konflik bawahan buruk sebesar 50%. Salah satu penyebab rendahnya budaya organisasi di lingkungan OJK Lampung dikarenakan interaksi langsung antar pegawai yang kurang intens akibat tuntutan pekerjaan yang dilakukan di luar kantor, yaitu melakukan pengawasan terhadap lembaga-lembaga keuangan (bank). Kesibukan pegawai menuntut setiap individu yang telah selesai dinas luar kembali ke kantor dan mengerjakan laporan dengan *deadline* waktu yang ketat, sehingga hal-hal yang bersifat normatif seperti budaya organisasi kurang diperhatikan. Budaya organisasi yang tidak tertanam dengan baik tentu akan mengganggu kinerja organisasi, karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor internal yang memengaruhi kinerja organisasi.

Selain budaya organisasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu organisasi yang hendak mencapai tujuannya memerlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa

gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Menurut (Gibson dan Ivan, 2012: 84) komunikasi merupakan pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal. (Wiryanto dalam Romli, 2014: 2) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Menurut (Gitosudarmo dan Sudita, 2008: 211) aliran komunikasi formal dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, horizontal, dan diagonal. Komunikasi dibutuhkan suatu organisasi agar *link* informasi tetap terjaga, sehingga instruksi dari atasan ke bawahan, maupun komunikasi antar pegawai di tingkat bawah tetap terjalin, sehingga kinerja suatu organisasi berjalan dengan efektif dan efisien. Wawancara sebagai bentuk penelitian pendahuluan yang dilakukan kepada 10 responden pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung mengenai komunikasi memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Komunikasi**

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan	
		Positif	Negatif
1	Apakah frekuensi komunikasi tatap muka antar pegawai intens?	3	7
2	Apakah anda selalu mampu memahami informasi yang diberikan kepada anda?	4	6
3	Apakah anda selalu mampu menyampaikan informasi dengan baik?	4	6
4	Apakah akses informasi di lingkungan kerja mudah?	4	6

*sumber: penelitian pendahuluan tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4, menemukan 62,5% memberikan respon negatif mengenai penerapan komunikasi di lingkungan Otoritas Jasa Keuangan

(OJK) Lampung. Responden yang menyatakan komunikasi tatap muka antara pegawai masih belum intens sebesar 70%, yang masih seringkali tidak mampu memahami informasi dengan baik sebesar 60%, yang masih belum mampu menyampaikan informasi dengan baik sebesar 60%, dan responden yang merasa akses informasi di lingkungan kantor masih belum baik sebesar 60%. Hal ini ditunjukkan dengan komunikasi antarpegawai yang seringkali hanya melalui *Whatsapp* dan *E-Mail* dikarenakan intensitas pertemuan yang kurang akibat pekerjaan di luar kantor (dinas luar). Hal ini menyebabkan terkadang penyampain informasi maupun penerimaan informasi menjadi kurang optimal, mengingat pertemuan antar pegawai maupun dengan atasan hanya dilakukan saat adanya rapat maupun *breafing* saja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung adalah motivasi. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Wilson, 2012: 312). Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang Pegawai dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar. Adapun penelitian pendahuluan mengenai motivasi pada pegawai OJK Lampung dilakukan melalui wawancara 10 orang responden dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Motivasi**

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan	
		Positif	Negatif
1	Apakah anda merasa senang karena pegawai lain menanggap anda sebagai partner kerja yang baik?	4	6
2	Apakah anda merasa pekerjaan anda dapat menjamin hari tua anda?	4	6
3	Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan genting di perusahaan?	4	6
4	Apakah atasan anda selalu memberikan pujian apabila anda mengerjakan pekerjaan dengan baik?	5	5
5	Apakah perusahaan anda memberikan anda kesempatan untuk mengembangkan potensi anda?	5	5

*sumber: penelitian pendahuluan tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa sebesar 56% responden memberikan respon negatif terhadap motivasi kerja di lingkungan OJK Lampung. Responden yang kurang senang bekerja sebagai partner tim sebesar 60%, yang merasa pekerjaan belum bisa menjamin hari tuanya sebesar 60%, yang merasa kurang diberikan pujian sari atasan sebesar 50%, dan responden yang merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya sebesar 50%. Hal ini menunjukkan motivasi dalam diri pegawai OJK lampung masih tergolong rendah.

Budaya *knowledge sharing* juga menjadi faktor yang memengaruhi penerapan manajemen pengetahuan. (Mangkunegara, 2009: 67) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). *Knowledge sharing* yang dilakukan, terutama terhadap informasi atau ilmu-ilmu baru tentu akan mempertajam pengetahuan dan penyebaran

informasi antar pegawai, karena hal ini akan mendukung jaringan komunikasi apabila dilakukan oleh seluruh pegawai pada suatu instansi. Bagi seorang karyawan, pengetahuan baru tersebut dinilai berharga dan bermanfaat karena akan menambah pengetahuan dan kemampuan mereka sehingga knowledge sharing akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Triana, Utami dan Ruhana, 2016). Masalah ditemukan ketika dilakukan wawancara penelitian pendahuluan dengan 10 responden pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung mengenai budaya *knowledge sharing* sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang *Knowledge Sharing***

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan	
		Positif	Negatif
1	Apakah anda terbuka dengan rekan kerja anda untuk diskusi/ melakukan dialog terbuka?	5	5
2	Apakah anda mengapresiasi upaya rekan kerja anda untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain?	5	5
3	Apakah anda memanfaatkan pengetahuan yang anda miliki sebelum bertanya keada orang lain?	4	6
4	Apakah anda sering meluangkan waktu untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja yang lain, terutama pegawai baru?	3	7

sumber: penelitian pendahuluan tahun 2019

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui bahwa 56% pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung memberikan respon negatif terhadap penerapan *knowledge sharing*. Responden yang terbuka terhadap diskusi dengan rekan kerja sebesar 50%, yang memiliki kesadaran untuk mengapresiasi upaya rekan kerja berbagi pengetahuan sebesar 50%, yang masih sering bertanya sebelum menggunakan idenya sendiri sebesar 60%, dan responden yang

memiliki sedikit waktu untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya sebesar 70%. Hal ini menunjukkan penerapan *knowledge sharing* masih belum optimal dilakukan oleh pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Salah satu penyebabnya adalah pegawai baru di OJK, baik di pusat maupun di daerah memang dibekali dengan pelatihan, orientasi, hingga latihan kedisiplinan sebelum melakukan kegiatan operasional di OJK, namun ketika sudah aktif bekerja, ketatnya pekerjaan dan rasa segan dengan pegawai senior sering kali membuat akses terhadap informasi dan pengetahuan dari pegawai senior ke pegawai baru masih kurang. Hal ini seringkali menyebabkan pemahaman yang bersebarangan terhadap suatu pekerjaan antara pegawai senior dan pegawai baru di lingkup internal OJK.

