

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Syahrums, Ida Aju Brahmasari, dan Riyadi Nugroho. (2016). Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X.
- Armstrong M and Taylor S. (2015). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, London: Kogan Page.
- Armstrong M. (2008). *Strategic Human Resource Management, A Guide to Action*, London: Kogan Page.
- Ashu Bhola. (2015). Job Satisfaction among Bank Employees-A Study on District Kathua (Jammu & Kashmir). *International Journal of Management and Commerce Innovations*. Vol. 3, Issue 1, pp: (186-191), Month: April 2015 - September 2015.
- Ayman Almusaddar, Sara Ravan Ramzan, dan Valliappan Raju. (2018). The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation on Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)* ISSN (P): 2319-2267; ISSN (E): 2319-2275 Vol. 7, Issue 5, Aug - Sep 2018; 21-40.
- Bader Alyoubi, Rakibul Hoque, Ibraheem Alharbi, Adel Alyoubi, dan Najah Almazmomi (2019). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia. *The International Technology Management Review*, Vol. 7 (2018), No. 1, 13-24.
- Byoung Kwon Choi, Hyoung Koo Moon, dan Wook Ko. (2013). An organization's ethical climate, innovation, and performance: Effects of support for innovation and performance evaluation. *European Journal of Innovation Management*, Vol. 17 Iss 1 pp. 85-106.
- Changiz Valmohammadi. (2017). Customer relationship management: Innovation and performance. *International Journal of Innovation Science*, Vol. 9 Issue: 4, pp.374-395.
- Cristina Lourenço Ubeda, Fernando César Almada Santos, dan Marcelo Seido Nagano. (2017). Analysis of the individual competences contributions to innovation management based on methodological triangulation. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 24, n. 3, p. 595-609, 2017.

- Dachlan Usman. (2014). *Panduan Structural Equation Modelling*. Semarang: Lentera Ilmu.
- Dereje Kefale Tadesse. (2020). The Impact of Knowledge Management towards Organization Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 22, Issue 3. Ser. I (March. 2020), PP 37-48.
- El-Sabaa, S. (2001). The Skills and Career Path of an Effective Project Manager, *International Journal of Project Management*.
- Ehsan Zargar dan Masoomah Rezaee. (2013). The Study of Knowledge Management Effect on Performance Rate of Employees. *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 2013. Vol.2, No.3 Special Issue on Accounting and Management. ISSN 1805-3602.
- Esrig-Tena, A.B., Bou-Llusar, J.C. (2005). A Model for Evaluating Organizational Competencies: An Application in the Context of Quality Management Initiative, *Journal of Decision Sciences*.
- Fadia M Hegazy dan Kamel E Ghorab. (2014). The Influence of Knowledge Management on Organizational Business Processes' and Employees' Benefits. *The Influence of Knowledge Management on Organizational Business Processes' and Employees' Benefits*.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. In *Bulletin de la Société de l'Industrie minière*. Paris: Dunod.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. (2014). *Partial Least Squares "Konsep, Metode dan Aplikasi" menggunakan program WarpPLS 2.0* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Havidz Aima, Rizki Adam, dan Hapzi Ali. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management* Volume 4 ~ Issue 11 (2017) pp: 49-59.
- Halil Zaim, Mehmet Fatih Yaşar, dan Ömer Faruk Üna. (2013). Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey. *Journal of Global Strategic Management* | V. 7 | N. 2 | 2013-December.
- Hsi-Kong Chin Wang. (2007). A Study on the Relationships among Knowledge Management, Situational Factors, Professionals' Core Competencies and Job Performance – Taking the Vocational Training

Centers and Employment Service Centers as Example. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 3, Num. 2, December 2007 117.

Jeong Rian Jeon, Aeju Lee, dan Nian Chen. (2014). Effect of Competency at Work on Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Restaurant Industry. *Research Gate*. 13th Asia Pacific Forum for Graduate Students Research in Tourism.

José Giménez, Antonia Madrid-Guijarro, dan Antonio Duréndez. (2019). Competitive Capabilities for the Innovation and Performance of Spanish Construction Companies. *Sustainability* 2019, 11, 5475.

Kasimu Sendawula. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management* (2018), 5: 147089.

Kus Margono, Jono Munandar, dan Pudji Muljono. (2017). Analysis of Factors Influencing Staff Performance at the General Affairs Bureau of the Ministry of Marine Affairs and Fisheries. *The International Journal of Business & Management* (ISSN 2321-8916).

Ida Ayu Oka Martini, I Ketut Rahyuda, Desak Ketut Sintaasih, dan Putu Saroyeni Piartrini. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. E-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018), PP 29-37.

Iskandar Muda, Ahmad Rafiki, dan Martua Rezeki Harahap. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5 No. 2; February 2014.

Mitja Gorenak, Tomi Špindler and Boštjan Brumen. (2019). The Influence of Competencies of Managers on Job Satisfaction of Employees in the Hotel Industry. *Organizacija*, Volume 52 Issue 2, May 2019.

Mohammed Inuwa. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*; Vol. 1, No. 1; 2016 ISSN 2225-2533.

Muhammad Asif Qureshi et al. (2019). The Nexus of Employee's Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Analysis of FMCG Industries of Pakistan. *Cogent Business & Management*, ISSN 2331-1975, Taylor & Francis, Abingdon, Vol. 6, pp. 1-13.

- Nada Ismaeel Jabbouri dan Ibrahim Zahari. (2014). The Role of Core Competencies on Organizational Performance: An Empirical Study in The Iraqi Private Banking Sector. *European Scientific Journal*. June 2014 /Special/ edition vol.1 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857-7431.
- Oguz basol. (2016). Classic or Modern? Enhancement of Job Satisfaction Scale for Green Job Workers. *Management* 11 (2): 103–122.
- Rong-rong, R., Minhua, W., Xihuai, Y. (2007). Evaluation Model for Strategic Competence of Senior Leaders of Enterprises, *IEEE*.
- Ronald Meirs. (2010). *Knowledge Management Systems Information and Communication Technologies for Knowledge Management*. Third edition. Springer.
- Sherine Farouk, Hossam M. Abu Elanain, Shatha M. Obeidat, Moza Al-Nahyan. (2016). HRM practices and organizational performance in the UAE banking sector: The mediating role of organizational innovation", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 65 Issue: 6, pp.773-791.
- Silva, D. O., Bagno, R. B., & Salerno, M. S. (2014). Modelos para a gestão da inovação: revisão e análise da literatura. *Produção*, 24(2), 477-490.
- Simon C.H. Chan dan Wai-ming Mak. (2018). The impact of servant leadership and subordinates' organizational tenure on trust in leader and attitudes", *Personnel Review*, Vol. 43 Issue: 2, pp.272-287.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suriati Osman, Siti Halijjah Shariff, dan Mohamad Nor Azali Lajin. (2016). Does Innovation Contribute to Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219 (2016) 571 – 579.
- Storey J (2007), *Human Resource Management: A Critical Text*, London: Thompson Learning.
- Ugwu, C. I. and Ifeanyi J. Ezema. (2010). Competencies for successful knowledge management applications in Nigerian academic libraries. *International Journal of Library and Information Science* Vol. 2(9), pp. 184-189, December 2010.
- Zahidul Karim dan Mahfuzur Rahman. (2018). The Impact of Learning Organization on the Performance of Organizations and Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study on Some Public and Private Universities in Bangladesh. Vol.10, No.8, 2018.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 : Surat izin penelitian Universitas Hasanudin



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 10 Tamalanrea, Makassar 90245

Telpon : (0411) 585 415, 583 678 Telpon Fax : (0411) 587218

<http://feb.unhas.ac.id> email : [feb@unhas.ac.id](mailto:feb@unhas.ac.id)

Nomor : 3383/UN4.4.1/PT.01.04/2021

Makassar, 5 Mei 2021

Hal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada

Yth : Pimpinan Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia Pasar Minggu  
di-  
Jakarta Selatan

Dengan hormat, disampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Penulisan Disertasi) mahasiswa Program Doktor (S-3) yang tersebut di bawah ini :

Nama : ACHMAD CIK  
No. Induk Mahasiswa : A013182019  
Program Studi : ILMU EKONOMI  
Program Pendidikan : DOKTOR (S3)  
Konsentrasi : MANAJEMEN  
Judul Usulan Disertasi : Analisis Determinan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Management, Job Satisfaction dan Inovasi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kiranya dapat mengizinkan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mengadakan penelitian dan pengambilan data.

Atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi,

**Prof. Dr. Mahlia Muis, SE., M.Si**

NIP. 196606221993032003

Tembusan Kepada Yth :

1. Dekan FEB-UNHAS "sebagai laporan".
2. Pertinggal.

## Lampiran 2 : Surat izin penelitian Bank Rakyat Indonesia

Model 54



### PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.

#### KANTOR CABANG JAKARTA PASAR MINGGU

Jl. Raya Ragunan No. 39 PasarMinggu, Jakarta Selatan

Telepon : 021-78833026 (Hunting)

Facsimile : 021-7805452

No : B. 1793 /KC-XIV/OPS/06/2021  
Lamp : -  
Hal : Persetujuan Penelitian

Jakarta, 07 Juni 2021

Kepada Yth,  
Ibu. Prof. Dr. Mahlia Muis, SE.,M.Si  
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset  
dan Inovasi  
Universitas Hasanuddin  
Jl. Perintis Kemedekaan Km. 10  
Tamalanrea  
Di  
Makassar

Surat Universitas Hasanuddin No. 3383/UN4.4.1/PT.01.04/2021 tanggal 05 Mei 2021

Menunjuk surat tersebut diatas perihal pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa untuk permohonan izin penelitian dan pengambilan data Mahasiswa Program Doktor (S-3) atas nama Achmad Cik deangan judul usulan Disertasi " Analisis Determinan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Management, Job Satisfaction dan Inovasi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan" kami setujui.

