

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya terpenting yang dapat mengelola dan mengatur sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang terbentuk dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah faktor pendidikan. Dengan adanya pendidikan yang baik maka terbentuklah sumber daya manusia yang terdidik dan berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan perlu ditingkatkan yaitu dengan pengembangan institusi Pendidikan, baik melalui mahasiswa/mahasiswi, dosen atau lingkungan belajar.

Perkembangan jaman yang semakin modern terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. Dimana SDM yang berkualitas merupakan modal dasar sekaligus kunci dari keberhasilan pembangunan. Hal ini karena dalam segala bidang pembangunan membutuhkan SDM yang berkualitas agar mampu menguasai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju.

Sumber daya manusia (SDM) yang unggul menjadi syarat utama bagi organisasi dalam menghadapi era informasi agar dapat terwujud suatu bangsa dan negara yang maju. Perkembangan di segala bidang yang semakin cepat menuntut peran lembaga pendidikan untuk menciptakan SDM yang unggul.

Mahasiswa sebagai input suatu perguruan tinggi mempunyai sikap dan penilaian terhadap proses belajar-mengajar yang berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini adalah sebagai akibat dari adanya perbedaan pengalaman personal, latar belakang keluarga, maupun budaya. Hal ini tergambar dalam perilaku belajar mahasiswa tersebut.

alam hal ini Mahasiswa disabilitas juga salah satu input dari perguruan tinggi yang juga ingin menggapai cita – citanya dengan ar bersungguh – sungguh sehingga berprestasi.



Penyandang disabilitas atau difabel merupakan kata yang kini digunakan pada orang – orang yang memiliki perbedaan dalam kondisi fisik atau kondisi mental mereka. Dalam kehidupan sehari – hari kaum difabel cukup banyak ditemui dan beraktivitas secara normal seperti biasa bersama orang – orang lain dengan berbagai kondisi. Perhatian pada kaum difabel sendiri pada dewasa ini semakin meningkat dengan berbagai fasilitas umum yang memang dirancang khusus untuk memudahkan aktivitas mereka tanpa ada hambatan yang berarti (Bashofi & Saffanah, 2019). Penyandang disabilitas adalah bagian dari keragaman manusia, keragaman manusia tidak hanya laki – laki perempuan, tinggi pendek, hitam putih, orang tua anak, tapi juga disabilitas dan non disabilitas, oleh karena itu penyandang disabilitas memiliki hak asasi yang sama, yang tidak boleh dihalangi, dibatasi, dikurangi apa lagi dicabut atau dihilangkan oleh siapapun. Dalam ruang lingkup suatu negara disabilitas adalah bagian masyarakat yang utuh yang hak asasinya wajib dihormati, di lindungi di penuhi oleh negara (Arismunandar, 2021).

Pendidikan merupakan hak bagi seluruh warga negara indonesia, tidak terkecuali penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk belajar dan berprestasi di dalam pendidikan. Oleh karena itu, semua instansi pendidikan harus memberikan jalan atau kesempatan yang sama untuk menempuh pendidikan, terutama bagi penyandang disabilitas. Hak pendidikan untuk penyandang disabilitas sendiri tertera dalam pasal 5 bagian (e) Undang – Undang No. 8 Tahun 2016 mengenai penyandang disabilitas juga harus disamakan dengan yang non-disabilitas, seperti ditempatkan pada kelas yang sama tanpa ada pembatas dan menerima pembelajaran dan evaluasi pendidikan yang sama tanpa ada perbedaan (Rahma et al., 2020).

Dalam hal ini juga mahasiswa dengan penyandang disabilitas untuk butuhkan pendamping yang mendukung dalam ini bagaimana akses ke dalam kelas, seperti yang kita ketahui banyaknya jenis disabilitas seperti disabilitas sensorik, disabilitas fisik, disabilitas



intelektual serta disabilitas mental yang mempunyai kebutuhan yang berbeda – beda. Dengan adanya relawan teman – teman difabel mereka sangat mudah mengakses ke kelas dan mereka tidak merasa sendirian, seperti yang kita ketahui bagaimana mereka harus menghadapi stigma yang negatif dari beberapa orang terkait difabel serta terkaitnya dengan bagaimana hubungan teman difabel dengan relawan difabel. Adanya kaitan bagaimana budaya organisasi yang ada di pusat disabilitas unhas bagaimana merangkul teman – teman difabel serta relawan.

Budaya organisasi adalah sebuah pola – pola dasar yang wajib diajarkan kepada semua anggota bahkan anggota baru sekalipun untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi (Fitriani & Ananda, 2023).

Menurut (Fauzan et al., 2023) budaya organisasi yang kondusif maka kinerja akan meningkat seperti memiliki serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap. Budaya organisasi meningkat maka akan diikuti kinerja, sebaliknya bilamana budaya organisasi menurun maka akan diikuti penurunan kerja (Mertayasa & Wijaya, 2023).

Dengan adanya pusat disabilitas yang ada Universitas Hasanuddin yang memiliki mandat dalam menjalankan fungsi penelitian, advokasi dan layanan inklusi disabilitas. Tidak hanya itu dengan adanya relawan yang bukan hanya semata – mata sebagai pendamping difabel tetapi relawan juga di berikan pengetahuan tentang difabel itu sendiri melalui *Knowledge Sharing*.

Knowledge Sharing adalah proses interaksi yang dilakukan individu, dengan adanya kepercayaan antara individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi sehingga dapat membantu terciptanya kerangka baru dalam solusi kreatif (Muizu et al.,

).

Menurut (Arfan & Trisninawati, 2023) semakin baik dan meningkat *Knowledge Sharing* yang diberikan pada karyawan maka kinerja



karyawan juga akan meningkat. Proses interaksi sosial, dengan menciptakan peluang untuk berbagi pengalaman dan membangun ranah dari hubungan informal dengan memanfaatkan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, tentunya diperkuat oleh kepercayaan antar individu yang satu dengan yang lainnya (Antara et al., 2023)

Pengetahuan tentang disabilitas merupakan ilmu pengetahuan yang mengenai disabilitas atau penyandang disabilitas. Disabilitas atau penyandang disabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menggantikan istilah yang digunakan untuk menggantikan istilah sebelumnya, cacat atau penyandang disabilitas mempunyai hak – hak yang sama dengan yang lain secara setara untuk hidup mandiri dan berpartisipasi dalam maka pemerintah harus menjamin akses bagi disabilitas pada lingkungan sosial dan layanan yang tersedia untuk publik. Perwujudan ini juga bisa dilihat dari persepsi relawan mahasiswa difabel yang menjadi pendamping mahasiswa disabilitas.

Dengan adanya relawan difabel maka akan membantu dan memperluas pemahaman, membantu mengembangkan lingkungan sosial yang lebih inklusif, membantu mengintegrasikan disabilitas rungu, membantu mengembangkan kemampuan, serta membantu mengembangkan kompetensi.

Relawan memiliki kekuatan pendorong yang disebut motivasi sukarela, yang memaksa mereka untuk mendedikasikan waktu dan tenaga mereka untuk memberikan bantuan, bahkan dalam keadaan yang tidak terduga. Motivasi ini memungkinkan mereka membuat keputusan spontan untuk membantu orang lain ketika dibutuhkan (Irawati, 2023). Setiap orang mempunyai dorongan atau motivasi yang berbeda – beda dalam bekerja ada yang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan status sosial (derajat, pangkat, dan jabatan) dan

ndang di mata masyarakat, selain itu bekerja agar mendapatkan akuan dari orang lain, mendapatkan upah, dan lain sebagainya (Fauziningrum, 2023)



Motivasi yang relevan pada kinerja yaitu adalah motivasi berprestasi. Seorang relawan tentu harus memiliki motivasi berprestasi yang kuat dalam melakukan tugas karena selain bertujuan untuk membantu atau mendedikasikan diri dengan baik terhadap tugas yang diemban, motivasi juga dapat digunakan untuk meningkatkan potensi diri.