Berdasarkan latar belakang di atas, terlihat bahwa penerapan budaya organisasi, komunikasi, motivasi, *knowledge sharing*, dan kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung yang masih tergolong rendah, sehingga peneliti mengambil judul penelitian “**Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Motivasi, dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah di lingkungan pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung diantaranya:

1. Perkembangan ekonomi dan keuangan menuntut kinerja yang lebih dari OJK dalam melakukan pengawasan.
2. Mayoritas karyawan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan di atas rata-rata karyawan lain.
3. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
4. Penerapan peraturan di lingkungan kerja OJK Lampung masih belum optimal
5. Budaya Organisasi belum diperhatikan dengan baik oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
6. Pertemuan tatap muka antar pegawai maupun dengan atasan masih kurang intens.
7. Komunikasi antar lini di lingkungan kerja Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung masih belum optimal.
8. Motivasi kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung masih kurang
9. Kesadaran pegawai meluangkan waktu untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya masih kurang.
10. *Knowledge Sharing* belum berjalan secara optimal

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka untuk mempermudah pembahasan selanjutnya penulis membatasi permasalahan pada “Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2), Motivasi (X3) dan *Knowledge Sharing* (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Otoritas Jasa Keuangan Lampung.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung?
2. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung?
3. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung?
4. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung?
5. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung
5. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung

### **F. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara lengkap mengenai pengaruh budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja pegawai serta menambah khasanah keilmuan dan teori yang sudah diperoleh melalui penelitian sebelumnya.

- b. Dapat menjadi dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan yang terkait.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pegawai untuk dapat meningkatkan efisiensi kinerjanya.

### b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi terkait sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan di bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerjanya.

### c. Bagi Pembaca

Memberikan akurasi informasi, pengetahuan, dan kapabilitas mengenai penelitian pengaruh budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja pegawai, juga diharapkan dapat menjadi referensi penelitian lebih lanjut.

### d. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini merupakan sarana untuk berlatih dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian serta menambah wawasan penulis agar berpikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia.

e. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan guna menghasilkan penelitian yang lebih baik.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang Lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah budaya organisasi, komunikasi, motivasi, *knowledge sharing*, dan kinerja pegawai

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Otoritas Jasa Keuangan Lampung

4. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

5. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS**

### **A. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Kinerja Pegawai**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut (Moeheriono, 2009: 97) kinerja atau *performance* adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun organisasi secara kuantitas ataupun kualitas agar mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara yang benar dan tidak melanggar norma-norma yang ada. Menurut (Hasibuan, 2010: 94) kinerja adalah kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu seseorang yang dijadikan dasar dalam melaksanakan tugas sesuai hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja. (Wibowo, 2016: 70). Menurut (Umam, 2010: 189) kinerja adalah proses yang dilakukan seorang individu sesuai dengan peran dan kewajibannya dalam waktu tertentu yang dikaitkan dengan standar atau ukuran nilai tertentu dalam sebuah organisasi tempat bekerja dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan.

##### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wirawan (2009: 5), kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor – faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor – faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor – faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

Adapun pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu menurut (Mangkunegara, 67: 2016) diantaranya:

1. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*)
2. Faktor Motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)  
Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisis (siap fisik, mental, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Beberapa indikator dimensi kerja menurut (Wirawan, 2009: 45) yaitu:

1. Hasil kerja  
Hasil kerja diukur dengan kuantitas dan kualitas kerja Pegawai. Seperti, bagaimana individu mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.
2. Perilaku kerja  
Perilaku kerja merupakan cerminan dari sikap seorang individu ketika ia melakukan pekerjaannya. Perilaku tersebut meliputi standar kerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan yang ada dalam sebuah organisasi.
3. Sifat  
Sifat pribadi dari seorang Pegawai yang dijadikan sebagai dasar untuk melaksanakan pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kerja.

## 2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Asang, 2012: 103). Menurut Jacques (Nimran, 2009: 120), budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah:

*“The customary or traditional ways of thinking and doing things, which are shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new numbers must learn and at least partially accept in order to be accepted into the service of the firm.”*

(Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka

diterima sebagai bagian organisasi /perusahaan). Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai – nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan pegawai dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai - nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Darmawan, 2013: 143). Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam. Pengertian ini berkaitan dengan karakteristi budaya organisasi yaitu: budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, dan budaya organisasi bekerja pada level yang berbeda (Kretner dan Kinichi, 2014).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Terbentuknya budaya organisasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dibangun dari masing-masing individu yang ada didalamnya, kemudian faktor eksternal yang turut menentukan karakteristik budaya organisasi adalah kondisi ekonomi, teknologi sosial politik, hukum, dan agama