Demikian informasi yang dapat kami sampaikan, dan atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

**PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK**  
**KANTOR CABANG JAKARTA PASAR MINGGU**

  
Awan Triyoso  
Pemimpin Cabang

Tindakan:

1. Universitas Nasional
2. Arsip

### Lampiran 3 : Kuesioner

## **INSTRUMEN PENELITIAN**

### **ANALISIS DETERMINAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KNOWLEDGE MANAGEMENT, KEPUASAN KERJA, DAN INOVASI PADA PEGAWAI BANK RAKYAT INDONESIA**

KepadaYth.

Bpk/Ibu

Di Bank Rakyat Indonesia

Cabang Pasar Minggu,

Jakarta Selatan

Mohon dengan hormat kesediaan Bpk/Ibu untuk berpartisipasi terhadap disertasi yang sedang kami kerjakan, dengan cara mengisi koesioner yang kami sediakan. Pilihlah jawaban yang paling tepat terhadap indikator yang terkait dengan kinerja pegawai, kepuasan kerja, knowledge management, inovasi, dan kompetensi. Hasil pengisian koesioner yang kami peroleh akan digunakan dalam penyusunan Disertasi dan diharapkan dapat berkontribusi pada berbagai pihak khususnya instansi dan regulator. Perlu kami jelaskan bahwa jawaban Bpk/Ibu akan kami jaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan dalam keperluan disertasi ini saja dan diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan pengetahuan serta dapat menjadi bahan informasi.

Hormat kami,

(Achmad Cik)

## Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

### Identitas Responden

Jenis Kelamin :  
Usia :  
Jenjang Pendidikan :  
Bidang/Jabatan Pekerjaan :  
Lama Bekerja :

### Petunjuk Pengisian

Mohon untuk memilih jawaban dengan memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang telah kami sediakan yang paling sesuai dengan pengalaman bapak/Ibu selama menjadi karyawan di Bank Indonesia.

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

### Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

#### VARIABEL KOMPETENSI (X1)

Indikator	Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Knowledge (X1.1)	X1.1.1	Pengetahuan mengenai perbankan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat.					
	X1.1.2	Pengetahuan mengenai teknologi digital seperti komputer dan perangkat lainnya. Sangat membantu dalam melaksanakan pekerjaan.					
Skill (X1.2)	X1.2.1	Keterampilan yang dimiliki sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik.					
	X1.2.2	Keterampilan yang baik sangat membantu dalam bekerja sama dengan rekan kerja.					
Attitudes (X1.3)	X1.3.1	Sikap berhati-hati dan teliti sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
	X1.3.2	Bersikap profesional dan selalu mematuhi kode etik perbankan sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Organizational Resource (X1.4)	X1.4.1	Memanfaatkan dengan baik sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sangat diperlukan untuk menunjang pekerjaan.					
	X1.4.2	Penguasaan sumber daya perusahaan seperti teknologi perbankan sangat diperlukan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan.					

### Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

Indikator	Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Capabilities (X1.5)	X1.5.1	Kemampuan dalam memahami konsep perbankan dengan baik sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
	X1.5.2	Kemampuan dalam memahami peraturan dan ketentuan perusahaan sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Personal Learning Ability (X1.6)	X1.6.1	Memahami dan mempelajari dengan baik standart operational procedure sesuai dengan bidang masing-masing sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.					
	X1.6.2	Memiliki kemampuan dan keinginan belajar sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.					

### Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

#### VARIABEL KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2)

Indikator	Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Tacit knowledge (X2.1)	X2.1.1	Wawasan dan gagasan serta cara berfikir yang dimiliki berdasarkan pengalaman sangat mendukung pekerjaan sesuai deskripsi tugas yang dibebankan.					
	X2.1.2	Memiliki profesionalitas yang dimiliki berdasarkan pengalaman memperkaya pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan.					
Explicit knowledge (X2.2)	X2.2.1	Wawasan dan teknologi perbankan yang diperoleh dari dokumentasi dan referensi lainnya dapat meningkatkan pengetahuan perbankan.					
	X2.2.2	SOP yang telah ditetapkan mendukung pekerjaan menjadi lebih terarah dan lebih jelas dalam melaksanakan pekerjaan.					
Potential knowledge (X2.3)	X2.3.1	Pengetahuan yang ada dalam diri kita apabila dikembangkan dapat digunakan untuk menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan.					
	X2.3.2	Pengetahuan yang ada dalam diri kita dapat dipergunakan untuk menganalisis data yang berhubungan dengan pekerjaan.					
Knowledge Capture (X2.4)	X2.4.1	Berbagai teknik telah digunakan oleh perusahaan untuk mendukung aspek pengetahuan teknis individu.					
	X2.4.2	Berbagai teknik yang dimiliki perusahaan dibagikan dan disebarakan kepada karyawan untuk memperoleh wawasan, pengalaman, dan pembelajaran bagi karyawan					

### Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

Indikator	Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Knowledge sharing (X2.5)	X2.5.1	Berbagi pengetahuan dalam organisasi sangat membantu karyawan dalam bekerjasama dan meningkatkan kerja perusahaan.					
	X2.5.2	Berbagi pengetahuan dapat memfasilitasi pertukaran pengetahuan dengan sesama rekan kerja yang akan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas.					
Knowledge application/use (X2.6)	X2.6.1	Menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan sangat mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas.					
	X2.6.2	Pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan untuk mendukung penyelesaian masalah-masalah dalam pekerjaan.					

## Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

### VARIABEL JOB SATISFACTION (X3)

Indikator	Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Salary (X3.1)	X3.1.1	Gaji yang diterima telah sesuai dengan tugas dan beban kerja.					
	X3.1.2	Gaji yang diterima telah mencukupi kebutuhan sehingga menjadi motivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Promotion (X3.2)	X3.2.1	Adanya program promosi di perusahaan akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.					
	X3.2.2	Kenaikan jabatan yang disesuaikan dengan pengalaman kerja dan keahlian yang dimiliki karyawan akan menciptakan kepuasan kerja.					
Communication (X3.3)	X3.3.1	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja akan menciptakan suasana kerja yang baik.					
	X3.3.2	Komunikasi antara atasan dan bawahan yang terjalin dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang baik.					
Performance appraisal system (X3.4)	X3.4.1	Adanya penilaian kinerja untuk mengukur dan menilai kualitas serta perilaku karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.					
	X3.4.2	Adanya program penilaian kerja sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya sehingga lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.					

### Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

Indikator	Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Contingent reward (X3.5)	X3.5.1	Perusahaan akan memberikan bonus atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan memperoleh nilai yang baik dalam penyelesaian pekerjaan.					
	X3.5.2	Bonus atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.					
Employee relationship with other employee (X3.6)	X3.6.1	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	X3.6.2	Hubungan dengan rekan kerja di unit kerja berjalan dengan harmonis sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman.					

### Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

#### VARIABEL INOVASI (X4)

Indikator	Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Research and development (X4.1)	X4.1.1	Riset dan pengembangan yang dilakukan perusahaan secara terus menerus yang menghasilkan inovasi-inovasi sangat mendukung individu dalam mencapai tujuan perusahaan.					
	X4.1.2	Inovasi-inovasi yang dihasilkan dari proses riset dan pengembangan mengandung banyak ilmu pengetahuan yang harus dijaga dan dipertahankan keberadaannya oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dalam pengembangan organisasi.					
Use new technology in the process (X4.2)	X4.2.1	Perusahaan selalu mengikuti perkembangan teknologi dalam mendukung kegiatan dalam organisasi.					
	X4.2.2	Kemajuan teknologi perbankan mendorong perusahaan untuk berakselerasi dan menciptakan temuan-temuan baru dengan tetap menjaga kepercayaan masyarakat.					
Organization culture (X4.3)	X4.3.1	Budaya organisasi yang ada memberikan kesempatan untuk meningkatkan kreativitas dalam mengembangkan ide-ide.					
	X4.3.2	Perusahaan selalu mendorong individu untuk melakukan sesuatu yang baru.					
Techniques and technology change rapidly (X4.4)	X4.4.1	Tantangan teknologi digital yang berkembang dengan cepat menuntut perusahaan untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut.					
	X4.4.2	Penggunaan teknologi perbankan untuk menunjang aktivitas perbankan yang semakin kompleks.					

### Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

Indikator	Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Technology transfer (X4.5)	X4.5.1	Teknologi perbankan dapat diakses secara luas oleh pengguna untuk pengembangan lebih lanjut dan penggunaannya menjadi sebuah proses, aplikasi, material, dan produk jasa baru.					
	X4.5.2	Perusahaan selalu melakukan pelatihan bila ada perkembangan Teknologi perbankan agar dapat diterapkan.					

### Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

#### VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Indikator	Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Task performance (Y.1)	Y.1.1	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan menuntut individu untuk memiliki pengetahuan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas kerja.					
	Y.1.2	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan menuntut individu untuk memiliki keterampilan yang baik dalam menggunakan teknologi digital untuk mendukung kinerjanya.					
Adaptive performance (Y.2)	Y.2.1	Kemampuan dalam mengikuti dan menerapkan perkembangan teknologi sangat mendukung untuk pelaksanaan pekerjaan.					
	Y.2.2	Kemampuan beradaptasi dengan perkembangan yang ada di perusahaan sangat dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan.					
Contextive performance (Y.3)	Y.3.1	Kemampuan dalam penggunaan teknologi baru sangat diperlukan untuk pengembangan hasil kerja.					
	Y.3.2	Kemampuan dalam menyerap setiap perkembangan baru di perusahaan sangat diperlukan untuk menunjang pekerjaan.					
Situational (Y.4)	Y.4.1	Tanggap terhadap perubahan yang ada sangat diperlukan agar tidak mengganggu beban kerja.					
	Y.4.2	Menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja sangat diperlukan agar tidak mengganggu pekerjaan.					
Work quality (Y.5)	Y.5.1	Pencapaian hasil kerja yang baik merupakan kunci dari terciptanya kinerja yang baik.					
	Y.5.2	Karyawan yang baik adalah yang dapat menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik.					