Namun, hal demikian tidak selalu sejalan dengan kenyataan yang ditemukan di lapangan. Contoh kasus yang didapatkan dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada salah satu organisasi yang bergerak pada layanan aksesibilitas fisik dan layanan publik, akomodasi layak bagi kesetaraan dalam proses pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, partisipasi aktif, kolaborasi berkelanjutan, serta perlakuan yang non-diskriminatif berbasis disabilitas atau dikenal dengan istilah *abelisme* (*ableism*) yaitu Pusat Disabilitas Universitas Hasanuddin. Didapati sebagian relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin yang terkadang masih banyak teman – teman relawan masih kurang berpartisipasi dalam hal kegiatan dan rapat sehingga banyak *miss* komunikasi terjadi. Jika hal ini terus – menerus dibiarkan, maka menimbulkan kekhawatiran akan keberlangsungan program – program organisasi kedepannya, selain itu juga terdapat kekhawatiran pada komitmen relawan sebagai penggerak kampanye disabilitas di indonesia, lebih khusus di universitas hasanuddin.

Melihat dari komunikasi yang kurang efektif dan juga dengan adanya pengaruh eksternal serta kurangnya dalam menyusun rencana aksi sehingga diharapkan lebih memperbaiki dan memperkuat budaya organisasi yang ada di Pusat Disabilitas.

Serta tidak luput juga kurangnya pemahaman relawan terkait dengan pengalaman pendampingan, etika dalam berinteraksi dengan Difabel serta bagaimana ekspektasi mereka dalam melaksanakan aktivitas pendampingan sehingga Difabel kurang merasa nyaman dalam proses



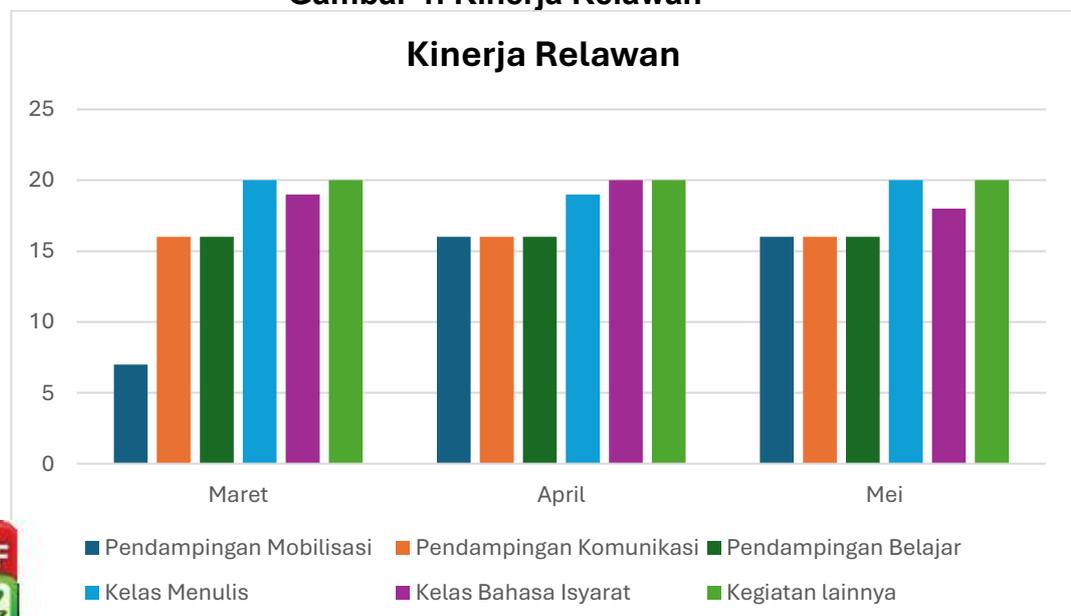
ampingan, dengan adanya pelatihan dan pengembangan serta as yang memadai diharapkan dalam kegiatan *Knowledge Sharing* t memenuhi aspek tersebut.

Dilihat juga karena motivasi relawan menurun serta kurang aktif dari adanya penyebabnya dari beban kerja yang berlebih, lingkungan yang kurang mendukung dan lain sebagainya tapi dengan adanya konversi 2 SKS diharapkan mampu meningkatkan motivasi relawan.

Universitas Hasanuddin sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Sulawesi Selatan memiliki visi sebagai pusat unggulan dalam pengembangan insani, ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya berbasis benua maritim Indonesia. Sejalan dengan visi dari Universitas Hasanuddin sebagai lembaga perguruan tinggi yang dapat menghasilkan mahasiswa yang unggul dalam segi pengetahuan.

Tujuan kinerja agar relawan dapat mencapai sikap dan perbuatan yang searah dengan visi dan misi yang ada di organisasi, dan juga melatih setiap relawan untuk mengambil langkah inisiatif dalam melakukan tindakan positif tanpa perlu adanya arahan dari pengurus. Untuk mencapai suatu tujuan yang baik, dalam hal ini menjalankan program – program yang sudah disusun terkait dengan isu Disabilitas perlu adanya kerjasama antara relawan dan juga pengurus. Adapun data kinerja relawan Pusat Disabilitas Universitas Hasanuddin selama 3 bulan terakhir sebagai berikut:

Gambar 1. Kinerja Relawan



Pusat Disabilitas Universitas Hasanuddin



Dapat dilihat pada gambar diatas walaupun terjadi peningkatan di bulan April dan Mei, namun masih ada kekurangan pendampingan dalam hal ini mobilisasi untuk mencapai target yang ditentukan teman difabel yang sangat urgent membutuhkan bantuan (pendampingan mobilisasi) sehingga tidak masuk kelas karena sedikit relawan yang mengambil layanan pendampingan dan juga banyak teman relawan yang bertabrakan dengan jadwal perkuliahan dan jadwal perkuliahan teman difabel kadang berubah sehingga koordinator layanan pendampingan berusaha mencari penggantinya.

Universitas Hasanuddin (UNHAS) mencatatkan kinerja yang luar biasa dalam pemeringkatan Webometrics terbaru. Selama periode Januari 2024, Unhas berhasil naik ke peringkat menjadi 11 besar nasional, melampaui posisi sebelumnya di peringkat ke-19. Pencapaian Unhas ini menunjukkan peningkatan yang berkelanjutan di berbagai bidang, terutama dalam hal transparansi informasi dan publikasi ilmiah (Webometrics, 2024).

Universitas Hasanuddin juga pada tahun 2023 menerima 4 Maba Disabilitas, kini universitas menjadi kampus inklusif yang di tandai dengan berdirinya Difabel Center di Pusat Disabilitas atau biasa disebut PUSDIS yang berada di Belakang Hotel Universitas Hasanuddin. Adapun Data dari Pusat Disabilitas Universitas Hasanuddin untuk Mahasiswa Penyandang Disabilitas:



Tabel 1. Jumlah Mahasiswa Disabilitas yang ada di Pusat Disabilitas Unhas

No	Nama	Fakultas	Angkatan	Jenis Disabilitas
1	Ilham	FISIP (S1)	2023	Low Vision
2	Randi	FISIP (S1)	2023	Cerebral Palsy
3	Nabila	FISIP (S1)	2021	Low Vision
4	Megawati	FIB (S1)	2023	Daksa
5	Fitrah	FIB (S1)	2023	Tuna Rungu
6	Sri	Kuhutanan (S1)	2021	Daksa
7	Tiara	FISIP (S1)	2022	Low Vision
8	Anum	FISIP (S1)	2022	Mental
9	Agum	FEB (S2)	20231	Daksa
10	Ayyub	FISIP (S2)	20232	Low Vision

Sumber: Pusat Disabilitas Unhas

Adapun juga jumlah relawan yang ada di Pusat Disabilitas Universitas Hasanuddin sebanyak 104 orang dari berbagai fakultas dan angkatan serta ada juga yang berasal dari universitas lain seperti. System dari perekerutan Pusat Disabilitas Universitas Hasanuddin diadakan setiap tahun untuk menarik perhatian mahasiswa baru yang tertarik terkait Isu Disabilitas dan juga beberapa calon Relawan yang tertarik untuk melakukan pendampingan, dari Pusat Disabilitas sendiri walaupun kegiatan ini sebatas sukarela (*tidak digaji*) tetapi dari Pusat Disabilitas memberikan *Reward* sebanyak 2 SKS bagi mahasiswa yang tertarik melakukan pendampingan. Adapun kegiatan yang sudah dilaksanakan Pusat Disabilitas Unhas seperti:

1. Pelatihan pengarusutamaan dan etika disabilitas
 2. Kelas bahasa isyarat
 3. Kelas Menulis
 4. Talkshow dan FGD jurnalisme kamus dan keberpihakan media kampus terhadap isu disabilitas
 5. Talkshow dan pentas kreasi teman difabel
 6. Talkshow disabilitas dan literasi
 7. Connected dreams: building network for inclusion
- Layanan pemeriksaan dan konsultasi kesehatan
Perayaan puncak hari disabilitas internasional



10. Forum politik inklusif
11. Suara Inklusi
12. Perayaan Sindroma Down
13. Aksesibilitas Literatur Perpustakaan UNHAS
14. Benchmarking Satuan Tugas Disabilitas UNPAD – Pusat Disabilitas UNHAS
15. Sharing Pengalaman UNDIPA – UNHAS Sharing pengalaman menjadi kampus inklusif
16. Capaian Setahun Pusat Disabilitas Universitas Hasanuddin

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Relawan Melalui Motivasi Relawan Pusat Disabilitas Universitas Hasanuddin”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah yang di tentukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin?
2. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap motivasi relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja relawan disabilitas pusat universitas hasanuddin?
4. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja relawan disabilitas pusat universitas hasanuddin?
5. Apakah motivasi relawan berpengaruh terhadap kinerja relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja relawan melalui motivasi relawan mahasiswa pusat disabilitas universitas hasanuddin?



7. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja relawan melalui motivasi relawan mahasiswa pusat disabilitas universitas hasanuddin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang di tentukan oleh penulis diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin.
2. Untuk mengetahui apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap motivasi relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin.
4. Untuk mengetahui apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi relawan berpengaruh terhadap kinerja relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin.
6. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja relawan melalui motivasi relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin.
7. Untuk mengetahui apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja relawan melalui motivasi relawan pusat disabilitas universitas hasanuddin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang budaya organisasi, *Knowledge Sharing*, motivasi relawan dan kinerja relawan Pusat Disabilitas Universitas Hasanuddin.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Pusat Disabilitas Universitas Hasanuddin terkait masalah



budaya organisasi, *Knowledge Sharing*, motivasi relawan dan kinerja relawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada penulisan ini, penulis membagi menjadi 4 BAB, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang memaparkan teori dan pemikiran yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis dan mencari solusi pemecahan masalah. Landasan teori digunakan untuk menguatkan metode yang digunakan dalam memecahkan permasalahan penelitian.

BAB III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi tentang kerangka pikir dan hipotesis.

BAB IV METODE PENELITIAN

Pada bab ini mencakup tentang rancangan atau desain penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik dan analisis data.

BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini mencakup Gambaran umum Lokasi penelitian, hasil penelitian, hasil pengujian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini mencakup Kesimpulan dan saran serta masukkan untuk tempat penelitian.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Stoner mengatakan bahwa *“Every employee a business has a common perspective of its culture. Important insight like standards, value, attitudes and beliefs make up an organization’s culture”* (budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi yang dimiliki setiap anggota organisasi. Serangkaian prinsip penting, seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan, membentuk budaya organisasi (Fauzan et al., 2023).

Peter Schein (2017) Semua anggota organisasi harus dididik dengan pola dasar budaya organisasi untuk bertindak, memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi, dan menyatukan anggota (Fitriani & Ananda, 2023).

Orang – orang di suatu organisasi dapat dimotivasi untuk melakukan pekerjaan karena budaya organisasi yang tidak dapat terlihat. Semua pekerja memahami budaya organisasi secara tidak langsung. Dia berusaha memahami apa yang dilarang dan diperbolehkan serta yang baik dan buruk agar diterima di tempat kerja, terutama jika dia adalah karyawan baru. Oleh karena itu, budaya organisasi ditanamkan pada karyawan dan anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat membantu perusahaan mencapai tujuan, sebaliknya budaya yang lemah akan menghambat perusahaan. Dalam perusahaan dengan organisasi yang kuat, sebagian besar karyawan memahami, berbagi dan mendukung nilai – nilai bersama.

2.1.1 Fungsi Budaya Organisasi

Dalam segi sosial, budaya membantu organisasi bersatu dengan standar yang sempurna dan hal – hal yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Budaya adalah proses penghasilan dan kendal yang membentuk perilaku karyawan. Kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kemandirian kerja, pemecahan masalah kelompok dan pertukaran informasi adalah



beberapa contoh budaya organisasi yang baik. Oleh karena itu, fungsi budaya organisasi membantu anggota berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga dapat digunakan untuk mengontrol bagaimana para pekerja berperilaku.

Menurut Robbins (1993) dalam (Astuti, 2022) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Budaya memainkan peran penting dalam menentukan batas organisasi.
2. Budaya membantu anggota organisasi merasa unik.
3. Budaya membantu komitmen berkembang hingga mencapai batasan yang lebih luas daripada keinginan individu.
4. Budaya mendukung stabilitas organisasi sosial. Dengan memberikan standar – standar yang sesuai tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota staf, budaya membantu organisasi bersatu.
5. Budaya bertanggung jawab atas sikap dan perilaku karyawan.

2.1.2 Manfaat Budaya Organisasi

Budaya suatu perusahaan sangat penting untuk pertumbuhan berkelanjutan. Dalam menghadapi perubahan dan tantangan, budaya suatu perusahaan dapat menjadi andalan daya saing. Budaya organisasi dapat membantu organisasi mencapai tujuan dengan menyatukan perspektif anggota. Beberapa manfaat budaya organisasi menurut Robbins (1993) dalam penelitian (Putri & Yusuf, 2022) sebagai berikut :

1. Tugas yang membedakan organisasi satu dari yang lain setiap organisasi memiliki peran yang berbeda, jadi sangat penting untuk memiliki budaya yang kuat dalam proses dan kegiatan perusahaan.



2. Memberikan rasa tanggung jawab anggota organisasi. Jika budaya organisasi kuat, anggota akan memiliki identitas yang menonjol.
3. Memprioritaskan kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadi.
4. Pastikan semuanya teratur. Jika anggota atau organisasi bersatu dengan pemahaman budaya yang sama, keadaan organisasi akan stabil.

2.1.3 Unsur – Unsur Pembentuk Budaya Organisasi

Selain itu, (Wahyuni & Azizah, 2022) banyak komponen yang saling berhubungan membentuk budaya organisasi, seperti:

1. Lingkungan usaha, lingkungan beroperasi akan menentukan apa yang harus dilakukan organisasi untuk berhasil.
2. Nilai nilai suatu organisasi terdiri dari prinsip dasar.
3. Panutan atau teladan, orang – orang yang sukses menjadi inspirasi bagi karyawan lainnya.
4. Upacara, acara rutin yang dilakukan oleh organisasi untuk menghormati karyawan.
5. Jaringan komunikasi informal di perusahaan dapat menyebarkan prinsi ke budaya organisasi

2.1.4 Indikator Dari Budaya Organisasi

Ada 7 indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter dalam (Peny, 2023) ialah:

1. Inovatif dan berani mengambil risiko, ketika karyawan didorong untuk menjadi kreatif dan mengambil risiko.
2. Berkonsetrasi pada hal – hal yang rumit, Seberapa jauh karyawan diharapkan dapat menunjukkan ketepatan, analisi dan perhatian detail.
3. Mengorientasikan hasil, seberapa jauh manajer berkonsetrasi pada hasil atau keluaran daripada cara mencapainya.



4. Orientasi individu , seberapa jauh keputusan manajemen mempengaruhi karyawan organisasi juga ditentukan
5. Pelatihan tim, seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan di daripada individu.
6. Agresif, jumlah karyawan yang agresif dan bersaing daripada bekerja sama.
7. Kemantapan dan kestabilan, seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi difokuskan pada upaya untuk mempertahankan keadaan yang ada.