(Sudarmanto, 2009: 166). Menurut (Tampubolon, 2008:233), budaya organisasi dapat diukur dengan enam indikator sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko  
Berdasarkan kesepakatan Pegawai bahwa pembentukan norma telah disesuaikan dengan kemungkinan resiko yang terjadi bagi organisasi. Sehingga ketika suatu peraturan dibentuk atas dasar kesepakatan bersama akan menjadikan mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih untuk mengurangi resiko yang mengakibatkan kerugian.
2. Memberi perhatian pada masalah secara detail  
Adanya ketelitian kecermatan seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan menggambarkan tinggkat kualitas individu yang mampu memperhatikan secara detail maka ketika menghadapi berbagai permasalahan akan lebih tanggap dalam mencari solusi yang sesuai.
3. Berorientasi terhadap hasil yang dicapai  
Yaitu ketika seorang atasan mampu mengarahkan Pegawainya untuk menjalankan tugas yang diberikan, sehingga target dari suatu organisasi dapat terpenuhi.
4. Berorientasi pada semua kepentingan Pegawai  
Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil salah satunya ditentukan oleh kerjasama tim. Yaitu ketika ada anggota yang menghadapi permasalahan mereka tidak akan sungkan untuk mengutarakan kepada yang lain sehingga masalah tersebut dapat diatasi secara bersama-sama.
5. Agresif dalam bekerja  
Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil salah satunya ditentukan oleh kerjasama tim. Yaitu ketika ada anggota yang menghadapi permasalahan mereka tidak akan sungkan untuk mengutarakan kepada yang lain sehingga masalah tersebut dapat diatasi secara bersama-sama.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.  
Dalam bekerja Pegawai juga perlu memperhatikan kondisi kesehatan. Ketika orang terlalu bersemangat dalam bekerja sebagian dari mereka mengabaikan untuk kesehatannya. Dengan kesehatan yang stabil Pegawai akan mampu mengendalikan pekerjaannya dengan baik.

### 3. Komunikasi

#### a. Pengertian Komunikasi

Menurut (Gibson dan Ivan, 2012: 84) komunikasi merupakan pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau

non verbal. (Wiryanto dalam Romli, 2014: 2) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu organisasi yang hendak mencapai tujuannya memerlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para Pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar (Robbins, 2013). Menurut (Gitosudarmo dan Sudita, 2008: 211) aliran komunikasi formal dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, horizontal, dan diagonal.

Menurut Kohler (dalam Muhammad, 2009:1), komunikasi yang efektif sangat penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. (Gibson et al., 2012: 241) menyatakan bahwa komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi. Selanjutnya (Handoko, 2013:280) menyatakan tujuan utama

komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan, serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.

b. Fungsi Komunikasi

Menurut Conrad (dalam Romli, 2: 2014) mengidentifikasi tiga komunikasi organisasi sebagai berikut:

1. Fungsi perintah berkenaan dengan anggota-anggota organisasi mempunyai hak dan kewajiban membicarakan, menerima, menafsirkan, dan bertindak atas sesuatu perintah. Tujuan dan fungsi perintah adalah koordinasi antara sejumlah anggota yang bergantung dalam organisasi tersebut.
2. Fungsi relasional berkenaan dengan komunikasi memperbolehkan anggota menciptakan dan mempertahankan bisnis produktif hubungan personal dengan anggota organisasi lain. Hubungan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja, aliran komunikasi ke bawah maupun ke atas dalam hierarki organisasional, dan tingkat pelaksanaan perintah. Pentingnya dalam hubungan antar-personal yang baik lebih terasa dalam pekerjaan.
3. Fungsi manajemen ambigu berkaitan dengan pilihan dalam situasi organisasi sering dibuat dalam keadaan yang sangat ambigu. Misal: motivasi berganda muncul ketika pilihan yang diambil akan memengaruhi rekan kerja dan organisasi, demikian juga dengan diri sendiri; tujuan organisasi tidak jelas dan konteks yang mengharuskan adanya pilihan tersebut mungkin tidak jelas. Komunikasi adalah alat untuk mengatasi dan mengurangi ketidakjelasan (*ambiguity*) yang melekat dalam organisasi. Anggota berbicara satu dengan lainnya untuk membangun lingkungan dan memahami situasi baru, yang membutuhkan perolehan informasi bersama.

### c. Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2009), indikator komunikasi adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi  
Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi  
Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
3. Efektivitas komunikasi  
Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan  
Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.
5. Perubahan sikap  
Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

## 4. *Knowledge Sharing*

### a. Pengertian *Knowledge Sharing*

*Knowledge sharing* adalah perilaku sukarela individu membagikan pengetahuan dan bertukar pengalaman kepada anggota lain yang ada dalam sebuah organisasi (Cyr, 2010). (Lumbantobing, 2011: 24) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang

atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Menurut (Utami dan Ruhana, 2016) *knowledge sharing* merupakan proses membagi suatu pengetahuan kepada individu baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. *Knowledge sharing* merupakan perpindahan atau pertukaran pengetahuan, informasi, dan pengalaman yang dinilai berharga dari seseorang ke orang lain dalam sebuah organisasi (Sajeva, 2014). Proses ini juga berkaitan dengan bagaimana mereka membagikan pengalaman, pekerjaan, keahlian dan informasi yang mereka miliki kepada rekan yang lainya (Widodo, 2013).

b. Dimensi *Knowledge Sharing*

Menurut (Swift, 2013) *knowledge sharing* memiliki 3 dimensi, yaitu:

1. Membagikan secara sukarela pengetahuan yang dimiliki kepada Pegawai lain. Sehingga pengetahuan tersebut akan di nilai bermanfaat sehingga dapat menjadi bekal untuk dapat meningkatkan hasil suatu kerja.
2. Berkomunikasi dengan semua orang. Hal ini sangat berpengaruh daalam sebuah aktifitas sebuah organisasi, karena dengan adanya komunkasi yang baik akan berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu organinisasi.
3. Menerima dan mendapatkan semua informasi dengan mudah dan bebas. Ketika setiap Pegawai dapat dengan mudah menerima dengan mudah informasi yang dibutuhkan sehingga akan mempermudah dalam menerapkan apa yang telah diperoleh tersebut.

c. Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Van Den Hoff dalam Tong (2014), ada dua aktivitas utama dalam *knowledge sharing* yang digunakan sebagai indikator mengukur sejauh mana *knowledge sharing* berjalan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. *Knowledge Donating*

Hal ini dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk membagi modal intelektualnya (baik berupa pengetahuan maupun pengalaman) dan saling mengetahui satu sama lain.

2. *Knowledge Collection*

Hal ini diartikan sebagai keinginan seseorang untuk berkonsultasi, mengadopsi, dan menerima modal intelektual baru (pengetahuan maupun pengalaman) dan saling mengetahui dengan koleganya.