### Lanjutan Lampiran 3 : Kuesioner

Indikator	Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Responsibility (Y.6)	Y.6.1	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan secara tepat waktu adalah merupakan kewajiban.					
	Y.6.2	Semua beban pekerjaan saya selesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab.					
Cooperation (Y.7)	Y.7.1	Melakukan koordinasi dalam setiap menyelesaikan masalah merupakan keharusan dalam pelaksanaan kerja tim.					
	Y.7.2	Kesediaan membantu rekan kerja dalam menghadapi kesulitan akan membantu kelancaran pekerjaan tim.					
Initiative (Y.8)	Y.8.1	Kebebasan dalam menuangkan gagasan baru sangat diperlukan untuk menunjang pengembangan individu.					
	Y.8.2	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas kerja sangat dibuthkan untuk meningkatkan kualitas kerja.					

**Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Kuesioner**

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X41	X42	X43	X44	X45	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	4,5	4	4	4,5	4	4	4	4	3,5	4	3	4	4	3,5	5	4	4,5	4,5	4,5	3,5	4	4	4,5	5	5	4,5	4,5	5	5	4,5	
2	4	4,5	4,5	5	4,5	5	4	4	3,5	4	4	4,5	4,5	4	4	4,5	4,5	4,5	5	4,5	4	4	4,5	3,5	4,5	4	4,5	4,5	4	3,5	4	
3	4	4	4	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4,5	4	3,5	4,5	4,5	4	4	4,5	4	3,5	3,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	5	4	4	
4	4	4	3,5	3,5	4	4	4	4	3,5	4	4	4	4	4	3	4	4	4,5	4	3	4	3	3	3,5	4	4	4,5	4,5	4	4,5	5	
5	3	2,5	2,5	1,5	2,5	3	4	4	3,5	4	4	4	4,5	4	3,5	4,5	4,5	4,5	3	2	3	3	2,5	3,5	3,5	2,5	4	4	4	4	3	4
6	4	5	4,5	5	4	5	2,5	3	3,5	3,5	3	3,5	3,5	2	2,5	4,5	3,5	5	2,5	5	5	4,5	5	5	4	5	4,5	4	4,5	4,5	4,5	
7	5	4,5	4,5	5	5	5	4	4	4,5	3,5	4	3,5	4,5	4	3,5	4	4,5	3,5	5	5	4,5	4,5	5	2,5	3,5	3	4,5	4,5	3,5	3,5	4,5	
8	5	4,5	5	4,5	5	4	4,5	4,5	4,5	4	4,5	4,5	4,5	5	5	4	4	4	5	5	4,5	4,5	4,5	4	3,5	3,5	4	3,5	3	2,5	3	
9	5	4	4,5	4,5	4	4	2,5	3	3,5	3	3	4	3,5	2	2,5	4,5	3,5	3	5	4,5	4	4	4	3,5	3,5	4	3,5	3,5	4,5	2,5	3	
10	5	4,5	5	5	5	5	3	4	3,5	3,5	4	3,5	4,5	4	4	3,5	4,5	4	4,5	5	5	5	5	4	3,5	3,5	4	4	2,5	3,5	4	
11	4,5	4	4	4,5	5	4	4	4	3,5	3,5	4	4	4	4	3	4,5	4	4,5	5	4,5	3	4	4,5	4	3,5	4	3,5	3,5	4	4,5	4,5	
12	3,5	3,5	4	4	4	4,5	4,5	4,5	5	4	5	4,5	4,5	5	4,5	4	5	4,5	4	3	4	2,5	4	3	4	4	4	4,5	4	4,5	5	
13	4,5	4	4	3,5	4	4	4	4	4	3,5	4	4,5	3,5	4	3	4	2,5	3	3	4,5	3	4	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	5	5	5	
14	3,5	4	3,5	4,5	4	4,5	4,5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	3	3,5	3,5	4	3	4	2,5	4	2,5	3,5	2,5	4	4,5	2,5	4	5	
15	4,5	4	5	5	4,5	4,5	4	4	4	4	4	4,5	4	4	4	4	3,5	3,5	3	5	4	5	5	4,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3	3	3	
16	5	4,5	5	5	5	3,5	4	4	3,5	4	4	4	3	4	3	3	1,5	3	5	4,5	4	4	4,5	5	4	5	4	4	5	4,5	4	
17	4,5	4,5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4,5	4,5	4	4	3	4	3,5	5	4,5	3,5	3,5	4	5	5	5	5	5	5	4,5	4,5	5
18	4	4	4	4	4	4,5	4,5	5	4,5	4,5	5	4,5	5	5	4,5	4,5	4,5	4,5	4	3	4,5	4	3,5	3	3,5	3	4	4,5	3	3	4	
19	4	4	3,5	3,5	4	4	4	4	3,5	3,5	4	4,5	4,5	4	4	5	5	4,5	3	3	3,5	4	3,5	3	3	3	3,5	3,5	3,5	4	4	
20	4	3	3,5	4,5	4,5	4	4	4	4,5	3,5	3,5	4	4	4	3,5	5	4,5	4,5	3	3	3,5	4	3,5	2	2,5	2,5	3,5	3	2,5	3,5	4	
21	4	3,5	3,5	3,5	3,5	3	4,5	4	4,5	4	4,5	4,5	4,5	4	4,5	4,5	4,5	4	3	3	3,5	3,5	3	2,5	2	2,5	2,5	2,5	2	1,5	2,5	
22	3,5	3,5	3	3	3	3,5	5	5	4,5	5	5	5	3	2	3	4,5	2,5	4	3	3	3	3,5	3	3,5	2,5	3	2,5	2,5	3	2,5	2,5	

**Lanjutan Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Kuesioner**

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X41	X42	X43	X44	X45	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
23	4,5	4	4	4	4	4	4	4	3,5	4	4	4,5	3,5	4	3,5	2,5	2,5	2	3	4	4,5	4	4	3,5	3	3,5	3,5	3,5	3,5	4	4
24	4,5	3,5	4	5	4,5	4	5	5	4	5	5	4,5	5	5	5	3	4	3,5	4	4	4	4,5	4	3	3	3	3,5	3,5	2,5	4	4,5
25	4,5	3,5	4	4	4,5	4,5	5	5	4,5	5	5	5	5	5	4,5	4	3,5	4,5	4	3	5	4	4	3,5	2,5	2,5	3	3	3	4	4
26	2,5	3	2,5	4	4	4	4	4	4,5	4	4	4,5	4,5	4	4	4	4	4	3	3	3	3,5	3	4	3,5	3,5	3,5	3,5	3	4	4
27	4,5	4,5	3,5	4	4,5	3	1,5	3	4	3	2,5	3	2,5	2	3,5	3,5	2,5	3	3	4	4	3,5	4	4	3	2,5	3,5	3,5	2,5	3	3,5
28	4	3,5	4	4,5	3,5	4	2,5	3,5	3,5	3,5	3	3	2,5	2	2	3	2	1,5	4	3	3	3,5	3,5	4	3	3,5	3,5	3,5	3,5	3	3
29	4,5	4	4	3,5	3,5	3	3	3,5	3,5	3,5	3	3,5	3,5	3	3,5	3,5	3,5	3,5	3	3	3,5	3,5	3,5	4,5	3,5	4	4	3,5	3,5	3	4
30	4	4	4,5	4	3,5	3	3	4	3,5	3,5	3	3,5	3	3	3	2,5	2	3	3	4	2,5	3,5	3,5	4	4	3,5	4	4	3,5	3	3,5
31	4	4	4	4,5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4,5	4	3	4,5	4,5	4	4	3	5	4	4	4,5	3,5	4	4	4	4	4,5	4,5
32	4	4	4	4	4	4,5	3	4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3	4	4	3,5	4	3,5	4	3,5	4	4	3	3,5	3	4	4	3	3	4,5
33	4	3,5	4	4,5	4,5	4	3	3	4	3	3	3,5	3	2	2,5	3	2,5	2	4	3	4,5	4	3,5	3	2,5	2,5	3	3	3	3	3,5
34	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	4,5	4	4,5	4	4	4	4,5	4	3,5	5	5	5	3	3	2,5	4	3,5	3	3	3,5	3,5	3	3	3	3
35	4,5	4,5	4	4	4	3,5	4,5	5	4,5	4,5	5	5	5	5	4,5	4,5	4	4,5	3	4	4	4,5	3,5	2,5	2,5	2,5	3	3	3	2,5	3,5
36	3,5	4,5	4	4	4,5	3,5	2	3	3	4	3,5	5	4,5	3	3	3	2,5	3	4	3	3,5	3,5	3,5	3	2,5	3	3	3	3	3	3,5
37	4	4	4,5	4,5	3,5	4	4,5	4	4,5	5	3,5	4,5	5	5	5	5	3,5	3	3	4	4	4,5	3,5	4	3	3	3	3	3	3	3
38	5	3	5	5	4,5	2,5	4	4	4,5	4	3,5	4,5	4,5	4	4,5	4,5	4,5	5	4	4	4	3,5	4	3,5	2,5	2,5	3	3	3	2,5	3
39	4,5	4,5	4	4	4	4	3	4,5	3	3	3	4	4	4	3,5	2,5	3	3	4	4	3,5	4	4	2,5	2,5	2,5	3	2,5	3	3	3
40	4	4	4,5	4,5	3,5	3,5	4,5	4,5	5	5	4	4,5	5	5	5	5	4	4	4	3	3,5	4	3,5	2	1,5	1,5	2,5	2,5	2,5	2	3
41	4	4,5	3,5	4	4	4	3	2,5	4,5	4,5	4	3,5	2,5	4	4,5	3	1,5	1,5	3,5	3	3,5	4	3,5	2,5	2	2,5	2,5	3	3,5	3,5	3
42	3,5	4	3,5	4	4	5	1,5	3	2,5	2,5	3	4	3,5	3	2,5	2	3	3	4	3	3,5	3,5	3,5	4	3,5	3,5	3,5	3,5	4	4,5	3,5
43	3,5	3,5	3	3	4	2,5	4	4	3,5	4	4	4	5	4	4,5	5	5	5	3	3	2,5	3	3,5	4	3,5	4	4	4	3,5	3,5	4,5
44	4	4	4	4	4	4	4,5	4,5	4,5	4	4	4,5	5	4	4	5	4,5	5	4	3	3	4	3,5	3	3,5	3,5	4	4	4	3,5	4