2.2 Knowledge Sharing

Menurut (Ambarsari et al., 2023) *Knowledge sharing* adalah kumpulan proses pembelajaran kolaboratif di mana karyawan berbagi pengetahuan satu sama lain dan pengalaman yang dapat digunakan untuk berbagi pengetahuan.

Adapun pendapat lain (Muizu et al., 2019) interaksi siosial untuk berbagi pengetahuan peluan untuk berbagi pengalaman, pembentukan ruang untuk hubungan informal dan penyediaan kesempatan untuk mengamati, mendengarkan, dan meniru praktik terbaik, yang menghasilkan kepercayaan antar individu.

Knowledge adalah informasi yang ditafsirkan dan diintegrasikan. Pengetahuan berasal dari yang diserap dalam pikiran seseorang, sementara pengetahuan dikumpulkan oleh orang lain. Fokus pemerolehan pengetahuan di masing – masing individu adalah kemampuan untuk mengkodekan, menjelaskan, dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada individu kerja dalam organiasi. *Knowledge Sharing* dapa terjadi antara individu, di tim dan antara organisasi. Selain itu, definisi di atas dapat diperluas dengan mengatakan bahwa pertukaran pengetahuan adalah proses di mana orang 0 orang secara interaktif dan kolektif memperbaiki pemikiran, ide

rekomendasi berdasarkan pengalaman mereka sendiri (Sandy et 023).



Hubungan yang baik di antara anggota organisasi, rasa senang dapat membantu orang lain, dukungan dari pimpinan, dan rasa terima kasih atas *Knowledge Sharing* akan memastikan bahwa berbagi pengetahuan berhasil. Sangat umum bagi karyawan untuk memberi dan menerima pengetahuan dan informasi satu sama lain dengan senang hati. Dengan demikian, jika satu rekan kerja mendapatkan pengetahuan baru, mereka akan memberi tahu rekan kerja lain tanpa meminta izin, dan mereka juga akan menerima pengetahuan baru dari rekan kerja mereka. Perilaku inovatif seseorang akan meningkat dengan perilaku berbagi pengetahuan.

2.2.1 Jenis – Jenis *Knowlede Sharing*

(Surya, 2019) mengemukakan ada 2 jenis dari *Knowledge Sharing* yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, pertimbangan, kemampuan, prinsip, dan keyakinan sangat sulit untuk dikomunikasikan dan disampaikan kepada orang lain. Jadi *Tacid Knowledge* termasuk kedalam kategori pengetahuan personal, atau pengetahuan yang diperoleh dari seseorang atau individu.
2. Pengetahuan Explicit (*Explicit Knowledge*) adalah pengetahuan yang dapat ditransfer dan didistribusikan dengan mudah dengan menggunakan berbagai media karena sudah terkodifikasi dalam dokumen atau format lain.

Secara umum ada 5 jenis *Knowledge Sharing* yang ada di dalam organisasi yaitu:

1. Pekerjaan rutin dilakukan dalam kelompok yang serupa.
2. Dilakukan oleh dua kelompok atau lebih yang melakukan tugas yang sama tetapi berbeda.
3. Dilakukan antara dua kelompok atau lebih dengan membagi pengetahuan tentang pekerjaan non-tradisional.
4. Dilakukan oleh berbagai institusi untuk memastikan eksistensi bersama.



5. Dilakukan oleh kelompok luar ketika terjadi masalah baru.

2.2.2 Kendala *Knowledge Sharing*

Ini adalah beberapa masalah yang mungkin dihadapi organisasi saat berbagi pengetahuan:

1. Budaya: menerapkan budaya dalam suatu organisasi sulit karena beberapa orang menganggap pengetahuan adalah kekuatan, sehingga mereka memilih untuk memilikinya tanpa ingin bertanya.
2. Fasilitas untuk berbagi pengetahuan: beberapa karyawan menyatakan bahwa tidak ada ruang untuk saling bertukar ide dan pengetahuan, yang menghambat kegiatan berbagi.
3. Kurang penghargaan: setiap anggota organisasi memiliki motivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan berbagai pengetahuan, dan beberapa dari mereka mengharapkan penghargaan untuk pekerjaan mereka. Kegiatan berbagi pengetahuan akan terhambat jika tidak ada penghargaan yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk materi atau apresiasi.
4. Ketidak adanya kepercayaan: kepercayaan adalah sesuatu yang harus dibangun dan diperoleh seseorang. Jika karyawan tidak percaya satu sama lain, mereka tidak akan mau berkorban untuk berbagi pengetahuan mereka.
5. Komunikasi: salah satu faktor yang dapat menghambat proses berbagi pengetahuan adalah kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan baik dan memahami apa yang disampaikan lawan bicaranya.

2.2.3 Sarana dan Alat Bantu *Knowledge Sharing*

Ada beberapa cara untuk menerapkan pertukaran informasi, antara lain:

1. Pertemuan tatap muka termasuk pertemuan biasa, seminar, workshop, forum, dan pemagangan.



2. Dokumentasi seluruh tindakan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, ini mencakup publikasi baik secara elektronik maupun non-elektornik, seperti newsletter, majalah dan koran.
3. Situs web yang dibangun secara lokal menyajikan berita terkini, acara komunitas, cerita pengalaman dan informasi lainnya.
4. Diskusi elektronik, yang dapat dilakukan melalui telepon, email, blog, forum diskusi, wiki dan chatting di internet.
5. Publikasi dan newsletter, termasuk pengiriman newsletter kepada anggota komunikasi dan penerbitan majalah dan koran, dapat menjadi sarana untuk mempromosikan komunitas kepada komunitas yang lebih luas.
6. Survei kecil juga termasuk dalam kategori penelitian, yaitu penelitian yang kompleks. Proses pertukaran ide dan gagasan baru akan lebih intensif terjadi.

2.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut (Mastini, 2024) faktor individu, organisasi, dan teknologi adalah tiga kelompok yang mempengaruhi pertukaran informasi:

1. Faktor individu sangat penting dalam memengaruhi berbagai pengetahuan, yang berarti bahwa setiap orang harus memiliki keinginan untuk berbagi informasi dengan cara inovatif.
2. Dukungan manajemen adalah salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi pengetahuan organisasi
3. Faktor teknologi penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) karena ICT memungkinkan pencarian, akses dan pengambilan informasi dengan cepat dan dapat membantu komunikasi dan kolaborasi di antara karyawan dalam organisasi



2.2.5 Tujuan *Knowledge Sharing*

Menurut (Mastini, 2024) Berikut ini adalah tujuan dari pertukaran informasi:

1. Memberikan kebebasan untuk mencari informasi baru dan meningkatkan kemampuan.
2. Memfasilitasi pemecahan masalah dengan memberikan peluang bagi semua staf untuk mengakses dan mempelajari informasi.
3. Memberikan pegawai lain kesempatan untuk belajar hal-hal baru sehingga mereka dapat melakukan tugas dengan baik.
4. Membantu pegawai menyelesaikan masalah dengan cepat jika terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

2.2.6 Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut (Muizu et al., 2019) indikator *Knowledge Sharing* sebagai berikut:

1. Kapasitas pemimpin untuk menginspirasi pekerja untuk bertukar informasi dan pengetahuan sangat penting untuk berfungsinya proses berbagi informasi. Hal ini mengharuskan para pemimpin untuk mendorong karyawan agar bersedia berbagi informasi dengan rekan kerja mereka.
2. Dapat secara efektif menangani masalah dengan menggunakan solusi inovatif, yang difasilitasi oleh proses pertukaran pengetahuan tanpa batas yang memberdayakan setiap karyawan untuk secara mandiri mengatasi tantangan yang berkaitan dengan tugas.
3. Kapasitas untuk mengasimilasi informasi dan pengetahuan merupakan faktor yang memungkinkan setiap individu untuk melakukan tugasnya dengan baik dan menyelesaikannya dengan cepat.



