

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Kinerja berasal dari *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kinerja yang dicapai oleh seseorang (Fachrunnisa, 2018). Menurut Mazidah & Laily, (2020) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara individual maupun secara kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab dalam organisasi.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasinya secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa & Ratnawati, 2012).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non-profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2011). Menurut Mangkunegara, (2011) kinerja Karyawan adalah hasil melakukan sebuah pekerjaan secara nyata dan dapat dilihat kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pengertian lain yaitu Kinerja Karyawan adalah hasil perolehan kerja seseorang secara akumulatif selama kurun waktu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memenuhi target sasaran kerja yang telah disepakati bersama sama (Rivai, 2005).

Berdasarkan pendapat atau persepsi para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di jalankan baik kelompok maupun individu, yang merupakan keberhasilan seseorang dalam pencapaian pada

organisasi atau instansi. Kinerja pegawai yang maksimal akan memberikan output yang maksimal juga terhadap pencapaian organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimensional yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja seseorang, antara lain:

1) *Faktor Kemampuan*

Secara psikologis, kompetensi seorang pegawai meliputi kemampuan IQ dan kompetensi praktis. Jika seorang karyawan memiliki IQ di atas rata-rata, mereka akan lebih mudah bekerja seperti yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan berdasarkan pengalaman mereka.

2) *Faktor Motivasi*

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedangkan menurut Afandi (2016:71) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan Penerimaan atau kejelasan peran seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerjaan yaitu daya energi yang mendorong,

mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Dari faktor-faktor yang di kemukakan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai bisa berasal dari berbagai sumber, mulai dari faktor internal maupun faktor eksternal individu. Seperti kondisi individu dan kelompok, kondisi internal organisasimaupun eksternal organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja

Seorang pegawai dapat bekerja dengan baik jika sesuai dengan kemampuannya, dan orang-orang disekitarnya dapat mendukungnya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan alat ukur yang dapat dijadikan standard pegawai dalam bekerja. Menurut (Bangun, 2012) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Adapun dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (Quantity of Word)

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kriteria atau peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut.

2. Kualitas Kerja (Quality of Work)

Kualitas kerja merupakan hasil atau kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi

tanggungjawabnya. Kualitas kerja juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan kriteria organisasi.

Sedangkan indikator kinerja menurut Mangkunegara, (2013) adalah sebagai berikut

- a. Kualitas kerja: Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja: Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab: Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, mempertanggung jawabkan hasil kerjaserta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama: Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif: Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan

tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seseorang pegawai.

Indikator-indikator kinerja karyawan/pegawai sebagaimana dijelaskan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja serbagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2011). Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model structural yang diterapkan. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Robbins, (2003) mendefinisikan budaya kerja/budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di lingkungan kerja. Menurut (Tobari, 2015) bahwa budaya organisasi/budaya kerja merupakan kebiasaan, nilai, kepercayaan yang mudah diserap dan mudah dipahami, dipraktekkan dan menjadi dasar pelaksanaan kegiatan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi

merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan turun temurun di dalam organisasi tersebut.

2.2.1 Fungsi Budaya Organisasi

Siagian, (2002) menjelaskan bahwa ada lima budaya organisasi/budaya kerja yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan, yaitu sebagai berikut:

1. Penentu batas-batas perilaku.

Budaya organisasi berperan dalam menentukan tingkah laku atau perilaku seseorang di dalam organisasi.

2. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi

Budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kesadaran para karyawan untuk memiliki semangat sense of belonging atau rasa memiliki terhadap organisasi sehingga tidak merusak citra organisasi.

3. Penumbuhan komitmen

Budaya organisasi membantu anggota organisasi bersedia membuat komitmen termasuk memberikan pengorbanan sedemikian rupa, sehingga mereka akan ikhlas demi keberhasilan organisasi.

4. Pemeliharaan stabilitas organisasional

Karyawan memiliki pemahaman bahwa dengan terciptanya budaya organisasi yang baik maka semua anggota organisasi memiliki semangat Kerjasama yang tinggi.

5. Mekanisme pengawasan

Apabila para anggota organisasi menghayati budaya organisasi dengan baik maka tidak diperlukan pengawasan terhadap para anggota organisasi. Sebab, mereka telah memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain karyawan/pegawai mampu melakukan pengendalian dan pemantauan diri sendiri (self-controlling dan self-monitoring).