**Lanjutan Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Kuesioner**

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X41	X42	X43	X44	X45	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
44	4	4	4	4	4	4	4,5	4,5	4,5	4	4	4,5	5	4	4	5	4,5	5	4	3	3	4	3,5	3	3,5	3,5	4	4	4	3,5	4
45	4	2,5	4	4	4,5	4	1,5	2,5	3	3	3	4,5	3,5	4	3,5	2,5	3,5	3,5	3	3	3	4	3,5	3,5	3	2,5	3,5	4	3	3	3,5
46	3,5	4	4	4	3,5	4	3	2,5	3	4	4	4	4,5	4	4	4,5	5	5	3	3	3,5	4	3	1,5	2,5	2	2,5	3	2,5	2	3
47	4	4	4	4	4	4	4,5	4,5	4,5	4,5	4	4,5	5	5	5	4,5	3,5	3	3	3	4	4,5	3	2	2,5	3	3	3	4	4	3,5
48	4,5	4,5	4	4	3	3,5	4	3,5	4	4	4	5	4,5	4	4	4,5	3	3	4	3	4	3	3	3,5	3	3,5	4	3,5	4	4	4
49	4	4,5	3,5	4	3,5	4	1,5	3	3,5	3	2	4,5	5	4	4,5	4	3,5	4	3	3	4	3,5	3,5	2,5	3	3,5	4	4	4	3,5	4
50	3	3,5	3	3,5	3,5	3	3	3,5	3,5	4	4	4	5	4	4,5	4,5	3,5	3,5	4	3	2,5	2,5	3	4,5	3,5	4,5	4	3,5	3,5	3,5	3,5
51	3	4	3	2,5	2	2	2,5	3	3,5	3,5	3,5	4	3,5	4	3,5	2,5	2	3	3	3	2	3,5	3	4	4	4	4	4	3,5	3,5	4,5
52	3	2,5	3	3,5	5	4,5	4	4	3	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	3,5	2	3	3	3	3,5	3,5	3	2,5	3	2	3	3,5	2	1,5	3,5
53	3,5	4	4	4	4,5	4	3	4	3,5	4,5	4	4,5	4,5	4	4	4,5	2,5	3,5	3	3	4,5	4	3	2,5	1,5	1,5	2	2,5	2,5	2,5	3
54	2	3	3,5	2,5	4	2	3	3	3,5	3,5	4	4	4	4	4	3,5	2	3	3	3	2,5	3	3	4,5	3,5	5	3,5	3,5	4,5	4	3
55	2,5	2,5	2	2	3,5	3	3	2,5	4	4	4,5	4,5	4	4	4	3,5	2,5	3	3	3	3	2	3	5	4,5	5	5	4,5	4,5	4,5	4,5
56	5	4,5	5	5	4,5	4,5	1,5	1,5	3,5	3	3,5	4	3,5	4	3,5	2	2	3	3	3	3	3,5	3	4,5	4,5	4,5	5	5	4,5	4,5	5
57	4,5	4	5	5	5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4	5	4	4,5	4,5	3	3,5	3	3,5	1,5	3	3,5	5	4,5	5	5	5	4,5	3,5	4,5
58	5	4	4,5	5	5	5	4	3,5	4,5	4,5	5	3,5	2,5	2	3	3	2	2,5	4	3,5	2,5	3,5	3	4,5	4,5	4,5	5	5	4,5	4,5	5
59	4,5	4,5	4,5	5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4	4,5	5	5	4,5	4,5	4,5	3	3,5	4	4	2	2,5	3,5	5	4,5	5	5	5	4	3,5	4,5
60	5	4	5	4,5	4	4	4	3	4	4	4,5	5	4	4	4	3,5	2,5	3	4	4	3,5	3,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	5	3,5	3,5	4
61	5	4,5	5	5	4	3,5	3	2,5	4,5	3	4,5	4	4,5	4,5	4,5	3,5	2	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4,5	4,5	4	4,5	5
62	5	4,5	5	5	5	5	3	3,5	4	4	4	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	5	3	4	2,5	3	4	5	4,5	5	4,5	4,5	5	5	5
63	5	3,5	5	4,5	4	4	5	5	4,5	5	4,5	4,5	5	4,5	5	4,5	4	3	4	3	2	3	4	5	4,5	4,5	4,5	4,5	3	3	4
64	4	3	4	4	4	4	3	3,5	3	4	3,5	5	5	4	4	4,5	4	4	3	3	3	3,5	3	2,5	3	2	3,5	3,5	2,5	2,5	4,5
65	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	4,5	4	5	4,5	4,5	4,5	5	5	5	5	4,5	4,5	3	2	2	3	3	3	2,5	2,5	3	3	3	3	2,5
66	3,5	4	3,5	3,5	4	4,5	4	4	4,5	4	3	5	4,5	4,5	4,5	4	4	4	2	4	2,5	3	3	3	3	3,5	3	3,5	3	2,5	3

**Lanjutan Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Kuesioner**

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X41	X42	X43	X44	X45	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
67	4,5	4	3,5	3,5	4	4	4	4	3	3,5	4,5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2,5	3	3	3,5	3	3,5	3,5	3,5	3	3	3
68	4	3,5	4	4	4	3,5	1	2	2,5	2,5	3,5	4	3	2,5	2	2	2,5	2,5	2	2	2,5	3	2,5	1,5	2,5	2,5	3,5	3	3,5	3,5	4
69	4	4	4	4	4	4	4,5	4	4,5	4	4	4	5	4,5	5	5	5	5	3	2	2,5	3	2,5	3	3	3,5	3,5	3,5	4	3,5	3,5
70	3	3	3,5	3,5	3	3,5	4,5	4	4,5	4,5	4,5	5	5	4	4	4,5	5	5	3	2	2,5	3	2,5	2,5	2,5	2	3,5	3	2	2	3,5
71	5	4,5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4,5	5	5	5	2	2	2,5	3	2	1	1,5	1,5	2,5	2,5	2,5	2	2,5
72	5	5	5	4,5	5	4,5	5	4,5	5	4,5	4	5	5	4,5	5	5	4,5	4,5	2	4	2,5	3	2,5	1,5	2	2,5	2,5	2	3,5	4	3,5
73	5	5	5	4,5	4,5	3,5	5	5	4,5	4,5	5	5	5	4,5	5	5	3,5	4,5	4	4,5	3,5	3,5	3,5	2,5	2	2,5	3	3	3	3	3
74	4,5	4,5	4,5	3,5	3,5	3	3	3	3	3,5	4	4,5	3,5	4	4	3	1,5	1,5	4	3	2,5	3,5	3	3,5	3	3,5	3,5	3,5	3,5	3	3
75	4,5	4	5	4,5	4	4	3	3,5	4,5	3	3,5	3,5	5	5	4,5	5	4,5	4,5	3	4	2,5	3	3	2,5	2,5	2	3,5	3	2,5	2	3,5
76	2,5	3	2	2	3,5	3	4	4,5	3,5	4	5	3	2	2,5	3	2	1,5	2,5	4	2	2,5	3	2,5	3	2,5	2,5	3	2,5	3	3	3
77	4	2,5	4	4	4	4	2,5	3	4,5	3	2	4,5	4,5	4	3,5	4	3,5	4	3	2	2,5	3	3	3	3	2,5	3	3	3	2,5	3
78	4,5	4	3,5	4	4	4	5	5	4,5	4,5	4,5	4,5	5	5	4,5	4,5	5	5	2	4	2,5	3	2,5	2,5	2,5	2,5	3	3	3	3	3
79	5	4	4	4	5	5	4,5	3,5	3,5	4,5	4,5	5	5	5	4,5	5	4,5	4,5	4	3	2,5	3	3	2	2	2,5	3	2,5	3	3	3
80	3	4	3,5	3	3,5	3	1	1,5	3,5	2	2	3,5	2	2	2	1,5	2	2,5	3	4,5	4	4	4	3	3	3,5	3,5	3	3,5	3	3,5
81	3,5	2,5	3,5	4	4	2,5	1,5	3	3	2,5	2	4	4,5	4	3	3,5	4,5	4	5	4	3	4	3,5	2,5	2,5	2	3	3	2	2	3,5
82	5	3,5	4,5	4,5	4	4	4,5	4	4,5	4,5	4,5	5	5	5	4,5	4,5	4,5	5	4	3	2	3	2,5	2,5	1,5	1,5	2	2,5	2	1,5	2,5
83	5	4,5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,5	5	5	5	5	5	4,5	5	3	1,5	1,5	3	2,5	1	1,5	1,5	2	1,5	2,5	1,5	2,5
84	2,5	3,5	2,5	1	2,5	2	1	3	2,5	2	2	2	2	2	2	2	3	3,5	2	3	4	3,5	3	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	2
85	5	4	4,5	4,5	3,5	4	5	5	4,5	4,5	4	5	5	5	5	5	4,5	5	3	4,5	4	4,5	3	2	1,5	1,5	2	2,5	2,5	3	3
86	5	5	5	5	5	5	1,5	3	3,5	3	3	3,5	3	5	4	3	2,5	3	4	3	2,5	4	3	4	4	4	5	4,5	4	4,5	5
87	4	3,5	3,5	3,5	4	4	3	3	3,5	4	4	4,5	3,5	4	4	3	1,5	2	3	4,5	4	4	3,5	3,5	3	3,5	4	3,5	3,5	3	3,5
88	5	5	4,5	5	5	5	4,5	4	5	4,5	4	5	5	5	5	5	4,5	5	4,5	3	3	4	3	3,5	3	3,5	4	3,5	3,5	3	3,5