4. Kapasitas untuk mengkomunikasikan pengetahuan yang diperoleh dari sumber eksternal secara efektif di dalam organisasi, di mana setiap individu mampu dan termotivasi untuk membagikan informasi yang mereka peroleh dari luar kepada rekan-rekan mereka.

2.3 Motivasi

Menurut (Robbins & Judge, 2024) Hirarki kebutuhan Abraham Maslow (1943) adalah teori motivasi yang paling terkenal. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu memiliki hierarki lima kebutuhan yang mendorong keinginan mereka untuk memenuhinya. Sebuah kebutuhan tambahan, yang dikenal sebagai nilai intrinsik, telah disarankan untuk tingkat teratas. Konsep ini dikatakan dipengaruhi oleh teori Maslow, namun belum diterima secara luas. Lima persyaratan pertama adalah:

1. Berkaitan dengan fungsi normal tubuh. Kebutuhan fisiologis dasar seperti rasa lapar, haus, dan keinginan untuk berteduh.
2. Langkah-langkah keamanan. Memastikan kesehatan fisik dan mental dengan menerapkan langkah-langkah untuk mencegah cedera.
3. Hubungan sosial (sebelumnya disebut sebagai cinta). Keterikatan emosional, kasih sayang yang mendalam, rasa keterkaitan, persetujuan, dan kehadiran teman yang dapat dipercaya.
4. Harga diri mengacu pada evaluasi dan persepsi seseorang secara keseluruhan tentang dirinya sendiri. Elemen internal meliputi harga diri, otonomi, dan kesuksesan, sedangkan pengaruh eksternal meliputi status, pengakuan, dan perhatian.
5. Proses mencapai potensi penuh seseorang. Keinginan untuk memaksimalkan kemampuan kita, termasuk pengembangan pribadi, mencapai potensi penuh, dan menemukan kepuasan dalam diri kita sendiri.



Menurut beberapa interpretasi teori Maslow, jika satu kebutuhan terpenuhi secara memadai, kebutuhan berikutnya akan menempati posisi yang lebih penting. Sebagai hasilnya, hierarki ini sering digambarkan sebagai piramida atau tangga. Namun demikian, Maslow hanya menggambarkan banyak klasifikasi kebutuhan dan mengusulkan bahwa beberapa kebutuhan dapat dianggap lebih penting berdasarkan keadaan. Gagasan Maslow telah mendapatkan pengakuan yang signifikan, terutama di antara para manajer yang secara aktif bekerja di lapangan. Mungkin alasan dari kesadarannya yang meluas terletak pada intuisi yang melekat dan kemudahan untuk dipahami, terutama ketika disajikan dalam bentuk tangga atau piramida. Namun, sayangnya, sebagian besar penelitian tidak mendukung validitasnya, dan belum pernah diteliti secara teratur sejak tahun 1960-an. Namun, sangat penting untuk mengakui penerimaan publik yang meluas saat ini terhadap hierarki ini ketika membahas motivasi. Penting juga untuk memahami bahwa persyaratan psikologis saja tidak sepenuhnya menangkap kompleksitas motivasi di tempat kerja.

Menurut (Singh & Khatri, 2024) Frederick Herzberg, seorang psikolog, berjasa dalam pengembangan hipotesis ini. Teori dua faktor, kadang-kadang disebut sebagai teori motivasi-higiene Herzberg atau teori dua faktor, adalah konsep yang terkenal. Ide ini berasal dari studi yang dilakukan oleh Herzberg setelah wawancara dengan 203 akuntan dan insinyur di Pittsburgh, Pennsylvania. Menurut hipotesisnya, beberapa elemen diidentifikasi sebagai penyebab kepuasan kerja, sementara aspek pekerjaan lainnya beroperasi sebagai penghalang ketidakbahagiaan. Herzberg menyatakan bahwa kebalikan dari 'kepuasan' adalah 'tidak ada kepuasan', dan kebalikan dari 'ketidakpuasan' adalah 'tidak ada ketidakpuasan'. Herzberg mengkategorikan elemen-elemen pekerjaan ke dalam faktor higienis faktor motivasi dan mengusulkan metodologi dua langkah untuk memahami motivasi dan kepuasan karyawan.



1. Pertimbangan kebersihan: Elemen-elemen ini tidak secara langsung berfungsi sebagai motivator, namun ketiadaannya menyebabkan penurunan motivasi. Beberapa variabel ini meliputi:
 - Kondisi pekerjaan
 - Stabilitas pekerjaan
 - Tunjangan
 - Kebijakan organisasi
2. Elemen motivasi: Aspek-aspek ini berkontribusi pada rasa kepuasan kerja. Berikut adalah beberapa contohnya: Faktor-faktor kunci yang memotivasi individu adalah pengakuan, tanggung jawab, status, dan kemajuan pribadi.

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak. Karena proses psikologis yang mendasari individu, perilaku setiap karyawan didorong oleh aktivitas, keinginan, dan ambisi yang saling berhubungan, para pemimpin harus menerapkan strategi insentif yang efisien untuk memastikan staf termotivasi di tempat kerja, pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk memberikan panduan yang jelas dan secara efektif menginspirasi bawahan mereka. Tidak adanya motivasi dari individu dengan jabatan yang lebih tinggi dapat berdampak buruk pada kemahiran pekerja (Tsuraya & Fernos, 2023).

2.3.2 Manfaat Motivasi Kerja

(Huda, 2020) menjelaskan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam mengaktifkan individu, seperti pekerja, dan memungkinkan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan penuh semangat. Manfaat utama dari motivasi kerja adalah untuk menumbuhkan semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Bekerja dengan individu yang termotivasi memiliki banyak keuntungan. Pertama, hal ini memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan sesuai dengan tingkat kualitas yang diinginkan dan dalam jangka waktu yang ditetapkan. Selain itu,



individu yang termotivasi akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka. Individu juga akan mengalami rasa penghargaan dan pengakuan, karena pekerjaan tersebut memiliki nilai yang signifikan bagi mereka, sehingga memotivasi mereka untuk mengerahkan upaya yang cukup besar. Hal ini dapat dipahami karena adanya motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan.

2.3.3 Faktor – Faktor Motivasi

Menurut (Azuzazah & Sari, 2022) Mengidentifikasi berbagai elemen yang mempengaruhi motivasi kerja, secara khusus:

1. **Kebutuhan hidup** Kebutuhan untuk mempertahankan hidup mencakup persyaratan penting seperti makanan, hidrasi, tempat tinggal, dan akses ke udara bersih, di antaranya. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan ini mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku dan mengerahkan upaya yang signifikan.
2. **Kebutuhan yang diantisipasi** Keinginan akan masa depan yang makmur dan positif untuk membangun lingkungan yang tenang, persatuan, dan optimisme.
3. **Kebutuhan akan harga diri** Kebutuhan akan harga diri dan pengakuan serta pujian atas prestasi oleh pekerja dan masyarakat sekitar. Idealnya, prestasi merupakan hasil dari pencapaian sebelumnya, meskipun hal ini tidak selalu benar. Namun demikian, penting bagi pimpinan untuk mengakui bahwa individu yang memiliki posisi yang lebih tinggi dalam masyarakat atau dalam organisasi cenderung lebih berhasil.
4. **Kebutuhan untuk mengakui prestasi kerja** Prestasi kerja dicapai dengan menggunakan bakat, keterampilan, dan potensi yang ideal untuk mencapai hasil yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini adalah pencapaian kemampuan maksimal seseorang.



2.3.4 Indikator Motivasi

Berdasarkan definisi-definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, motivasi kerja dapat dilihat sebagai kekuatan yang melekat di dalam diri individu yang dapat ditumbuhkan untuk mendorong mereka mengerahkan upaya maksimal dan menggunakan seluruh kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Rayyan & Paryanti, 2021). Hal ini dapat diukur dengan menggunakan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), ditandai dengan indikator keinginan untuk mengembangkan kreativitas, meningkatkan keterampilan, dan bekerja secara efisien dan efektif;
2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), ditandai dengan indikator keinginan untuk membina hubungan yang positif di antara para karyawan, terlibat dalam kolaborasi dan kerja sama, dan berusaha untuk mencapai kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan yang lain;
3. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), ditandai dengan indikator keinginan untuk menggunakan pengaruh, memikul kekuasaan dan tanggung jawab, serta terlibat dalam kepemimpinan dan kompetisi.