2.2.2 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Terdapat beberapa dimensi dan indikator menurut Tobari (2015) yaitu sebagai berikut:

6. Dimensi Disiplin: Indikatornya yaitu; mengecek daftar hadir, menanyakan apabila rekan kerja tidak masuk, menanyakan kabar sesama pegawai, menegur apabila ada pegawai yang tidak memakai seragam, mengingatkan pegawai, dan mewujudkan disiplin.
7. Dimensi Bersikap Sopan: Indikatornya yaitu; berdasarkan prosedur dan birokrasi, perbedaan pendapat dalam bekerja, saling memberi nasehat, mengabaikan nilai-nilai dalam kantor, mempertimbangkan prinsip inovatif, berdasarkan orientasi hasil, dan sistem kerja secara kelompok
8. Dimensi Bersikap Ramah: Indikatornya yaitu; distribusi tugas, mengadopsi cara-cara baru, kebiasaan kerja di kantor, kebijakan kantor, kompetisi yang kuat, kesempatan untuk meningkatkan pengabdian, hubungan pertemanan, dan aturan yang jelas.
9. Dimensi Taat Aturan: Indikatornya yaitu; memahami aturan formal, melaksanakan pekerjaan, memperhatikan dengan baik, sanksi yang tegas apabila ada pegawai yang melanggar peraturan, selalu menerima

pengarahan, mendukung visi misi kepala daerah, dan menekankan pentingnya efisiensi.

10. Dimensi Bekerja Keras: Indikatornya yaitu; berkomitmen pada hasil, pengembangan sumber daya manusia, dan memahami rencana strategis yang telah disusun

2.3 Learning Organization

Learning organization atau organisasi pembelajar adalah salah satu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan peluang dan kesempatan kepada para karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri secara terus-menerus. *Learning organization* menurut Garvin (2000) merupakan sebuah kemampuan skill dan keahlian sebuah organisasi untuk membentuk, menggapai, menginterpretasikan atau menafsirkan dan menstransfer ilmu pengetahuan yang ada dalam individu dan organisasi yang bertujuan memodifikasi perilaku untuk dapat menggambarkan pengetahuan yang baru dan belum pernah ada sebelumnya.

Sedangkan (Jones, 2007) berpendapat bahwa *learning organization* adalah organisasi dengan tujuan merancang dan mendesain struktur, budaya, dan strategi organisasi yang dapat meningkatkan dan memaksimalkan proses pembelajaran yang ada di organisasi. Fokus *learning organization* yaitu proses belajar secara bersama dan terus menerus dalam sebuah proses organisasi dan nantinya akan terjadi pembelajaran dan pengembangan pengetahuan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.

2.3.1 Dimensi Learning Organization

Menurut (Senge, 2006) berpendapat terdapat 5 dimensi pada *learning*

organization, yaitu:

1. Mental Model memungkinkan manusia bekerja dengan lebih cepat. Namun, dalam organisasi yang terus berubah, mental model ini kadang-kadang tidak berfungsi dengan baik dan menghambat adaptasi yang dibutuhkan. Dalam organisasi pembelajaran, mental model ini dicermati, didiskusikan, dan direvisi pada level individual, kelompok, dan organisasi
2. Shared Vision merupakan visi perusahaan yang harus dimaknai bersama oleh karyawan. Visi harus dikomunikasikan dengan baik kepada semua karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Agar diperoleh hasil sesuai yang diharapkan maka organisasi harus memiliki visi yang jelas.
3. System Thinking merupakan sistem yang menganggap bahwa tujuan organisasi memiliki peran penting dan diutamakan dibandingkan dengan tujuan unit, meskipun pada hakekatnya semua orang maupun unit memiliki peran penting bagi organisasi. Apabila semua karyawan dan semua unit merasa memiliki arti yang penting bagi keberhasilan organisasi, maka proses pembelajaran menjadi lebih cepat karena masing-masing unit akan berbagi pengetahuan dan pengalaman kepada lainnya.
4. Personal Mastery merupakan pembelajaran individual yang diperlukan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri, tidak hanya dalam bidang pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan, namun dari aspek sosial, kemampuan berinteraksi dengan orang lain. Hal ini penting karena pada organisasi pembelajar diperlukan karyawan yang berkompentensi tinggi.

5. Team Learning merupakan proses pembelajaran tim, sehingga berbagi wawasan pengetahuan dalam tim menjadi sangat penting untuk meningkatkan kapasitas organisasi. Untuk itu proses pembelajaran organisasi yang terjadi dalam organisasi menjadi lebih cepat.