**Lanjutan Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Kuesioner**

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X41	X42	X43	X44	X45	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
89	4,5	4	4,5	3,5	3,5	3	3	3	4	4	4	4,5	4,5	4	4	4,5	3,5	3	3	4,5	3,5	4	3,5	3	3	2,5	3	3	3	3	3
90	4,5	4	4	3,5	4	4	2,5	3,5	4	3	2	4	5	5	4,5	4,5	4,5	4,5	4	4,5	4	4,5	3,5	3,5	4	4	5	4,5	4	4,5	5
91	3	3	3	3,5	5	4,5	3	3	3,5	4	4	4,5	5	5	4,5	5	4,5	5	4	2	3	4	3	3	3	2,5	3,5	3,5	3	3	3,5
92	5	5	5	5	5	5	4	3,5	4	4	4	4	4	4	4	3,5	4	4	2,5	4,5	4	4	3,5	4,5	4	4,5	5	4,5	4	4	4,5
93	3,5	2,5	2,5	2	2,5	2,5	2	2	2,5	2,5	3,5	3,5	3,5	4	4	3	3,5	4	5	4,5	4	4,5	3	2	2	2	3	2,5	2,5	2,5	3
94	3	3	3	3,5	3	3,5	3	3,5	3,5	3,5	3,5	4	3,5	2,5	3	3	3,5	3,5	5	1	1	3	2,5	2,5	3	3,5	4	4	4	4,5	4,5
95	3,5	3	3	3	3,5	3	4	3,5	4	4	4	4	4,5	4	4	3,5	4	5	2,5	2	2,5	2,5	2,5	3,5	4	4	5	4,5	4	4,5	5
96	3	2,5	3	3	3	3	4	3,5	4	4,5	4,5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4,5	3,5	4	3,5	4,5	4	4,5	5	5	4,5	4,5	5
97	3	2,5	3	3	3	2,5	4	3,5	4	3,5	4,5	4,5	4	5	4,5	4	5	4,5	3	2,5	3,5	4	3,5	5	4,5	5	5	4,5	4	3,5	4,5
98	2	2	2,5	3	2,5	2,5	3	2,5	3,5	3,5	4	4	3,5	4	4,5	3	3	4	3	2,5	2,5	3,5	3	3,5	3	3,5	4	3,5	3,5	3	3,5
99	3	2,5	3	2,5	3	3	1,5	2	2	4	3,5	3	3	4	3,5	2,5	2,5	3	3	3	2	3	2,5	2	2	2	3	2,5	2,5	2,5	2,5
100	3	2,5	3	3,5	3	2,5	1	1,5	2	3	2,5	2	2,5	3	3,5	1,5	1,5	2	2	2	1,5	2,5	2,5	2,5	2	2	2	2,5	2	1	2
101	3,5	4	4,5	4,5	3,5	3	1,5	2,5	3	3	3,5	3	3	2	2,5	2	2	2,5	2	2	1,5	2	2	2	2	2,5	3	2,5	3	2,5	2,5
102	3	4	4	4	4	3,5	2	2,5	3	3	3,5	3	3,5	4	3,5	4	3,5	4	3	2	1,5	2	2	2	2	2,5	3	2,5	3	3,5	3,5
103	3	3	3,5	3	3,5	2	3	3,5	4	4,5	3,5	3,5	2,5	3	3	2,5	2	2	3	3	1,5	3	3	3,5	4	4	4	4	4	4	4,5
104	3	2	2	2,5	2,5	1,5	4	3,5	4	4	4	4	3,5	5	4,5	3	3	4	3	3	4	4,5	4	4,5	4	4,5	5	4,5	4	4	4,5
105	2	3	3,5	4	3,5	3	4	3,5	4	4	4	4	3,5	5	4,5	3	2,5	4	2	2	1	2	2	4	4	4	5	4,5	4	4,5	5
106	3,5	4	3,5	4	3,5	5	4	3,5	4	4,5	4	4	3,5	4	4	2	2,5	2,5	3	3	3	3,5	3,5	4,5	4	4,5	5	4,5	4,5	4	4,5
107	3	4	3,5	4	4	4,5	4	3,5	4	5	4	4,5	4	5	5	3,5	3,5	3,5	4	4,5	3,5	4	3,5	4,5	5	5	5	5	4,5	5	5
108	4	4	3,5	4	4	3,5	4,5	4	4	5	4,5	5	4	3	3	3,5	3,5	3	2	2	1,5	2,5	3	4,5	5	5	5	5	4,5	5	5
109	3,5	3	3	3	3	3	4,5	4	4,5	5	4,5	5	4	3	3	3	2,5	2	5	5	4	4,5	4,5	5	5	5	5	5	4,5	5	5
110	4	2,5	2	3	2,5	3,5	3	3,5	4	5	3	3,5	3,5	3	3	2,5	2,5	2,5	4	4	2	3	3,5	4,5	4	4,5	4	4	3,5	3,5	4

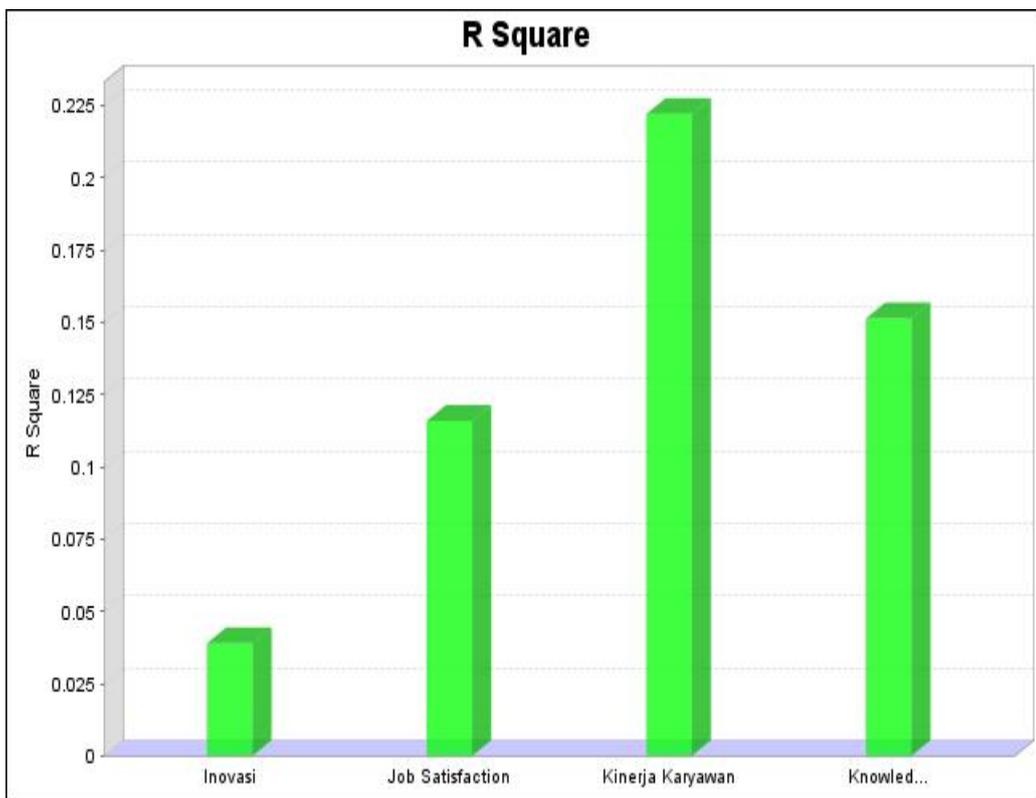
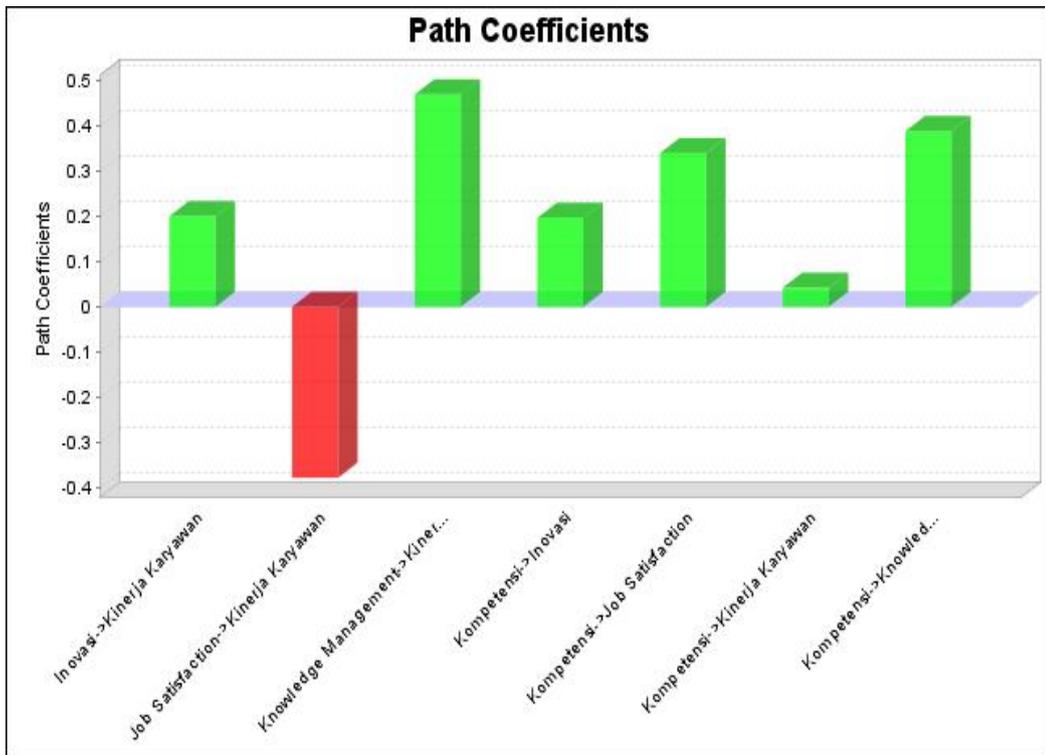
**Lanjutan Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Kuesioner**