2.4 Kinerja

Kinerja sebuah organisasi terutama dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, yang mencakup kapasitas mereka untuk mengidentifikasi dan memahami masalah organisasi, serta meramalkan efek yang dihasilkan. Karyawan, sebagai sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan, merupakan aset berharga yang perlu diperhatikan dengan seksama. Kinerja karyawan ditentukan oleh jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam

menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk memenuhi tujuan organisasi. Besarnya motivasi kerja di antara para pekerja secara langsung berdampak pada kinerjanya dalam memenuhi kewajiban dan



tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Rambet, 2022).

(Gunawan et al., 2023) Para ahli memiliki pendapat yang berbeda mengenai kinerja karyawan. *Prawirosentono* mendefinisikannya sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika. *Mccormick & Tiffin* memandang kinerja karyawan sebagai kuantitas dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, sambil mempertimbangkan faktor-faktor seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan masa kerja. *Miner* (1988) menekankan bahwa kinerja karyawan melibatkan pelaksanaan tugas yang diberikan dan perilaku yang tepat dalam kaitannya dengan pekerjaan.

Dalam buku yang di tulis oleh (Yuniarti et al., 2021) menjelaskan beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli *Mangkunegara* (2009), kinerja mengacu pada kemampuan karyawan dalam memenuhi kriteria operasional perusahaan dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya. Menurut *Edy Sutrisno* (2010), kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang ditentukan oleh kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. *Armstrong* (1990) mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan tindakan manusia dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan sukses. *Rivai dan Basri* (2005) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan kriteria, sasaran atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut *Mathis dan Jackson* (2006), kinerja mengacu pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu dalam kurun waktu tertentu.



inerja karyawan mengacu pada evaluasi pekerjaan pekerja asarkan standar organisasi yang telah ditetapkan, dengan pertimbangan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka dalam

kaitannya dengan tugas yang diberikan. Seseorang harus memiliki tiga faktor kinerja: kapasitas untuk berhasil melaksanakan tugas yang diberikan, tingkat usaha yang tinggi, dan bantuan yang cukup.

2.4.1 Faktor Penting dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Silaen et al., 2021) Adapun beberapa faktor penting dalam penian kinerja karyawan antaran lain sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja, Ukuran pekerjaan dapat berfungsi sebagai indikator kinerja karyawan, karena mencerminkan kemampuan untuk melakukan tugas dengan sukses dan efisien. Saat menilai produktivitas sumber daya manusia, penting untuk menetapkan tujuan spesifik bagi pekerja untuk menentukan jumlah nilai atau pekerjaan yang mampu mereka lakukan.
2. Kualitas kerja, Faktor penting dalam mengevaluasi kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan mereka, selain kuantitas target kerja dan tugas yang diselesaikan. Cara karyawan melaksanakan pekerjaan mereka secara langsung terkait dengan kualitas hasil kerja mereka. Oleh karena itu, para pemimpin harus memberikan instruksi eksplisit kepada karyawan yang sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan saat memberikan tugas.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan, Kecakapan dan keahlian sangat penting bagi karyawan karena secara langsung berdampak pada kinerja pekerjaan mereka. Perolehan informasi melalui program pelatihan perusahaan dan kualifikasi pendidikan para pekerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula, para eksekutif memprioritaskan penyalarsan peran orang di dalam organisasi dengan bidang kompetensi masing-masing.



4. Perencanaan Kegiatan, Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik personil maupun eksekutif perusahaan harus memiliki standar perencanaan. Perencanaan sangat penting karena memungkinkan pekerja dan manajemen perusahaan untuk secara akurat menilai tingkat pekerjaan yang telah dicapai. Perencanaan juga dapat digunakan dalam penilaian kinerja. Untuk menilai kemajuan yang dapat dicapai oleh karyawan di perusahaan, perencanaan juga dapat digunakan sebagai tolok ukur dengan menganalisis kinerja individu dan sistem pendidikan. Data ini kemudian dapat digunakan oleh departemen sumber daya manusia. Analisis yang efektif dan prosedur yang kuat sangat penting untuk mengelola dan mengatur kinerja karyawan di dalam perusahaan. Kurangnya data yang tepat merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara efektif. Untuk mengevaluasi pekerjaan seseorang, sangat penting untuk memiliki akses ke data yang relevan, yang berfungsi sebagai komponen penting.
5. Otoritas "wewenang", Istilah "wewenang" mengacu pada komunikasi antara anggota organisasi formal ketika seseorang memberikan tugas kepada anggota lain berdasarkan kontribusi masing-masing. Arahan yang disebutkan di bawah ini berkaitan dengan tindakan yang diizinkan dan dilarang.
6. Disiplin, Mematuhi perjanjian kerja dengan perusahaan saat melaksanakan tugas pekerjaan karyawan.
7. Inisiatif, Perencanaan strategis berdasarkan tujuan perusahaan yang berasal dari pemikiran inovatif dan konsep kreatif.



2.4.2 Kinerja Individu dalam Kelompok

Menurut (Yuniarti et al., 2021) Kinerja individu di dalam kelompok dapat ditingkatkan dan dikurangi tergantung pada cara pengelolaannya. *Fasilitas sosial*, yang mencakup kehadiran individu lain, dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja. Fasilitas sosial sering kali dipahami sebagai peningkatan fungsionalitas atau efektivitas. Fasilitas sosial digunakan untuk meningkatkan kinerja dan meminimalkan batasan orang lain. *Kemalasan sosial* mengacu pada kecenderungan anggota kelompok untuk mengerahkan upaya individu yang lebih sedikit saat mengerjakan tugas tambahan. Tim yang efisien berkolaborasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Hall mengatakan bahwa evaluasi kualitas kerja karyawan secara berkesinambungan dan upaya untuk meningkatkan kinerja mereka adalah tujuan mendasar dari penilaian kinerja di dalam perusahaan. Penilaian kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Certo, adalah evaluasi hasil kerja dalam kaitannya dengan tujuan sistem manajemen dan pemantauan tindakan staf selama periode tertentu (Silaen et al., 2021) . Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap pentingnya kinerja:

1. Setiap orang yang bekerja menginginkan kemungkinan untuk memaksimalkan pengembangan bakat pekerjaan mereka.
2. Selain melakukan pekerjaan sebaik mungkin, orang juga ingin memperoleh prestasi dan penghargaan.
3. Selain itu, setiap orang ingin agar peninjauan kinerja mereka dilakukan secara tidak memihak.

Dengan demikian, evaluasi kinerja memiliki arti penting dalam sebuah perusahaan untuk tujuan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, kami akan membahas beberapa keuntungan dari evaluasi kinerja secara khusus :



1. *Meningkatkan Kinerja*. Evaluasi kinerja berfungsi sebagai sarana untuk memberikan umpan balik kepada pekerja, supervisor, dan departemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Modifikasi Kompensasi*. Penilaian kinerja dapat menjadi indikasi bagi para pengambil keputusan ketika menghitung kenaikan gaji, bonus, dan jenis remunerasi lainnya.
3. *Keputusan tentang penempatan*. Penilaian kinerja dapat menjadi dasar untuk mengambil keputusan tentang promosi, transfer, dan penurunan jabatan.
4. *Identifikasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan*. Sangatlah penting bagi setiap karyawan untuk memiliki kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, karena kinerja yang buruk merupakan indikasi bahwa karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan.
5. *Inisiatif peningkatan profesional*. Umpan balik kinerja dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan tentang spesialisasi karier pekerja.
6. *Penyimpangan dalam proses perekrutan karyawan*. Efektivitas proses perekrutan sebuah organisasi atau perusahaan dapat ditunjukkan dalam kinerja yang terpuji atau di bawah standar.
7. Informasi Rencana SDM yang salah. Data analisis pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan sistem manajemen sumber daya manusia merupakan indikator evaluasi kinerja yang tidak memadai.
8. Kelemahan dalam desain pekerjaan. Evaluasi kinerja yang buruk diindikasikan oleh desain pekerjaan yang salah.
9. *Kesempatan Kerja yang Setara*. Keputusan penempatan internal dapat dilaksanakan tanpa perbedaan apa pun jika penilaian kinerja dilakukan secara akurat.