## 5. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar (Sutrisno, 2015:111). Sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2015: 111), (Mulyadi, 2015:89) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target target tertentu. (Rivai dalam Mulyadi, 2015: 90) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Sunyoto, 2015: 192). Menurut (Wilson, 2012: 312) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

## b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi motivasi sebagai suatu proses psikologis. Menurut (Sutrisno, 2015:116), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dalam diri seseorang adalah sebagai berikut:

1. Faktor Intern
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern
  - a. Kondisi lingkungan kerja
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervisi yang baik
  - d. Adanya jaminan pekerjaan
  - e. Status dan tanggung jawab
  - f. Peraturan yang fleksibel

## c. Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengetahui motivasi Pegawai menurut (Maslow dalam Sunyoto, 2015:194) adalah:

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)  
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)  
Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)  
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)  
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

## B. Hasil Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian relevan yang sebelumnya dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Penelitian tersebut digunakan peneliti sebagai acuan dan bahan pertimbangan untuk mengaji permasalahan dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian tersebut diantaranya:

**Tabel 8. Tabel Penelitian yang Relevan**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Amalia Nur Yuliana (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Knowledge Sharing</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rskb Diponegoro Dua Satu Klaten)	Budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten. Hal ini berarti bahwa dengan adanya budaya organisasi yang semakin baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu dengan adanya agresifitas kerja seperti bekerja secara profesional, dalam menjalankan tugas atau kewajiban dengan baik dan benar untuk memberikan pelayanan dan perawatan terhadap pasien secara optimal. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten. Hal ini yang berarti bahwa dengan adanya rasa saling

**Tabel 9. Lanjutan**

			keterbukaan untuk saling berbagi pengetahuan, ide atau gagasan serta pengalaman, dan juga bersedia untuk belajar dari orang lain maka kinerja yang lebih baik juga akan semakin meningkat.
2.	Chen, et.al. (2006)	<i>Organization communication, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America</i>	<i>The Pearson correlations and linear regression indicate there are positive relationships between organization communication, organizational commitment and job performance. This finding suggests that companies strengthen their communication channels and processes in order to strength their accounting professionals' organizational commitment and job performance.</i>
3.	Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge sharing Sebagai Variabel Intervening	Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat

Sumber: Google Scholar 2019

### **C. Kerangka Pikir**

#### **1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Canon Tong, et al (2014) dalam penelitiannya yang menggunakan responden sebanyak 228 di sebuah industri ICT di Hongkong mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap knowledge sharing dan knowledge sharing dan knowledge sharing memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan knowledge sharing.

#### **2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Chen et al., (2006) menyatakan komunikasi organisasi berhubungan positif dengan budaya organisasi dan kinerja dan berhubungan negatif dengan tekanan pekerjaan. Kinicki dan Kreitner (2007:438) menyatakan bahwa komunikasi membantu anggota organisasi untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi, mengimplementasikan dan merespon perubahan organisasi, mengkoordinasikan berbagai aktivitas, dan berkaitan secara virtual dengan semua perilaku yang relevan dengan organisasi.

#### **3. Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

(Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani: 2016) menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin termotivasi

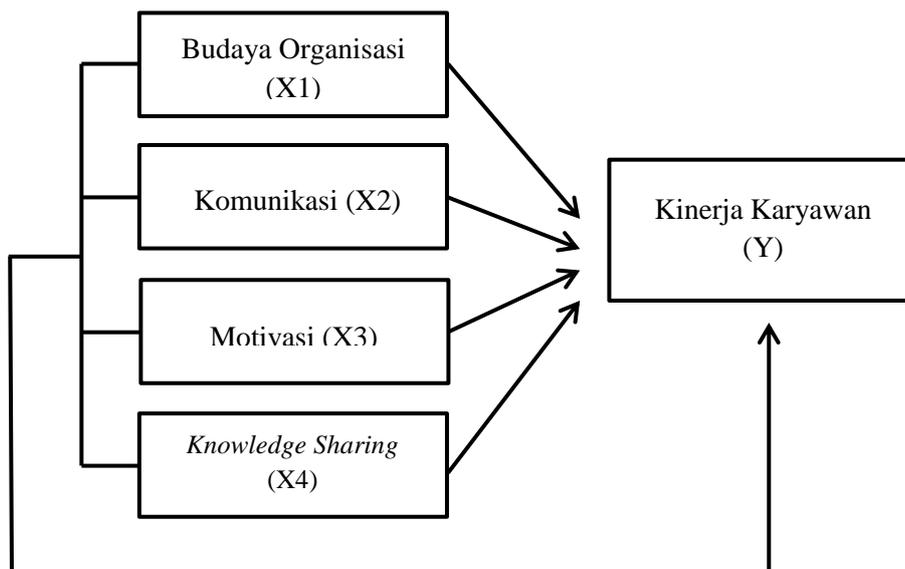
karyawan maka akan menciptakan hubungan dan kinerja yang baik pada karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

#### 4. Knowledge Sharing (X4) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Bagi seorang Pegawai, pengetahuan baru tersebut dinilai berharga dan bermanfaat karena akan menambah pengetahuan dan kemampuan mereka sehingga knowledge sharing akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Triana, Utami dan Ruhana, 2016). (Mangkunegara, 2009: 67) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

#### D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada paradigmapenelitian seperti pada gambar berikut.



**Gambar. Paradigma Teoritis Pengaruh X1, X2, X3, X4, dan Y.**

## E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, dapat dirumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang dihadapi yaitu:

1. Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung
2. Ada pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung.
3. Ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung.
4. Ada pengaruh positif *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung.
5. Ada pengaruh positif budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan survey.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi, mengklarifikasi, menggambarkan keadaan objek atau subjek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki dengan cara mendeskripsikan jumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Sedangkan verifikatif menunjukkan penelitian mencari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pendekatan yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto* dan survey. Menurut (Sugiyono: 2012, 7), pendekatan *ex post facto* merupakan penelitian yang meneliti peristiwa yang telah terjadi dengan melihat kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2013: 117). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung sejumlah 52 orang, yang terdiri dari 32 pegawai organik dan 20 pegawai *outsourcing*.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan teknik tertentu sebagai perwakilan dari populasi suatu penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017: 118). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai OJK sejumlah 52 orang.