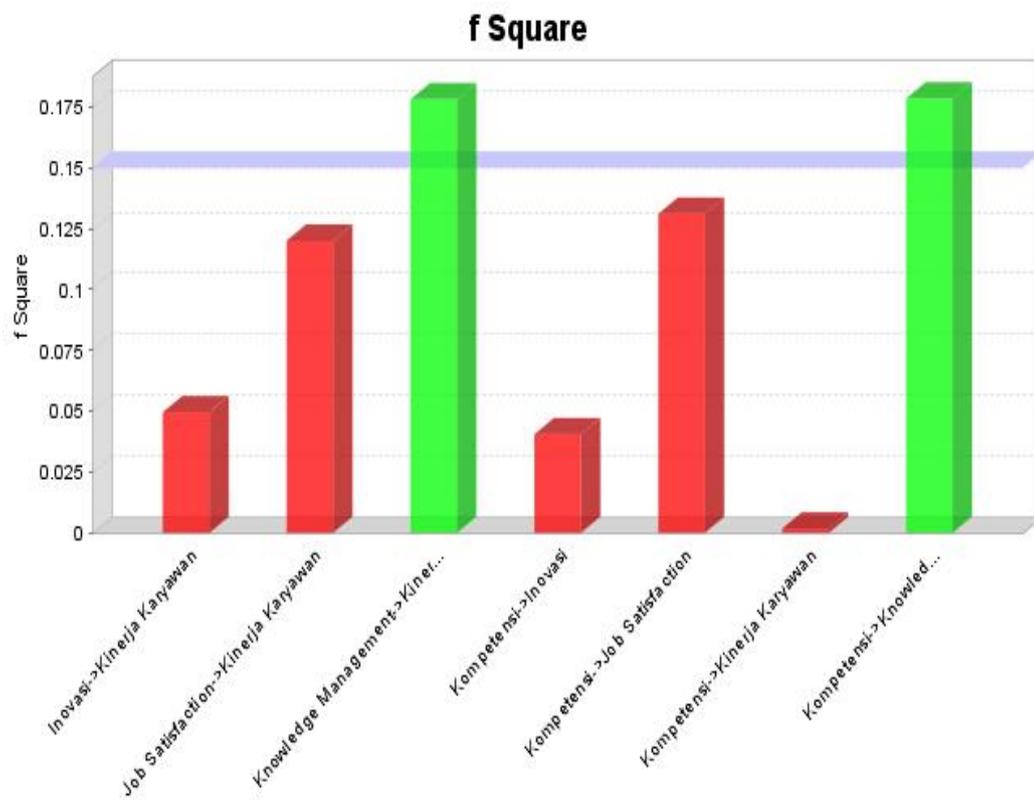
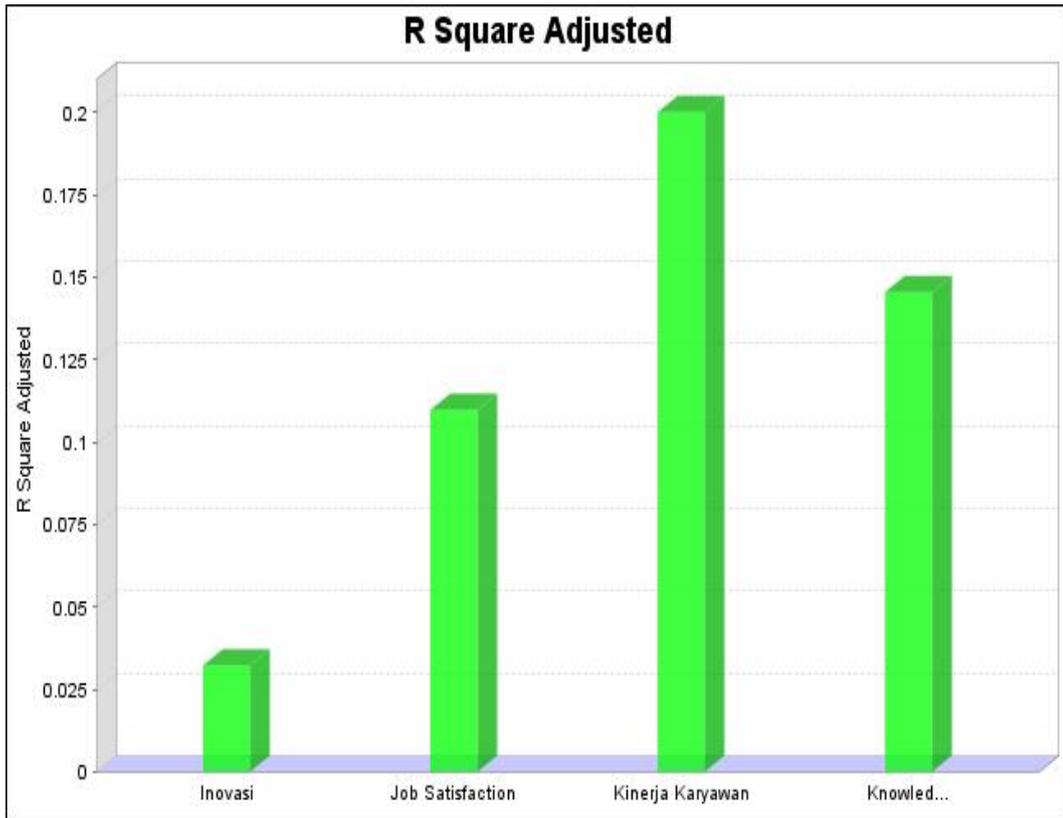
No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X41	X42	X43	X44	X45	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
111	3,5	3	2,5	3	3	3,5	2,5	3,5	4	4,5	3,5	3,5	4	4	4	4	2,5	3,5	4	4	2	3	3	4	4	3,5	4	4	3,5	3,5	3,5	
112	3	3	3	3,5	3,5	4,5	2	3	3,5	3,5	3,5	3	3,5	5	4,5	3	3	3,5	2	2	1	2	2	3,5	3	3	3	3,5	3	2,5	3	
113	3	3	2,5	3,5	3,5	4	3	3,5	4	4	3	3,5	2,5	3	3	2	2	2	2,5	2	1,5	2	2	3	3	3,5	4	3,5	3,5	3,5	4	
114	4	4	4	3,5	3,5	3,5	4	3,5	4	3,5	3,5	3,5	3	2	1,5	3	3	2,5	2	1,5	1,5	3	2,5	4	4	4	4	4	3,5	3,5	3,5	
115	4	4	3,5	4	4	4	3	3,5	4	3,5	4	4	4	4	3,5	4,5	3,5	3,5	3	2	2,5	3,5	3	3,5	4	4	4	4	4	4	4,5	
116	3	3	2	3,5	3	4,5	1	2,5	2,5	3,5	2	2	3,5	4	4	3	2,5	2	4	4	3	3,5	3	2,5	2	2	2	2,5	2	1,5	2	
117	3	3	2,5	3	3	4,5	2,5	2,5	3,5	3	4	3,5	4	3	3	3,5	3	3,5	5	5	4	4,5	4	3,5	3	3,5	3	3,5	2,5	2,5	3	
118	3	3,5	3	3,5	3,5	4,5	4	3,5	4	4	3,5	3,5	3,5	3	3,5	3,5	3	3	2	2	3	3,5	3,5	4,5	4	4,5	4	4	3,5	3,5	4	
119	3	3,5	3	3,5	4	4,5	3	3	3,5	3,5	3,5	4	3	3	3	3	2	2,5	4	4	4	4,5	3,5	3,5	3	3,5	4	3,5	3,5	3	3,5	
120	4	4	3,5	4	4	3,5	4	4	3,5	4	3,5	4	4	3	3	4	3,5	3,5	2	2	1,5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
121	3	3,5	4	3,5	3,5	3	2	2	3	3	4	3,5	3,5	3	3,5	3,5	3	3	3	3	2	3	2,5	3	3	2,5	3	3,5	3	3	3	
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3,5	4	3	3	3,5	3	3,5	3	3,5	3	3	3	3	3	3,5	3	3	3	3	3	3,5	3	3	3
123	4	4	3,5	4	3,5	3	4	3,5	4	4	3,5	4	4	3	3	3	3,5	3	3	3	1,5	2,5	3	4	4	4	4	4	4	4	4,5	
124	4	3,5	4	3,5	3,5	2	4,5	4,5	5	5	4,5	5	4	3	3	4,5	3	4	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4,5	5	5	
125	3,5	2,5	3	3	2,5	2,5	4	3,5	4,5	4	3,5	3,5	4	3	3	3	3,5	3,5	4	4	3	3,5	3,5	4	4	4	4	4,5	4	4	4,5	
126	3	2,5	3	2,5	3	2	3	3,5	4	4	3	3,5	3,5	4	4	3	3,5	3,5	5	5	4	4,5	4	4	3,5	3,5	4	3,5	3,5	3	3,5	
127	4	2,5	2	2,5	2	2	3	3	3,5	3,5	3,5	4	4	4	4	3,5	4	4	5	5	4	4,5	4	3,5	3	3,5	4	3,5	3,5	2,5	3,5	
128	4	3	3	3	2,5	2,5	4	3,5	4	4	4,5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3,5	4,5	4	4,5	5	5	4,5	4,5	5	
129	3	3	3	3	3	2,5	3	2,5	3	3,5	4	4	3,5	4	4	3	3	3,5	3	3	2,5	3,5	3	3,5	3	3	3,5	3,5	3	3	3	
130	3,5	2	1,5	2,5	2,5	2	1,5	2,5	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3,5	3	3	3	3,5	3	2,5	2	2	2	2,5	2	3,5	1,5	
131	4	3	3	3	3	2	1,5	3	3,5	3,5	3	3	4	3	3,5	4	3,5	4	2	1	1	2	2,5	3,5	2,5	2,5	3	2,5	2,5	2,5	3	
132	2	2,5	2	2,5	3	3	2,5	2	2	3	3,5	3,5	3	3	3	2,5	3	3	4	4	3	4	3,5	3,5	3	2,5	3	2,5	2	1,5	2,5	