10. *Tantangan eksternal mengacu pada hambatan atau kesulitan yang muncul dari sumber atau faktor luar.* Tantangan ini dapat berasal dari berbagai entitas eksternal seperti pesaing, kondisi pasar, faktor ekonomi, atau perubahan peraturan. Faktor-faktor yang terkait dengan kesejahteraan dan kondisi fisik seseorang. Keadaan keuangan eksternal adalah elemen eksternal yang dapat memengaruhi evaluasi kinerja di tempat kerja.

2.4.4 Karakteristik Kinerja

Mangkunegara (2002:68) yang di jelaskan dalam buku (Silaen et al., 2021) menyatakan bahwa individu yang memiliki kinerja tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memiliki dedikasi yang kuat.
2. Bahaya yang dihadapi dengan berani diterima dan ditanggung.
3. Memiliki tujuan yang dapat dicapai.
4. Mengejar tujuan yang ingin dicapai dan menerapkan rencana kerja yang komprehensif.
5. Semua umpan balik dari semua aktivitas kerja dapat digunakan.
6. Rencana-rencana yang telah diprogramkan dapat dicapai.

2.4.5 Indikator Kinerja

Menurut (Silaen et al., 2021) Robbin (2006) mengemukakan ada enam indikator dalam mengukur kinerja diantaranya:

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja dapat diukur dengan menilai keselarasan antara tugas dan keterampilan serta bakat pekerja, serta evaluasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan mereka.
2. Kuantitas Kerja. Kuantitas yang diberikan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan mewakili jumlah produksi.



3. Ketepatan Waktu. Memastikan penyelesaian tugas tepat waktu dan mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk tugas-tugas lain.
4. Efektivitas. Meningkatkan efisiensi sumber daya dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi yang ada (seperti tenaga kerja, sumber daya keuangan, dan bahan baku) untuk memaksimalkan output per unit.
5. Komitmen. Tingkat di mana seorang karyawan dapat memenuhi fungsi dan tanggung jawab pekerjaan mereka terhadap organisasi atau perusahaan disebut sebagai komitmen.

2.5 Relawan

Relawan adalah individu yang secara sukarela mendedikasikan waktu mereka, tanpa menerima bayaran, untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Mereka mungkin memiliki tingkat tanggung jawab yang berbeda-beda dan mungkin pernah atau tidak pernah mendapatkan pelatihan formal, tetapi mereka memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang tertentu dan memberikan layanan mereka secara sukarela untuk mendukung para profesional (Sakinah, 2024).

Relawan adalah individu tanpa pamrih yang dengan sukarela mendedikasikan waktu dan sumber daya mereka untuk membantu menyelesaikan masalah atau bencana. Mereka termotivasi oleh keinginan tulus untuk berkontribusi dan berkomitmen penuh untuk tujuan tersebut, sering kali membuat pengorbanan pribadi. Mereka memberikan bantuan dalam bentuk tenaga, waktu, pikiran, dan sumber daya material kepada mereka yang membutuhkan. Biasanya, dalam skenario ini, para sukarelawan diintegrasikan ke dalam sebuah komunitas atau organisasi yang mengawasi partisipasi mereka dalam upaya kemanusiaan. (Ramdani et al., 2022).



Relawan secara konsisten hadir dalam kondisi dan situasi yang menantang, seperti bencana alam dan kemiskinan, ketika sejumlah orang membutuhkan bantuan dan dukungan segera.

Kesukarelawan adalah komponen dari konsep menyeluruh untuk membantu orang lain. Namun, berbeda dengan tindakan dadakan dalam membantu orang lain, kesukarelawan ditandai dengan sifat proaktif daripada reaktif, dan membutuhkan tingkat dedikasi yang lebih tinggi dalam hal waktu dan upaya (Yuliani, 2022).

2.5.1 Analisa Kebutuhan Relawan

Menurut (Oktavia, 2023) ada 5 analisa kebutuhan relawan yaitu:

1. Sesegera mungkin. Ini biasanya merupakan kelompok sukarelawan atau individu dengan waktu terbatas yang tidak terkait langsung dengan organisasi atau tujuannya. Mereka menyukai penugasan yang tidak ambigu dalam jangka waktu singkat dan terdorong untuk mencapai tujuan pribadi atau karier.
2. Durasi yang diperpanjang. Individu yang berafiliasi dengan organisasi memiliki kecenderungan untuk tetap berada di posisi mereka dalam jangka waktu yang lama. Mereka didorong oleh organisasi, berasimilasi, dan mengakui tujuan organisasi.
3. Remaja dan dewasa (usia 18-35 tahun). Remaja dan pemuda memiliki kesempatan untuk menjadi sukarelawan baik dalam jangka waktu yang singkat maupun dalam jangka waktu yang lebih lama. Idealnya, mereka harus memiliki perspektif jangka panjang dan bekerja sama dengan rekan-rekan mereka, berkomunikasi dan berbagi informasi tentang gerakan dan pengalaman pribadi mereka.
4. Para lansia merupakan anggota terhormat dari berbagai komunitas dan dapat menjadi konsultan dan pemandu bagi para lansia yang lebih muda. Komunikasi antargenerasi mereka sangat efektif. Populasi lansia cukup banyak, sehingga membuat mereka menjadi



sukarelawan yang berharga karena pengalaman, keterampilan, dan pendidikan mereka yang luas.

5. Federasi Internasional, dalam Sidang Umum ke-12 pada tahun 1999, membuat keputusan untuk memeriksa keadaan saat ini, status para relawan, dan menentukan area yang membutuhkan perbaikan untuk meningkatkan bantuan kepada mereka yang membutuhkan. Analisis ini mencakup aspek sosial, budaya, dan ekonomi dari lingkungan.

2.5.2 Manfaat Relawan

Psikolog Ratih Ibrahim telah menemukan manfaat yang dapat diperoleh dengan menjadi sukarelawan (Oktavia, 2023), yaitu:

1. Terlibat dalam tindakan pelayanan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain secara bersamaan. Tanpa disadari oleh individu, terlibat dalam pekerjaan sukarela sama dengan memberikan pelayanan kepada orang lain. Ketika kita memiliki kemampuan untuk memberikan kesenangan kepada orang lain, hal ini akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri kita sendiri.
2. Pada dasarnya, manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kecenderungan untuk menjalin hubungan interpersonal. Kesejahteraannya akan meningkat jika ia menjalin hubungan yang berarti dengan makhluk hidup lainnya, terutama individu dari spesies manusia. Namun, ketika dia mengisolasi dirinya dari individu lain, itu menunjukkan bahwa jiwanya menderita.
3. Dengan memberikan bantuan kepada orang lain sesuai dengan pengalaman kita, kita meningkatkan kemampuan kita dalam bidang tersebut. Ratih memberikan ilustrasi tentang seorang dokter yang dengan sukarela menawarkan jasanya untuk melakukan prosedur operasi untuk memperbaiki bibir sumbing, ketika berada di klinik,



ia menangani 3-4 pasien dalam jumlah yang terbatas, namun ketika menjadi sukarelawan, ia melakukan prosedur operasi pada banyak pasien, yang jumlahnya mencapai puluhan.

4. Memperoleh pengetahuan baru Menjadi sukarelawan seperti mencari jodoh, mencoba menjadi sukarelawan di berbagai tempat. Ada banyak entitas. Sampai Anda mencapai titik di mana Anda merasa benar-benar nyaman dengan kesempatan menjadi sukarelawan tertentu. Saat ini, selama kegiatan sukarelawan kami, kami diberi kesempatan untuk terlibat dalam tugas-tugas yang tidak biasa. Hal ini mendorong kita untuk memperoleh pengetahuan baru.
5. Hal ini menyenangkan dan memuaskan. Terlibat dalam tindakan altruistik memberi kita sukacita.
6. Bermanfaat untuk fungsi kognitif Siapa yang tidak senang menerima salam dan terlibat dalam percakapan dengan orang lain? Hal ini dapat memberikan rasa puas dan kepuasan dalam berpikir.
7. Meningkatkan kesejahteraan Sukarelawan, asalkan benar-benar altruistik, dapat berkontribusi pada pengembangan kesejahteraan fisik. Individu yang mengalami kebahagiaan menunjukkan peningkatan proliferasi sel. Hal ini mengurangi kerentanan mereka terhadap penyakit.