### **C. Teknik Sampling**

Sampel adalah sebagian atau wakil poulasi yang akan diteliti. Senada dengan pendapat Sugiyono (2015: 118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena keterbatasan jumlah populasi, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015: 124). Berdasarkan uraian di atas, banyaknya sampel sama besarnya dengan jumlah populasi yakni sebanyak 52 karyawan.

#### **D. Variabel Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2009: 61) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), Komunikasi (X2), Motivasi (X3), dan *Knowledge Sharing* (X4).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

#### **E. Definisi Konseptual Variabel**

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan cara berfikir yang dianut setiap orang dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mempermudah dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah pengiriman informasi, baik verbal maupun non-verbal, secara vertikal maupun secara horizontal dengan tujuan untuk menyampaikan instruksi maupun informasi biasa.

### 3. Motivasi

Motivasi adalah faktor dari dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

### 4. *Knowledge Sharing*

*Knowledge Sharing* adalah kegiatan berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman dari individu ke individu lain dengan tujuan untuk menambah pengetahuan.

### 5. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang ataupun organisasi sesuai dengan peran dan kewajibannya dalam waktu tertentu yang diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan

## F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan kontrak dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau properti yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur.

**Tabel 10. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	1. Inovatif memperhitungkan resiko 2. Memberi perhatian pada masalah secara detail 3. Berorientasi terhadap hasil yang dicapai 4. Berorientasi pada semua kepentingan Pegawai	Skala Interval dengan pendekatan <i>Sematic diferensial</i>

**Tabel 11. Lanjutan**

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Agresif dalam bekerja</li> <li>6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (Tampubolon, 2008:233)</li> </ol>	
Komunikasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemudahan memperoleh informasi</li> <li>2. Insensitas komunikasi</li> <li>3. Efektivitas komunikasi</li> <li>4. Tingkat pemahaman pesan</li> <li>5. Perubahan sikap (Mangkunegara, 2009)</li> </ol>	Skala Interval dengan pendekatan <i>Sematic diferensial</i>
Motivasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Hidup</li> <li>2. Kebutuhan keamanan</li> <li>3. Kebutuhan berafiliasi</li> <li>4. Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan tidak bergantung dengan orang lain</li> <li>6. Kebutuhan akan prestasi dan kompetisi (Maslow dalam Sunyoto, 2015:194)</li> </ol>	Skala Interval dengan pendekatan <i>Sematic diferensial</i>
<i>Knowledge Sharing</i> (X4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Bringing/Donating Knowledge</i></li> <li>2. <i>Collecting Knowledge</i> (Van Den Hoff dalam Tong: 2014)</li> </ol>	Skala Interval dengan pendekatan <i>Sematic diferensial</i>
Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Perilaku Kerja</li> <li>3. Sifat (Wirawan: 2009)</li> </ol>	Skala Interval dengan pendekatan <i>Sematic diferensial</i>

\*) Skala interval dengan pendekatan *semantic diferensial* digunakan untuk mempermudah pengolahan data

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu:

### **1. Observasi**

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik ini digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. (Sugiyono, 2009: 145). Teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah pegawai dan latar belakang masalah.

### **2. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017: 194).

### **3. Kuisisioner/ Angket**

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang terbagi dalam beberapa kategori. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 199).

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu, seperti dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2017: 329).

### H. Uji Persyaratan Instrumen

Uji persyaratan instrumen dilakukan untuk mengukur apakah suatu alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian dapat mengukur apa yang ingin dicapai dalam penelitian serta dapat dipercaya atau tidak hasil dari pengukurannya tersebut.

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjang tingkat validitas atau kesahihan suatu instrument, sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel untuk mengukur tingkat validitas angket yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2009: 58). Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang hendak di ukur (Sugiyono, 2017: 173). Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur validitas instrumen pada penelitian ini, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel yang diteliti

X = Jumlah skor X

Y = Jumlah skor y

XY = Jumlah sampel antara X dan Y

(Arikunto dalam Rusman, 2016: 65)

Menurut Rusman (2016: 65) kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka angket pengukuran tersebut valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket pengukuran tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba angket menggunakan analisis *product moment* yang dilakukan terhadap 20 responden dengan variabel X1, X2, X3, X4, dan Y yang kemudian dihitung dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (X1)

**Tabel 12. Hasil Uji Coba Angket Variabel Budaya Organisasi**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Signifikan	Simpulan
Butir 1	0,801	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,005	Valid
Butir 2	0,798	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 3	0,546	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 4	0,319	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,006	Tidak Valid
Butir 5	0,525	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 6	0,506	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 7	0,784	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 8	0,592	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 9	0,507	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 10	-0,221	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,000	Tidak Valid

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket Budaya Organisasi dari

10 pernyataan terdapat 8 pernyataan yang valid (1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9) dan 2 pernyataan tidak valid (4 dan 10) dikarenakan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $0,319 < 0,444$  dan  $-0,221 < 0,444$ . Item pernyataan yang tidak valid tersebut dalam penelitian ini kemudian di drop atau tidak digunakan. Demikian angket yang digunakan untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini berjumlah 8.

b. Komunikasi (X2)

**Tabel 13. Hasil Uji Coba Angket Variabel Komunikasi**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Signifikan	Simpulan
Butir 1	0,668	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,005	Valid
Butir 2	0,337	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Tidak Valid
Butir 3	0,823	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 4	0,664	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,006	Valid
Butir 5	0,669	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 6	0,633	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 7	0,392	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Tidak Valid
Butir 8	0,532	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 9	0,639	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 10	0,502	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 11	0,331	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,000	Tidak Valid

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket komunikasi dari 11 pernyataan terdapat 8 pernyataan yang valid (1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10) dan 3 pernyataan tidak valid (2, 7, dan 10) dikarenakan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $0,337 < 0,44$ ,  $0,392 < 0,444$ , dan  $0,331 < 0,444$ . Item pernyataan yang tidak valid tersebut dalam penelitian ini kemudian di drop atau tidak

digunakan. Demikian angket yang digunakan untuk variabel komunikasi dalam penelitian ini berjumlah 8.