**Lanjutan Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Kuesioner**

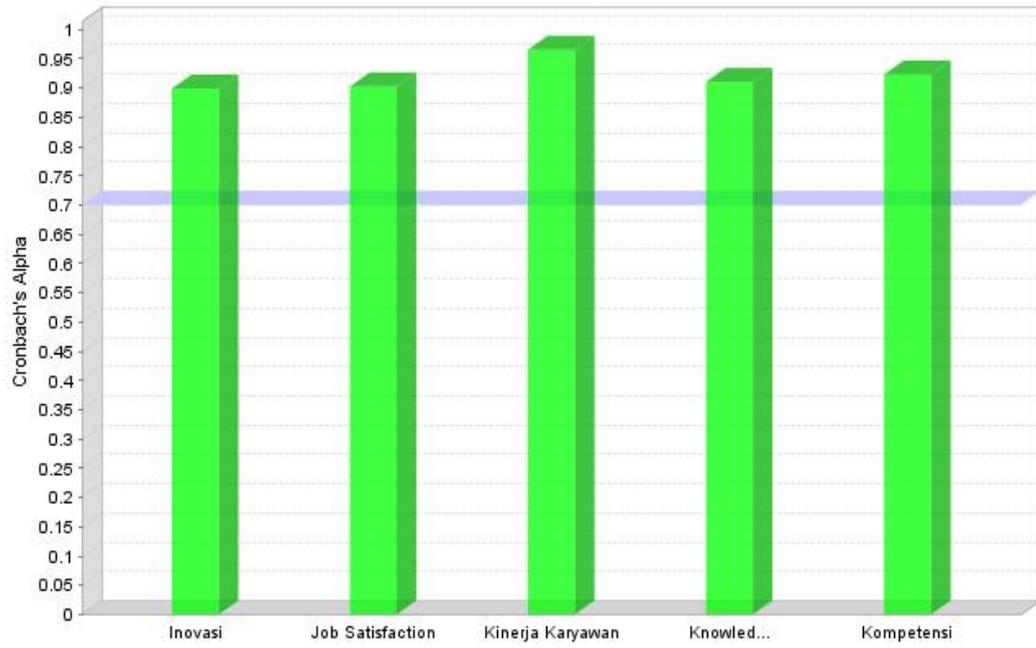
No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X41	X42	X43	X44	X45	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
133	3	3	2,5	3	3,5	3,5	1,5	3	3,5	3,5	3	3	3,5	3	3	4	3,5	3,5	4	4	3	4	3,5	4	3	3,5	3	3	2	2	2,5	
134	4	4	4	4	4	2,5	3	3,5	4	3,5	4	4	4	3	3	4	3,5	4	4	4	4	4,5	4	4	4	4	4	4	3,5	3	3,5	
135	3	2,5	2,5	3	3	1,5	1,5	3	4	3,5	2	2,5	3,5	4	3,5	3	3	3,5	3	3	2	3	3,5	3,5	3	2,5	3	2,5	2	2	2,5	
136	2	1,5	2	2	2	2	3	3	4,5	3,5	3	3,5	3,5	4	4	3	3	3,5	5	5	4	4,5	4	4,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3	2	2,5
137	3,5	2,5	3	3,5	2,5	3	3	3,5	3,5	3,5	3	3	4	3	3	4	4,5	4	5	5	5	5	4,5	4	3,5	3,5	3	3,5	2,5	2	2,5	
138	4	4	4	4	4	3	5	4,5	5	5	4,5	5	4	2	2	3	3	3	5	5	4,5	4,5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	4	3	2,5	3,5	3	3	3	3,5	4	4	3	3,5	4,5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4,5	4	4	4	4	3	2,5	3,5	
140	4,5	4	3,5	3,5	3	4	3	3	3,5	3,5	4	4	4,5	3	3	3,5	3	3	4	4,5	3	4	4	4,5	4	4	4	4	3	2,5	3,5	
141	4	3	2,5	3	3,5	2,5	2,5	3,5	4	4	3	3,5	4	2	2	4,5	3,5	4	4	4,5	3,5	4	4,5	4,5	3,5	3,5	4	3,5	3	2	3	
142	4	2,5	2,5	3	3	2	3	3,5	3,5	3,5	3,5	4	4	3	3	2,5	3	2,5	3	3	3	3	3,5	3,5	3	3,5	4	3,5	3,5	3	3,5	
143	3	3	3	4	2,5	4	4,5	4,5	5	5	4	4,5	4	3	3	4	4	3,5	2	2	1	2,5	3	4,5	4,5	5	5	5	5	5	5	5
144	4	3	2,5	3	3,5	2,5	3	3,5	4	4,5	2	2,5	4	3	3	3,5	3,5	2,5	2	2	1	2,5	2,5	3,5	3	3,5	3	3,5	2,5	2,5	3	
145	4	4	3	4	3,5	3,5	4	3,5	4	4,5	4	4	4,5	2	2	4	4	3,5	3	3	1	3,5	3	4,5	4	4,5	5	4,5	4	4	4,5	
146	4	3	3	3,5	3,5	2,5	1	2	2	3	2,5	2,5	4	3	3	3,5	3	3	3	3	3	3,5	3	2	1,5	1,5	2	2	2,5	2	2,5	