2.4 Knowledge Sharing

Menurut (Świgoń, 2017) fenomena berbagi pengetahuan memang kompleks, namun sangat menarik dan penting untuk pengembangan masa depan di segala bidang, terutama lingkungan akademik. Kemudian menurut (Tobing, 2007) mendefinisikan *knowledge sharing* dibagi menjadi dua jenis, yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Dalam *tacit knowledge* meliputi sesuatu yang ada di dalam diri manusia yang dimiliki sejak lahir dan berbeda diantara satu dan yang lain, di benak manusia yang berbentuk intuisi, dan juga *judgement skill, value* dan *belief* yang tidak bisa ditiru oleh orang lain, dan juga *tacit knowledge* diartikan sebagai pengetahuan secara individu atau perorangan melalui pengalaman yang dilalui dengan situasi dan kondisi yang berbeda-beda dalam membentuk sebuah pengetahuan baru. Sedangkan *explicit knowledge* dapat diartikan sesuatu yang bersifat formal dan mudah diterima dan mudah didistribusikan lewat media serta mudah untuk dikomunikasikan dan dibagikan kepada orang lain dalam bentuk sesuatu yang baru.

Menurut (Tung, 2018) *knowledge sharing* merupakan proses untuk membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu ke individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang baik dan menciptakan pengetahuan baru. Hal ini dilakukan dengan interaksi sosial dan proses komunikasi antara yang

memberi pengetahuan.

Berdasarkan pada uraian dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Knowledge sharing* merupakan kesediaan individu didalam organisasi atau instansi untuk menerima dan menyebarkan informasi, pengetahuan, dan keterampilan secara sukarela yang dimiliki mereka kepada orang lain didalam organisasi.

2.4.1 Indikator Knowledge Sharing

Menurut Chuang (2013) indikator dalam mengukur knowledge sharing antara lain:

- 1) Kesediaan berbagi pengetahuan khusus
- 2) Kesediaan berbagi pengetahuan secara virtual
- 3) Kesediaan memberi saran dalam pekerjaan
- 4) Kesediaan berdiskusi selama pertemuan
- 5) Kesediaan berbagi pengalaman sebagai solusi

Selaint itu, menurut Hoof dan Ridder (2004) faktor atau dimensi pembentuk *knowledge sharing* terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Menyumbangkan pengetahuan (*knowledge donating*) adalah proses yang dilakukan untuk mengkomunikasikan modal intelektual pengetahuan seseorang kepada individu lainnya yang ada di dalam organisasi atau instansi. *Knowledge donating* juga dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam menyampaikan pengetahuan yang dimiliki baik berupa pengalaman kerja, gagasan, keahlian, dan informasi kontekstual kepada pegawai lain. Adapun indikator-indikator pada dimensi *knowledge donating*

yaitu: Berbagi pengetahuan baru, Berbagi informasi baru tentang pekerjaan, Perhatian kepada rekan kerja dan Berbagi cerita/pengalaman tentang pekerjaan

2. Mengumpulkan pengetahuan (knowledge collecting) adalah aktivitas individu untuk mengumpulkan modal intelektual yang dimiliki oleh individu lain. Knowledge collecting juga dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam mengumpulkan pengetahuan baik berupa pengalaman kerja, gagasan, keahlian, dan informasi kontekstual dari pegawai lain. Adapun indikator-indikator pada knowledge collecting yaitu: Mengumpulkan pengetahuan baru, Mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan, Mengumpulkan ide-ide baru dan Mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari kompetensi orang lain.

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau tata-krama ataupun peraturan yang dipegang teguh oleh anggota organisasi untuk mengatasi masalah internal maupun eksternal yang akan dihadapi oleh organisasi. Hasil penelitian dari (Hadju & Adam, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini didukung oleh (Kokiroba, Areros, & Sambul, 2021) Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini ialah

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja.

2.5.2 Pengaruh *Learning Organization* terhadap Kinerja

Learning organization merupakan salah satu strategi yang didesain oleh organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat pemahaman pegawai guna mencapai hasil kerja yang semaksimal. Hasil penelitian dari (Aprilia, 2020) learning organization berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Safitri, Setyanti, & Sudarsih, 2018) Learning Organization (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada kajian literatur di atas maka hipotesis dalam penelitian ini ialah:

H2 Learning organization berpengaruh terhadap kinerja kerja.