c. Motivasi (X3)

**Tabel 14. Hasil Uji Coba Angket Variabel Komunikasi**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,668	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,005	Valid
Butir 2	0,669	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 3	0,373	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Tidak Valid
Butir 4	0,664	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,006	Valid
Butir 5	0,823	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 6	0,633	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 7	0,392	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Tidak Valid
Butir 8	0,532	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 9	0,639	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 10	0,502	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,000	Valid

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket motivasi dari 10 pernyataan terdapat 8 pernyataan yang valid (1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10) dan 2 pernyataan tidak valid (3 dan 7) dikarenakan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $0,373 < 0,44$ , dan  $0,392 < 0,444$ . Item pernyataan yang tidak valid tersebut dalam penelitian ini kemudian di drop atau tidak digunakan. Demikian angket yang digunakan untuk variabel motivasi dalam penelitian ini berjumlah 8.

d. *Knowledge Sharing* (X4)**Tabel 15. Hasil Uji Coba Angket Variabel *Knowledge Sharing***

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Signifikan	Simpulan
Butir 1	0,743	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,005	Valid
Butir 2	0,693	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 3	-0,211	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Tidak Valid
Butir 4	0,507	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,006	Valid
Butir 5	0,592	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 6	0,801	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 7	0,798	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 8	0,546	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 9	0,319	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Tidak Valid
Butir 10	0,525	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,000	Valid

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket *knowledge sharing* dari 10 pernyataan terdapat 8 pernyataan yang valid (1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10) dan 2 pernyataan tidak valid (3 dan 9) dikarenakan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $-0,221 < 0,44$ , dan  $0,319 < 0,444$ . Item pernyataan yang tidak valid tersebut dalam penelitian ini kemudian di drop atau tidak digunakan. Demikian angket yang digunakan untuk variabel *knowledge sharing* dalam penelitian ini berjumlah 8.

## e. Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 16. Hasil Uji Coba Angket Variabel Kinerja Pegawai**

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Signifikan	Simpulan
Butir 1	0,776	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,005	Valid
Butir 2	0,668	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 3	0,591	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 4	0,632	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,006	Valid
Butir 5	0,468	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 6	0,276	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Tidak Valid
Butir 7	0,376	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Tidak Valid
Butir 8	0,654	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 9	0,573	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
Butir 10	0,521	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	0,000	Valid

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket kinerja karyawan dari 10 pernyataan terdapat 8 pernyataan yang valid (1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10) dan 2 pernyataan tidak valid (6 dan 7) dikarenakan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $0,276 < 0,44$ , dan  $0,376 < 0,444$ . Item pernyataan yang tidak valid tersebut dalam penelitian ini kemudian di drop atau tidak digunakan. Demikian angket yang digunakan untuk variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini berjumlah 8.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam penelitian. Teknik *alpha cronbach* digunakan untuk mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini, dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right)$$

Keterangan:

R11 = reliabilitas instrument

N = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varians total (Rusman, 2016: 71)

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan taraf signifikansi 0,05 maka pengukuran tersebut reliabel, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pengukuran tersebut tidak reliabel. Interpretasi nilai korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 17. Interpretasi Reliabilitas Instrumen**

No	Interval Koefisien	Kriteria
1.	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
2.	0,600 - 0,799	Tinggi
3.	0,400 - 0,599	Cukup
4.	0,200 - 0,399	Rendah
5.	0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas angket pada penelitian ini yang dilakukan terhadap 20 responden:

**Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas Angket untuk Budaya**

**Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	8

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019*

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien alpha untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) 0,833. Jika dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r*, maka angket untuk budaya organisasi dinyatakan reliabel dengan tingkat yang sangat tinggi.

**Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas Angket untuk Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	8

*Sumber: Hasil Penelitian Data Tahun 2019*

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien alpha untuk variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) 0,805. Jika dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r*, maka angket untuk komunikasi dinyatakan reliabel dengan tingkat yang sangat tinggi.

**Tabel 20. Hasil Uji Reliabilitas Angket untuk Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	8

*Sumber: Hasil Penelitian Data Tahun 2019*

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien alpha untuk variabel Motivasi (X<sub>3</sub>) 0,805. Jika dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r*,

maka angket untuk motivasi dinyatakan reliabel dengan tingkat yang sangat tinggi.

**Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Angket untuk  
*Knowledge Sharing* (X<sub>4</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	8

*Sumber: Hasil Penelitian Data Tahun 2019*

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien alpha untuk variabel *Knowledge Sharing* (X<sub>4</sub>) 0,848. Jika dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r*, maka angket untuk *knowledge sharing* dinyatakan reliabel dengan tingkat yang sangat tinggi.

**Tabel 22. Hasil Uji Reliabilitas Angket untuk  
Kinerja Pegawai (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	8

*Sumber: Hasil Penelitian Data Tahun 2019*

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien alpha untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) 0,768. Jika dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r*, maka angket untuk kinerja karyawan dinyatakan reliabel dengan tingkat yang sangat tinggi.

## I. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik)

Penggunaan regresi linear ganda sebagai alat analisa perlu dilakukan uji persyaratan terlebih dahulu, apabila persyaratan itu terpenuhi, maka regresi linear ganda dapat digunakan (Rusman, 2015: 59). Adapun syarat yang diperlukan adalah:

### 1. Uji Kelinieran Regresi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah suatu regresi memiliki pola yang linier dan berarti ataukah tidak. Uji regresi linier multiple dilakukan dengan uji statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2TC}{S^2G}$$

Keterangan:

$S^2TC$  = Varians Tuna Cocok

$S^2G$  = Varians Galat

Untuk melakukan uji linieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Model regresi berbentuk linier

$H_1$  = Model regresi berbentuk non linier

Dengan dk pembilang (k-2) dan dk penyebut (n-k) dengan  $\alpha = 0,05$  tertentu. Kriteria uji, apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan linier dan sebaliknya jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan tidak linier (Sujana dalam Rusman, 2015: 55). Untuk mencari  $F_{hitung}$  digunakan tabel ANAVA sebagai berikut:

