

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

Rizqi Fadhiel Pamula Yoga, Erlina Rufaidah, Tedi Rusman
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

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%.

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. 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 Sharing, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

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. 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. Pertumbuhan sektor keuangan yang pesat ini pula tentu tidak luput dari masalah, tidak hanya di sektor perbankan, namun juga di sektor non-perbankan. 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.

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.

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 (Moeheriono, 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). Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung sebagai salah satu bagian dari lembaga yang berwenang mengawasi lalu lintas keuangan yang ada di Indonesia, khususnya di Lampung juga memiliki kewajiban memperhatikan kinerja karyawannya.

Menurut (Moeheriono, 2010: 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. (Hasibuan, 2010: 94) menjelaskan bahwa 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).

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.

Menurut (Timpe dalam Mangkunegara, 2010: 15) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yang dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal.

- 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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. 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).

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

1. Inovatif memperhitungkan resiko

2. Memberi perhatian pada masalah secara detail
3. Berorientasi terhadap hasil yang dicapai
4. Berorientasi pada semua kepentingan Pegawai
5. Agresif dalam bekerja

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan (Amalia: 2017), 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 secara optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu 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. Perusahaan yang memperkuat jaringan dan proses komunikasi mereka dalam rangka meningkatkan organisasi akunting dan kinerja mereka. (Gitosudarmo dan Sudita, 2008: 211) menggambarkan 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. Menurut Mangkunegara (2010), indikator komunikasi adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
2. Intensitas komunikasi
3. Efektivitas komunikasi
4. Tingkat pemahaman pesan
5. Perubahan sikap

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. Hal ini berarti semakin baik komunikasi dalam suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu 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). (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.

Keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya tidak lepas dari motivasi kerja yang ada di dalam diri sales maketing yang bersangkutan. Pegawai lebih termotivasi jika perusahaan memberikan rangsangan yang membuat mereka terdorong untuk meningkatkan kinerja. (Maslow dalam Sunyoto, 2015:194) mengemukakan indikator-indikator yang digunakan untuk mengetahui motivasi pegawai diantaranya:

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.

(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 melampui standar.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *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. *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. Proses ini juga berkaitan dengan bagaimana mereka membagikan pengalaman, pekerjaan, keahlian dan informasi yang mereka miliki kepada rekan yang lainnya (Widodo, 2013). 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).

Semakin baik *knowledge sharing* yang terjadi di antara karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2010: 67) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja adalah faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*).

Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

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

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *expost facto* dan *survey*. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu mengetahui pengaruh simultan dan parsial kelima variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Sampel yang

diperoleh adalah 35 orang dikarenakan angket yang kembali berjumlah 35 dan sisanya kosong atau tidak ada jawaban.. Teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. 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, atau dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Hal ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Amalia: 2017) yang menemukan bahwa 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 secara optimal. Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam setiap individu pegawai akan memberikan mereka arah dan

pedoman-pedoman yang sejalan dengan organisasi agar dalam mengerjakan segala tugasnya senantiasa berorientasi pada kepentingan dan urgensi yang ingin dicapai oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi Komunikasi sebesar 0,910 berarti besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,910 atau 91%. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,828, yang berarti Kinerja Pegawai dipengaruhi Komunikasi sebesar 82,8%, sisanya 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Chen: 2006) di Taiwan dan Amerika sejalan dengan teori yang telah dikemukakan diatas, bahwa perusahaan yang memperkuat jaringan dan proses komunikasi mereka dalam rangka meningkatkan organisasi akunting dan kinerja mereka. Hal ini berarti semakin baik komunikasi dalam suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi

motivasi sebesar 0,891 berarti besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan sebesar 0,891 atau 89,1%. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,795, yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi motivasi sebesar 79,5%, sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ni Made: 2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge sharing Sebagai Variabel Intervening” 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 yang baik antar karyawan dan kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat.

4. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi *knowledge sharing* sebesar 0,898 berarti besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan sebesar 0,898 atau 89,8%. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,807, yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi motivasi sebesar

80,7%, sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Triana: 2016) bahwa *knowledge sharing* (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2), yang menandakan semakin baik *knowledge sharing* yang terjadi di antara karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2009: 67) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

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

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 104,938 dengan signifikansi (sig.) sebesar 0,000, 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 yang menyetakan “Budaya Organisasi, Komunikasi, Motivasi, dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung”. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,966 termasuk tingkat hubungan yang kuat dengan kadar determinasi sebesar 0,933 atau 93,3%, ini berarti variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan knowledge sharing sebesar 93,3%, sisanya sebesar 6,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Suatu organisasi akan bergerak sesuai dengan visi misi serta tujuannya apabila kinerja dari seluruh elemen yang terkait didalamnya berjalan dengan baik pula. Adanya kesadaran untuk terus mengikuti perkembangan zaman dengan tetap mempertahankan nilai-nilai dan etika dalam suatu organisasi tentu akan memberikan organisasi tersebut kemampuan untuk melakukan inovasi yang tentunya tetap sejalan dengan apa yang menjadi *framework* organisasi tersebut. Budaya organisasi yang baik, dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman serta tetap mempertahankan nilai-nilai didalamnya, apabila diterapkan secara komprehensif akan

memberikan benefit bagi suatu organisasi perusahaan, yaitu karyawan yang bergerak selaras dengan tujuan organisasi dan memberikan output berupa kinerja yang baik dan sesuai. Cara menerapkan budaya organisasi dengan baik dalam suatu organisasi adalah dengan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi.

Komunikasi yang baik akan mendorong untuk seluruh kegiatan dalam suatu organisasi terkoneksi dengan baik dan sinkron satu sama lainnya. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktifitas karyawan akan semakin tinggi. Komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Karyawan akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan (Ardiansyah: 2016)

Timbulnya rasa dilibatkan di hati pegawai, tentu akan memberikan dorongan bagi mereka untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi akan timbul apabila komunikasi terjadi dengan baik dan intens. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmadi

(2010) yang mengatakan bahwa motivasi, partisipasi rekan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi yang baik juga akan mendukung adanya perilaku knowledge sharing yang baik pula di dalam suatu lingkup organisasi. Hadirnya kesadaran untuk saling berbagi ilmu, pengalaman, dan prosedur kerja dalam suatu lembaga akan mendorong setiap pegawai untuk memiliki kemampuan yang sama pada setiap bidang yang dihadapinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Triana: 2016) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing. Hal ini berarti jika efek komunikasi organisasi yang semakin baik dan efektif, maka akan berdampak pula pada tingkat knowledge sharing yang terlaksana diantara karyawan.

Penguasaan ilmu dan pengalaman yang mendalam akan membentuk pegawai menjadi individu yang mampu menyelesaikan permasalahannya dengan lebih baik pula, sehingga mendorong terwujudnya kinerja pegawai yang selaras dengan visi misi dan tujuan serta fungsi dari suatu lembaga. Hal ini mendukung pendapat dari (Mangkunegara, 2010: 67) bahwa salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

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.
2. Adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
3. Adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
4. Adanya pengaruh positif knowledge sharing terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
5. Adanya pengaruh positif budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan knowledge sharing terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kinerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.3 No.1, Januari 2016.

- Arianty, Nel. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol.14 No.2. :1693-7619
- Asang, S. (2012). *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Cyr, S.(2010). The Individual Social Dynamics of Knowledge Sharing: *an Exploratory Study Journal of Documentation*.Vol.66 No.6 PP 824-846
- Chen, Jui-Chen. Silverthorne, Colin. Hung, Jung-Yao. (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
- Darmawan, Made Wahyu. 2013. *Jurnal Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai* (hal.321).
- 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, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., and Kinicki, A. 2006. *Organizational Behaviour*. 2nd edition. New York: McGraw Hill.
- Lumbantobing, Paul. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung : Knowledge Management Society Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- 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.*
- 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.*
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisaai Lengkap.* Jakarta: PT. Grasindo
- Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, H. Edy.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta :Kencana.
- Triana,A., Utami, H.N., Ruhana,I. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis Vol.35 No.2
- Wardani, Wardani. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Adversitas dan Kecerdasan Emosional melalui Model Inkuiri Sosial terhadap Keterampilan Sosial Siswa.* Jurnal Teori dan Praksis Pembelajaran IPS Volume 4, No. 2, 2019, ISSN 2503-5307
- Wardani, Wardani. (2019). *Internalisasi Nilai dan Konsep Sosialisasi Budaya dalam Menjunjung Sikap Persatuan Masyarakat Desa Pancasila.* Vol. 6 No. 2 Tahun 2019.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.