2.5.3 Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap Kinerja

Knowledge sharing merupakan suatu kegiatan yang dilakukan guna membagi, bertukar dan saling memberikan informasi antara individu dengan individu maupun individu dengan kelompok sehingga dapat menambah pengetahuan baru. Hasil penelitian dari (Danuputra & Sary, 2019) pada uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan sebesar 23,3%, sisanya 76,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal senada disampaikan oleh (Rumijati, 2020) knowledge sharing berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada kajian literatur di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini ialah:

H3 Knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja kerja.

2.5.4 Pengaruh Budaya organisasi, Learning Organization dan *Knowledge sharing* terhadap Kinerja

Memperhatikan hasil penelitian dari Andayani (2022), yang membuktikan bahwa budaya organisasi, learning organization dan knowledge sharing secara simultan berpengaruh pada kinerja, maka dapat pula dihipotesiskan sebaagai berikut

H4: Budaya organisasi, learning organization dan knowledge sharing berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel Penelitian	Beda dengan penelitian sekarang
	Athoillah (2017) Model Peningkatan <i>Knowledge Sharing</i> Berdasarkan Modal Sosial dan <i>Learning</i> <i>Organization</i> terhadap Kinerja Agency Pada Pt Prudential Life Assurance	Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh dari modal sosial dan learning organization terhadap kinerja Agency pada PT Prudential Life dengan knowledge sharing sebagai variabel intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial dan learning organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing. Modal sosial, learning organization dan knowledge sharing berpengaruh terhadap Kinerja Agency. Knowledge sharing tidak mampu meng-intervening pengaruh dari modal sosial terhadap kinerja agency dan knowledge sharing mampu meng-intervening pengaruh dari learning organization terhadap kinerja Agency.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Independen: Knowledge sharing berbasis modal sosial dan learning organization ➤ Dependen: Kinerja agensi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variabel independen yang digunakan yakni budaya organisasi, learning organization dan knowledge sharing. ➤ Objek Penelitian
	Aniek Rumijati (2017), Peran <i>Knowledge Sharing</i> dan Motivasi pada Pengarup <i>Learning</i> <i>Organization</i>	Tujuan penelitian untuk menguji peran knowledge sharing dan motivasi pada pengaruh learning organization terhadap kinerja.	Hasil menunjukkan bahwa semakin baik penerapan learning organization akan meningkatkan kinerja karyawan, knowledge sharing dan motivasi; knowledge sharing akan meningkatkan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Independent: Knowledge sharing, 5 Motivasi ➤ Dependen: 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variabel independent yang digunakan ➤ Metode analisis data

	Terhadap Kinerja Karyawan		kinerja karyawan, namun motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Knowledge sharing memiliki peran mediasi pada pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak memediasi pada pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan.	Kinerja karyawan ➤ Moderating: Learning organisasi	
	Tsalis Baiti Nur Andayani (2022), Model Peningkatan Kinerja Berbasis Budaya Organisasi, Learning Organization, dan Knowledge Sharing (Studi Kasus Pada Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana model peningkatan kinerja karyawan berbasis budaya organisasi, <i>learning organization</i> , dan <i>knowledge sharing</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap <i>knowledge sharing</i> , <i>learning organization</i> berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing</i> , <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh <i>learning organization</i> terhadap kinerja karyawan, dan <i>knowledge sharing</i> mampu memediasi pengaruh <i>learning organization</i> terhadap kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi budaya organisasi	➤ Independen: Kinerja berbasis budaya organisasi, learning organization, dan knowledge sharing	➤ Objek penelitian dan jumlah sampel

			terhadap kinerja karyawan.		
	Satria Avianda Nurcahyo dan Tri Wikaningrum (2020), Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan	Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh dari <i>knowledge sharing</i> , <i>learning organization</i> dan <i>individual innovation capability</i> terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan <i>individual innovation capability</i> , <i>individual innovation capability</i> berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, <i>learning organization</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan <i>individual innovation capability</i> dan <i>learning organization</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i> .	➤ Independen: Knowledge sharing, learning organization, individual innovation capability dependen kinerja karyawan	➤ Variabel independent dalam model penelitian yang berbeda.

2.7 Model Penelitian

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu organisasi untuk menjalankan visi dan misi organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka organisasi harus memperhatikan kinerja kerja dari para karyawannya. Apabila karyawan memiliki kinerja kerja yang tinggi akan meningkatkan mutu dan produktivitasnya dalam menjalankan pekerjaan. Model penelitian merupakan suatu tinjauan mengenai apa yang hendak diteliti dan dituangkan dalam bagan penelitian dan menjadi alur dalam penelitian. Berangkat dari pemikiran di atas maka dapat digambarkan model dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Penelitian