**Tabel 23. Rumus Analisis Varians Anova**

Sumber	Dk	JK	KT	F	Ket.
Total	1	N			
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	$\frac{s^2_{reg}}{s^2_{sis}}$	Untuk menguji keberartian
Regresi (b/a)	1	JK (b/a)	$S^2_{reg} = JK (b/a)$		
Residu	n-2	JK (S)	$s^2_{sis} = \frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna cocok Galat/Error	k-2 n-k	k-2 JK (TC) n-k JK (G)	$s^2_{TC} = \frac{JK(TC)}{k-2}$ $s^2_G = \frac{JK(E)}{n-k}$	$\frac{s^2_{TC}}{s^2_G}$	Untuk menguji kelinieran regresi

Sumber: Sudjana dalam Rusman, 2015

Keterangan:

JK = Jumlah kuadrat total

KT = Kuadrat tengah

n = Banyak responden

$n_i$  = Banyaknya anggota

$JK(a) = \frac{(\sum y)^2}{n}$

$JK(b/a) = b \left\{ \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right\}$

$JK(G) = \sum \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y^2)}{n_i} \right\}$

$JK(T) = \sum y^2$

$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$

$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$

$S^2_{reg} =$  Varians regresi

$S^2_{sis} =$  Varians sisa

Kriteria Pengujian:

a. Kriteria Uji Keberartian

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n-2$  dengan alpha tertentu maka regresi berarti dan sebaliknya tidak berarti.

b. Kriteria Uji Kelinearan

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dk pembilang  $k-2$  dan dk penyebut  $n-k$  maka regresi linear dan sebaliknya tidak linear.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas merupakan bentuk pengujian asumsi untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Dalam analisis regresi linier berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variabel terikatnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinieritas) di antara variabel-variabel independen. Adanya hubungan yang linier antar variabel bebasnya akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi hubungan yang linier (mutikolinieritas) maka akan mengakibatkan sebagai berikut.

1. Tingkat ketelitian koefisien regresi sebagai penduga sangat rendah, dengandemikian menjadi kurang akurat.

2. Koefisien regresi serta ragamnya akan bersifat tidak stabil, sehingga adanya sedikit perubahan pada data akan mengakibatkan ragamnya berubah sangat berarti.
3. Tidak dapat memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Sudarmanto dalam Rusman, 2015: 59).

Pada penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan metode korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = jumlah sampel

X = Jumlah skor X

Y = Jumlah skor Y

Rumusan hipotesis yaitu:

$H_0$  = tidak terdapat hubungan antar variabel independen

$H_1$  = terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria Hipotesis:

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan  $dk = n$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

sebaliknya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

### 3. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak (Gujarati dalam Rusman, 2015: 62). Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Uji Autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model *Runs-Test*.

Model *Runs-Test* digunakan untuk menguji apakah antara residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual variabel tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random.

Untuk melakukan uji autokorelasi diperlukan adanya rumusan hipotesi sebagai berikut:

$H_0$  : tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan

$H_1$  : terjadinya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengambilan keputusan:

Kriteria pengujian apabila nilai Asymp. Sig (2-Tailed) > Sig. (0,05) maka tidak terjadi autokorelasi, berlaku sebaliknya.

## 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan (Sudarmanto dalam Rusman, 2015: 63). Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu rank korelasi dari Spearman (Spearman's rank correlation test) dengan rumus:

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan:

$r_s$  = Koefisien korelasi Spearman

$D_i$  = Perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke  $i$

$N$  = Banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank

Rumusan hipotesis:

$H_0$  : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual

$H_1$  : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual

Kriteria Pengujian:

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima  $H_0$  dan sebaliknya. (Rusman, 2015: 63).

## J. Pengujian Hipotesis

Mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan analisis regresi. Penelitian ini dalam uji hipotesis dilakukan dua cara, yaitu dengan regresi linier sederhana dan regresi linier multipel.

### 1. Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan ke empat menggunakan statistik t dengan model regresi linear sederhana, yaitu:

$$\bar{Y} = a + bX$$

Untuk nilai  $a$  dan  $b$  dicari dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (6)$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (7)$$

Keterangan:

- $\bar{Y}$  = subjek dalam variabel yang diprediksikan
- $a$  = nilai *intercept* (konstanta) atau jika harga  $X=0$
- $b$  = koefisien arah regresi penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel Y
- X = subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu
- Y = variabel terikat

Untuk mengetahui taraf *signifikansi* digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{b}{s} \dots\dots\dots (8)$$

Keterangan:

- $t_o$  = nilai teoritis observasi
- $b$  = koefisien arah regresi
- $s$  = standar deviasi

### Kriteria pengujian hipotesis

- Apabila  $t_o > t_\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan ada pengaruh. Sebaliknya, apabila  $t_o < t_\alpha$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan  $\alpha=0,05$  dan dk (n-2).
- Apabila  $t_o < t_\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan ada pengaruh. Sebaliknya, apabila  $t_o > t_\alpha$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan  $\alpha=0,05$  dan dk (n-2).
- Jika  $t_o < -t$ , maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan ada pengaruh. Sebaliknya, jika  $-t < t_o < t$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan  $\alpha=0,05$  dan dk (n-2) (Sugiyono, 2017:188).

## 2. Regresi Linear Multipel

Untuk hipotesis ke lima menggunakan statistik F dengan model *regresi linear multiple*, yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2 - b_3\bar{X}_3 - b_4\bar{X}_4$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_3 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_4 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = nilai ramalan variabel  
 $a$  = nilai *intercept* (konstanta)  
 $b_1 b_2 b_3 b_4$  = koefisien rah regresi  
 $X_1 X_2 X_3 X_4$  = variabel bebas

Kemudian dilanjutkan dengan uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ), atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Untuk melihat ada tidaknya pengaruh ganda antara  $X_1, X_2, X_3, X_4$  terhadap  $Y$  maka dapat menggunakan rumus:

$$F = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res}/(n-k-1)} \quad \dots\dots\dots (9)$$

Keterangan:

$n$  = banyaknya responden  
 $K$  = banyaknya kelompok  
 $JK_{reg} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y$   
 $JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg}$

Kriteria pengujian hipotesis adalah tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan jika  $F_{tabel} > F_{hitung}$  dan diterima  $H_0$ , dengan dk pembilang =  $K$  dan dk penyebut =  $n-k-1$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Sebaliknya, diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (Rusman, 2011: 83).