2.5.3 Ciri – Ciri Relawan

Ciri-ciri relawan menurut Otomo dan Snyder dalam (Oktavia, 2023) adalah, sebagai berikut:

1. Saya terus mencari kemungkinan untuk memberikan bantuan. Membantu membutuhkan waktu yang cukup lama dan tingkat keterlibatan yang signifikan.
2. Durasi komitmen relatif panjang.



3. Menuntut pengorbanan pribadi yang signifikan dalam hal waktu, energi, keuangan, dan sumber daya lainnya.
4. Mereka kurang mengenal individu yang mereka bantu.
5. Perilaku sukarelawan bersifat opsional.

2.5.4 Pola Relawan

Dilihat dari pola pelaksanaannya, ada tiga pola kerelwanan yang saat ini berkembang:

1. Kegiatan kerelawanan yang dilakukan oleh individual dan tidak dikoordinir oleh lembaga atau organisasi tertentu. Aktivitas ini banyak berlangsung di masyarakat, namun sulit untuk diukur ataupun diteliti karena dianggap sebagai kegiatan rutin harian.
2. Kegiatan kerelawanan yang dikoordinir oleh kelompok organisasi, atau perusahaan tertentu, namun bersifat insidental atau dilakukan secara tidak kontinyu.
3. Kegiatan kerelawanan yang dikelola kelompok atau organisasi secara profesional dan kontinyu. Pola ketiga ini ditandai dengan adanya komitmen yang kuat dari relawan (baik tertulis maupun lisan), untuk terlibat aktif dalam kegiatan yang dilakukan, adanya aktivitas yang rutin dan kontinyu serta adanya divisi atau organisasi yang khusus merekrut dan mengelola para relawan secara profesional.

2.5.5 Program – Program Relawan

Ada beberapa jenis program relawan berdasarkan kegiatannya, yaitu:

1. Relawan administrasi, yaitu relawan yang menyangkut catat-mencatat/surat-menyurat yang sifatnya lebih formal dan merupakan bagian dari suatu kesatuan unit yang harus dijalankan agar dapat mencapai tujuan.
2. Relawan edukasi. yaitu kegiatan relawan yang melibatkan kegiatan ajar mengajar, dan juga meliputi penyuluhan



spesifik mengenal topic tertentu untuk memberikan pemahaman terhadap isu yang terjadi dalam lingkungan tersebut serta memberikan solusi aplikatif sekaligus membudayakannya kepada mereka.

3. Relawan konservasi, yaitu kegiatan relawan yang menyangkut pelestarian lingkungan seperti binatang dan tumbuhan. Kegiatan ini menitikberatkan permasalahan titik kepunahan suatu spesies dalam bentuk penangkaran atau eksplorasi lebih jauh untuk meneliti ekosistem tertentu.
4. Relawan humanis. Yaitu kegiatan yang meliputi aksi kemanusiaan yang lebih mendalam seperti penyelamatan pengungsi dan rumah sakit, masyarakat daerah rawan dan terpencil, anak-anak kurang beruntung, korban bencana alam, epidemic penyakit menular, sampai penjaga perdamaian.
5. Relawan acara. Yaitu kegiatan relawan yang bersifat jauh fleksibel dan seasonal karena hanya diadakan dalam waktu-waktu tertentu oleh suatu pihak, dan tentunya bersifat lebih professional karena menyangkut program kerja dari suatu lembaga atau organisasi korporat yang lebih besar.



2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini di antaranya:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian / Nama dan Tahun	Variabel Sesuai	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Di Kantor UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH (UPPD), (N. Hidayat et al., 2022)	Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai	PLS	1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai 2. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh melalui motivasi
2	Pengaruh Total Quality Management (TQM), Budaya Organisasi, Partisipasi Anggaran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Asuransi DKI Jakarta, (Prayitno et al., 2023)	Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai	SPSS	Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
3	Pengaruh Kompensasi dan budaya Organisasi Terhadap Motivasi (Reginald & Andani, 2022)	Budaya Organisasi dan Motivasi	PLS	Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Motivasi.
4	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Global Utama Sentosa) (Refianty, 2024)	<i>Knowledge Sharing</i> dan Kinerja	SmartPLS	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5	Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Knowledge Sharing</i> Sebagai Variabel Media Pada Pengelola	Budaya Organisasi, <i>Knowledge Sharing</i> dan Kinerja Karyawan	SPSS	Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $0,102 > 0,05$ dan <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif dan



	Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan (Nurchaya et al., 2023)			signifikan terhadap Kinerja Karyawan nilai $0,000 < 0,05$
6	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Relawan Pada PT. POS INDONESIA / (Abdillah, 2024)	<i>Knowledge Sharing</i> dan Kinerja	SPSS	Secara Parsial, <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 14,9%
7	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Relawan <i>Search and Rescue</i> (BASARNAS) Bandung / (Supyaan & Fauziningrum, 2023)	Motivasi Kerja dan Kinerja Relawan	SPSS	Motivasi Internal mempunyai signifikan 0,126. Motivasi Eksternal memiliki pengaruh terhadap Kinerja Relawan dengan mempunyai signifikan 0,002. Motivasi internal dan Motivasi Eksternal secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja relawan dengan mempunyai signifikan 0,008.
8	Peran <i>Knowledge Sharing</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Rahmah & Tania, 2023)	<i>Knowledge Sharing</i> , Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	SmartPLS	<i>Knowledge Sharing</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan / (Jumadi et al., 2023)	Budaya Organisasi, Kinerja, dan Motivasi kerja	SPSS	Hasil pengujian dengan menggunakan nilai t-hitung 3,538 > t-tabel 1,66008 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$, oleh karena itu Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.
10	Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Knowledge Sharing</i> sebagai Variabel Intervening (Febrianti Silvianita, 2023)	Kinerja Karyawan dan <i>Knowledge Sharing</i>	SmartPLS	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



11	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Knowledge Sharing</i> , Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Alhakim & Suhana, 2024)	Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	SPSS	Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan / (Bilqis et al., 2023)	Budaya Organisasi dan Berbagi Pengetahuan <i>Knowledge Sharing</i>	Literature Review	Adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat
13	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa (M. S. Hidayat et al., 2024)	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	SEM PLS	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
14	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Billy Indonesia) (Nurzakiah & Febrian, 2023)	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	SPSS	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
15	Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Putra & Surya, 2023)	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	SmartPLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, 3. Motivasi kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
16	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi dan kepuasan Kerja pada Indimatam Lines Makassar (drawati, 2022)	Budaya Organisasi, Kinerja, dan Motivasi	SPSS	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, dan Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan



17	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Penerapan Learning Organization dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Kendari MT Haryono (Sari, 2022)	<i>Knowledge Sharing</i> dan Kinerja	SPSS	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
18	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kars Inti Aminah (Firman, 2021)	<i>Knowledge Sharing</i> dan Kinerja	SPSS	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
19	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sulawesi Selatan (Islamiati, 2024)	Kinerja, dan Motivasi	SmartPLS	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
20	Pengaruh Budaya Organisasi melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Makassar (Lestari, 2022)	Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja	SPSS	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi
21	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar (Arhawati, 2022)	Budaya Organisasi, Kinerja, dan Motivasi	SPSS	Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan dan Signifikan Terhadap Kinerja, Budaya Organisasi tidak Berpengaruh terhadap Kinerja, Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi
	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi,	Budaya Organisasi,	SPSS	Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh



	dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Makassar Tamalanrea (Erawati, 2022)	Motivasi, dan Kinerja		Signifikan terhadap Kinerja
--	---	-----------------------	--	-----------------------------