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan hipotesis yang menunjukkan koefisien  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 3,014 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,014 > 2,034$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 2,219 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,219 > 2,034$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
3. Adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 2,219 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,219 > 2,034$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
4. Adanya pengaruh positif *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 2,212 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,211 > 2,034$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

5. Adanya pengaruh positif budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 104,938, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan (dk/df) untuk pembilang = 4 dan penyebut = 30 dan  $\alpha = 0,05$  dari daftar tabel diperoleh 2,69, dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $104,938 > 2,69$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **B. Saran**

Saran yang direkomendasikan dari hasil penelitian yang kiranya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung sebagai berikut:

1. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung diharapkan dapat meningkatkan penerapan budaya organisasi bagi setiap karyawannya. Mengadakan penyuluhan-penyuluhan dan pemberian materi secara rutin, serta pelaksanaan yang kontinu terkait budaya organisasi akan sangat berguna bagi peningkatan kualitas kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
2. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas komunikasi dilingkungan organisasinya, baik komunikasi vertikal, horizontal, maupun eksternal dengan pihak luar. Hal ini bertujuan agar OJK Lampung dapat menjalin hubungan baik dengan pegawai-pegawainya, sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan instruksi dan sasaran yang hendak dicapai oleh Otoritas

Jasa Keuangan (OJK) Lampung.

3. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung diharapkan dapat memotivasi karyawannya untuk berkerja dengan lebih baik. Pemberian insentif berupa *reward* secara konsisten, maupun *punishment* yang sesuai apabila diperlukan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk terus dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerjanya sesuai dengan *Standard Oprational Procedure* (SOP) yang berlaku.
4. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung diharapkan untuk senantiasa membentuk iklim *knowledge sharing* yang kontinu, agar setiap lini organisasi di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dapat memiliki ilmu, pengalaman, dan pengetahuan sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing. Pegawai yang memiliki ilmu, pengalaman, dan pengetahuan yang baik di bidangnya tentu akan menghasilkan output berupa kinerja yang lebih baik.
5. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung diharapkan dapat menerapkan budaya organisasi serta meningkatkan jaringan komunikasi, motivasi serta *knowledge sharing* pada setiap pegawainya guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung mampu bekerja lebih baik dan menjadi *role model* bagi cabang di regional lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol.14 No.2. :1693-7619
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kinerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.3 No.1, Januari 2016.
- Asang, Sulaiman. 2012. *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Jui-Chen Chen, Colin Silverthorne, Jung-Yao Hung. (2006). "Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America". Leadership & Organization Development Journal, Vol. 27 Issue: 4, pp.242-249
- Cyr, Sylvio. 2010. *The Individual Social Dynamics of Knowledge Sharing: an Exploratory Study*. Journal of Documentation. Vol.66 No.6 PP 824-846
- Darmawan, Made Wahyu. 2013. *Jurnal Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai* (hal.321).
- [https://finance.detik.com/fintech/d-4649765/mantul-1230-fintech-ilegal-diblokir?\\_ga=2.138967603.1091752038.1566879366-667524401.1566879366](https://finance.detik.com/fintech/d-4649765/mantul-1230-fintech-ilegal-diblokir?_ga=2.138967603.1091752038.1566879366-667524401.1566879366), diakses pada selasa, 27 agustus 19 pukul 11:46 WIB.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, et al. 2012. *Organization Behavior Structure Processes.Eight Edition*. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.
- Gitusudarmo, Indriyo & Sudita, I Nyoman.2008. *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*.Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kreitner, R., and Kinicki, A. 2006. *Organizational Behaviour*. 2 nd edition. New York: McGraw Hill.
- Kretner & Kinichi. 2014. *Organization Behavior Edisi Sembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung : Knowledge Management Society Indonesia.
- Marsudi dan Yunus. 2018. *Industri 4.0 Dan Dampaknya Terhadap Financial Technology Serta Kesiapan Tenaga Kerja Di Indonesia*. IKRAITH EKONOMIKA VOL 2 NO 2 Bulan Juli 2019
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Barbasis Kompetensi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Muhammad, Arni, 2009. *Komunikasi organisasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Murty Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review, 2(2), pp: 215-228.
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media
- Nur Yuliana, Amalia. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing sebagai variabel mediasi (studi pada RSKB dipenogoro dua satu klaten)*. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah Insitut Agama Islam surakarta.
- Putri, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sales Marketing Pt Inti Bharu Mas Lampung*. Jurnal Ekonomi Ekobis (JEE) Vol 4, No5 (2016)
- Rachmadi, M. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi, Partisipasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau di kantor Cabang Pasar Pusat Pekanbaru*. Thesis. Fakultas Ekonomi dan sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Romli, Khomsarial. 2014. *Komunikasi Organisai Lengkap*. Jakarta: PT. Grasindo

- Sajeva, Svatlana. 2014. *Encouraging Knowledge Sharing Among Employees: how Reward Matters*. Procedia-Social and Behavior Science.Procedia–Social Vol.156. 130-134
- Sudarmanto.2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014.*Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, H. Edy.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana.
- Swift, Petter. E. (2013) *The Impact Affective And Cognitive Trust On Knowledge Sharing And Organization Learning*.
- Tampubolon, Manahan.P. 2008. *Periku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Tong, Canon. Walder IP Wah Tak & Anthony,Wong. (2014). *The Impact Of Knowledge Sharing on the Relationship between Organization Culture and Job Satisfaction the Perception in Hongkong*. International Journal of Human Resource Studies 5( 1): 19-47
- Triana,A., Utami, H.N., Ruhana,I. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.35 No.2
- Umam, Khoirul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widodo.(2013). *Peran Knowledge Sharing terhadap Kinerja UKM Berbasis Sikap Kewirausahaan*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol.14 No.2:17-27
- Wirawan(2009). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- <https://www.ojk.go.id/id/tentang-ojk/Pages/Visi-Misi.aspx>, diunduh pada 11 Februari 2019 pukul 19.20.