**Lampiran 5 : Smart PLS Report 1**

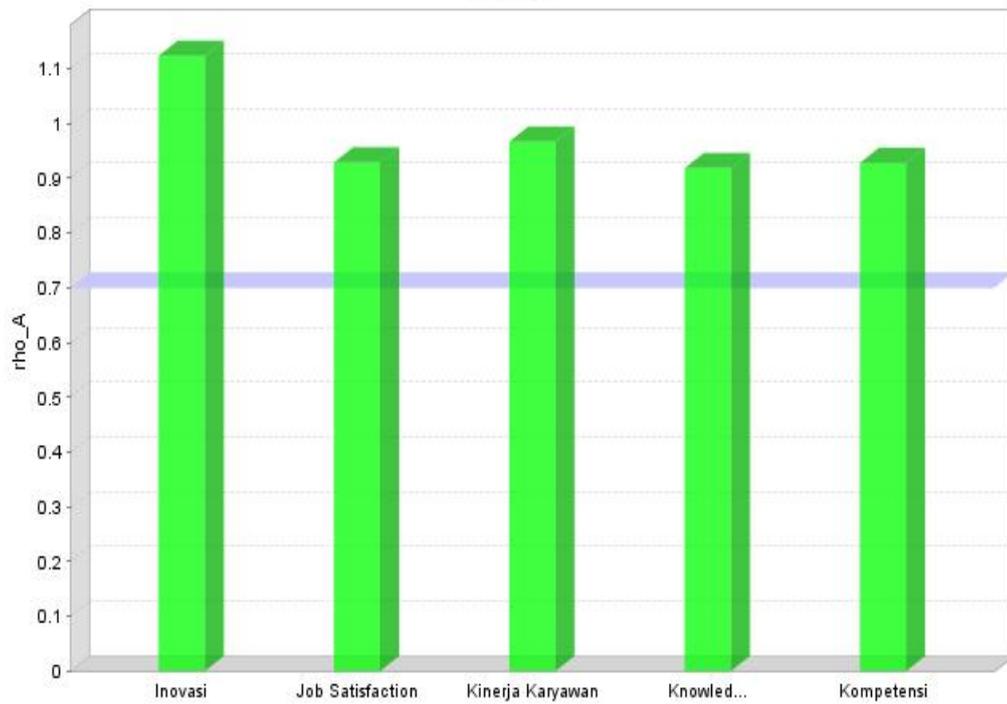


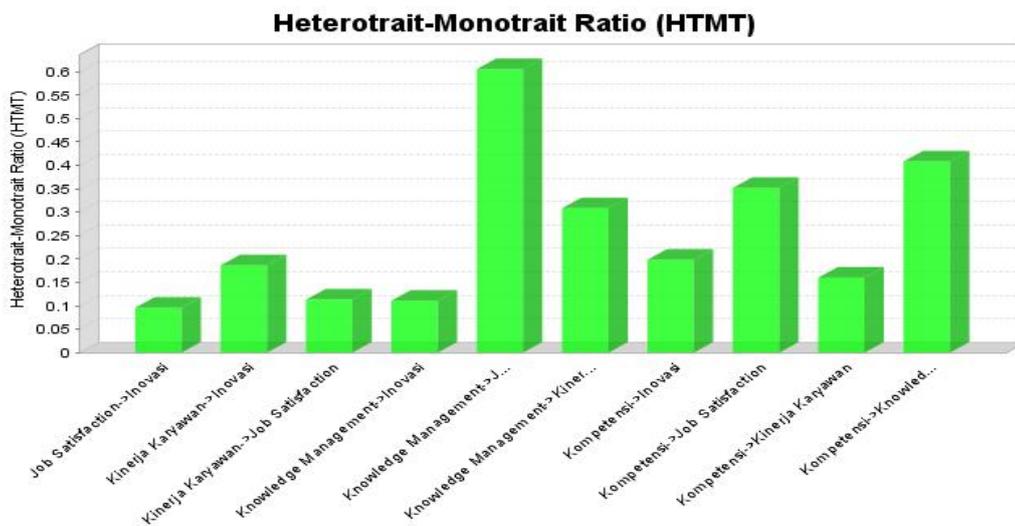
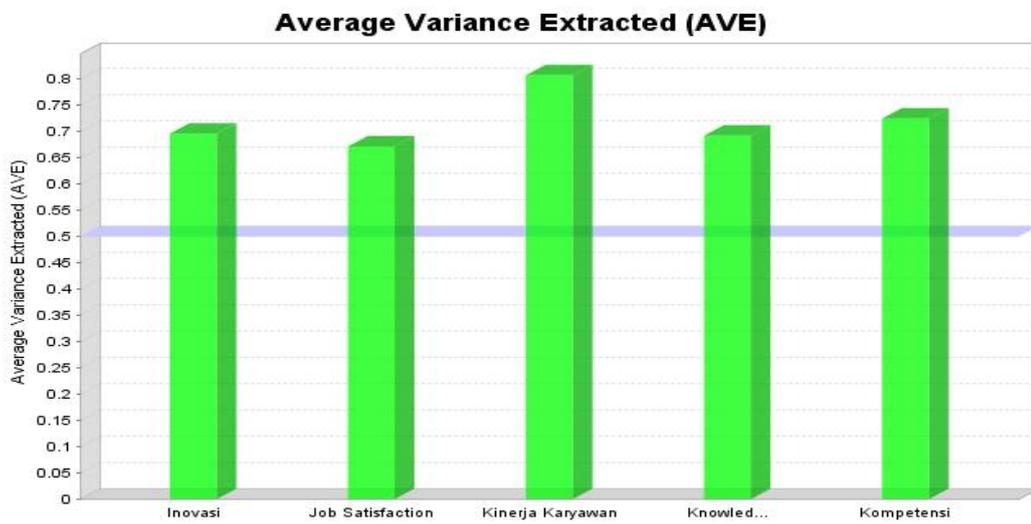
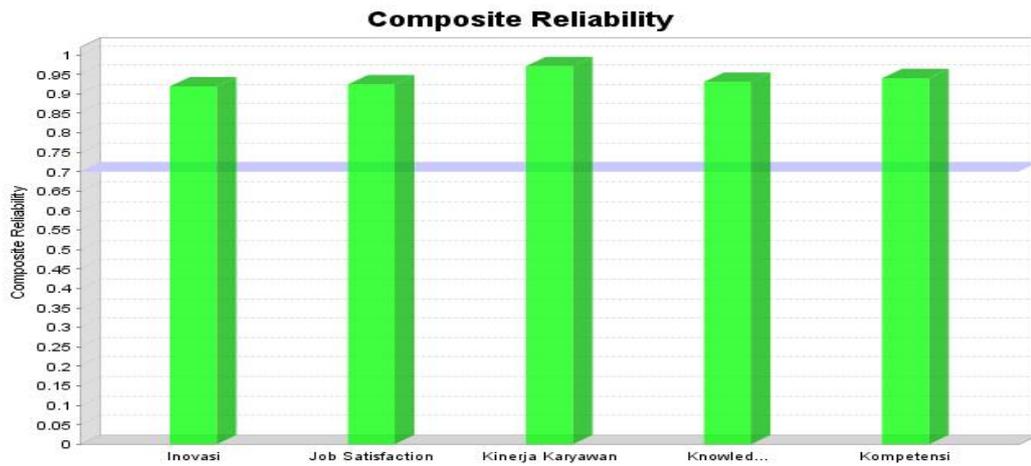


**Cronbach's Alpha**



**rho\_A**





## Lampiran 6 : Smart PLS Report 2

### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Inovasi -> Kinerja Karyawan	0,201	0,207	0,096	2,090	0,037
Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	-0,378	-0,380	0,085	4,473	0,000
Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	0,470	0,470	0,110	4,257	0,000
Kompetensi -> Inovasi	0,197	0,206	0,088	2,254	0,025
Kompetensi -> Job Satisfaction	0,341	0,359	0,066	5,168	0,000
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,042	0,041	0,095	0,444	0,657
Kompetensi -> Knowledge Management	0,389	0,404	0,063	6,157	0,000

### Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Inovasi -> Kinerja Karyawan	0,201	0,207	0,009	0,352
Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	-0,378	-0,380	-0,546	-0,206
Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	0,470	0,470	0,237	0,668
Kompetensi -> Inovasi	0,197	0,206	0,020	0,351
Kompetensi -> Job Satisfaction	0,341	0,359	0,224	0,481
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,042	0,041	-0,141	0,230
Kompetensi -> Knowledge Management	0,389	0,404	0,280	0,517

### Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Inovasi -> Kinerja Karyawan	0,201	0,207	0,006	-0,167	0,322
Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	-0,378	-0,380	-0,001	-0,536	-0,181
Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	0,470	0,470	0,000	0,237	0,668
Kompetensi -> Inovasi	0,197	0,206	0,009	0,004	0,339
Kompetensi -> Job Satisfaction	0,341	0,359	0,018	0,194	0,440
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,042	0,041	-0,002	-0,141	0,231
Kompetensi -> Knowledge Management	0,389	0,404	0,014	0,239	0,499

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi -> Kinerja Karyawan	Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Inovasi	Kompetensi -> Job Satisfaction	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Knowledge Management
Sample 0	0,136	-0,451	0,582	0,235	0,277	-0,039	0,396
Sample 1	0,266	-0,385	0,433	0,193	0,336	0,124	0,336
Sample 2	0,191	-0,587	0,561	0,190	0,343	0,206	0,384
Sample 3	0,209	-0,463	0,472	0,247	0,450	-0,014	0,435
Sample 4	0,164	-0,418	0,599	0,299	0,461	-0,063	0,469
Sample 5	0,337	-0,345	0,430	0,113	0,447	-0,068	0,421
Sample 6	0,146	-0,410	0,442	0,265	0,231	0,088	0,303
Sample 7	0,190	-0,322	0,466	0,255	0,364	0,121	0,379
Sample 8	0,247	-0,379	0,436	0,294	0,332	0,152	0,320
Sample 9	0,213	-0,379	0,401	0,258	0,395	0,044	0,393
Sample 10	0,295	-0,320	0,339	0,314	0,402	0,102	0,439
Sample 11	0,221	-0,414	0,562	0,238	0,270	0,011	0,342
Sample 12	0,197	-0,344	0,117	0,232	0,399	0,113	0,309
Sample 13	0,258	-0,368	0,499	0,179	0,388	0,104	0,470
Sample 14	0,213	-0,428	0,496	0,217	0,447	-0,051	0,431
Sample 15	0,354	-0,407	0,638	0,120	0,363	-0,042	0,511
Sample 16	0,305	-0,291	0,472	0,175	0,330	-0,095	0,449
Sample 17	0,318	-0,410	0,322	0,020	0,377	0,010	0,448
Sample 18	0,227	-0,541	0,603	0,204	0,349	0,091	0,366
Sample 19	0,151	-0,449	0,633	0,217	0,384	-0,015	0,510
Sample 20	0,150	-0,383	0,310	0,288	0,318	0,187	0,334
Sample 21	0,271	-0,264	0,366	0,228	0,362	0,121	0,368
Sample 22	0,193	-0,329	0,539	0,180	0,357	-0,007	0,439
Sample 23	0,124	-0,404	0,547	0,207	0,322	0,119	0,355
Sample 24	0,256	-0,502	0,701	0,268	0,425	-0,048	0,373
Sample 25	0,172	-0,392	0,328	0,222	0,356	0,095	0,369
Sample 26	-0,500	-0,155	0,395	-0,122	0,257	-0,020	0,372
Sample 27	0,288	-0,435	0,469	0,158	0,367	-0,051	0,415
Sample 28	0,281	-0,315	0,373	0,189	0,346	-0,022	0,350
Sample 29	0,252	-0,296	0,488	0,142	0,362	0,035	0,461
Sample 30	0,230	-0,417	0,423	0,187	0,405	0,136	0,410
Sample 31	0,250	-0,380	0,412	0,239	0,407	-0,042	0,391
Sample 32	0,246	-0,385	0,439	0,071	0,290	-0,006	0,385
Sample 33	-0,027	-0,398	0,266	0,268	0,330	0,207	0,398
Sample 34	0,012	-0,443	0,596	0,413	0,252	0,027	0,401
Sample 35	0,212	-0,329	0,575	0,226	0,424	-0,081	0,411

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi -> Kinerja Karyawan	Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Inovasi	Kompetensi -> Job Satisfaction	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Knowledge Management
Sample 36	0,158	-0,439	0,461	0,123	0,210	0,115	0,239
Sample 37	0,261	-0,310	0,497	0,185	0,341	0,080	0,425
Sample 38	0,183	-0,375	0,483	0,248	0,418	0,190	0,430
Sample 39	0,154	-0,651	0,740	0,208	0,363	-0,095	0,456
Sample 40	0,237	-0,311	0,590	0,255	0,522	-0,009	0,513
Sample 41	0,229	-0,439	0,414	0,218	0,375	0,036	0,435
Sample 42	0,136	-0,282	0,347	0,276	0,273	0,078	0,285
Sample 43	0,049	-0,357	0,593	0,231	0,281	0,048	0,359
Sample 44	0,284	-0,320	0,425	0,146	0,414	0,053	0,394
Sample 45	0,250	-0,383	0,536	0,198	0,439	0,110	0,366
Sample 46	0,117	-0,409	0,630	0,274	0,376	0,109	0,300
Sample 47	0,152	-0,170	0,233	0,249	0,372	0,230	0,426
Sample 48	0,296	-0,226	0,533	0,242	0,327	-0,067	0,342
Sample 49	0,228	-0,349	0,435	0,170	0,406	0,069	0,455
Sample 50	0,249	-0,453	0,509	0,087	0,383	-0,155	0,375
Sample 51	0,004	-0,447	0,602	0,327	0,281	-0,006	0,393
Sample 52	0,361	-0,374	0,389	0,130	0,309	-0,013	0,317
Sample 53	0,112	-0,262	0,517	0,327	0,376	0,012	0,395
Sample 54	0,224	-0,286	0,466	0,292	0,238	0,044	0,388
Sample 55	0,131	-0,282	0,626	0,259	0,419	-0,048	0,413
Sample 56	0,268	-0,431	0,569	0,105	0,308	-0,068	0,372
Sample 57	-0,004	-0,284	0,433	0,273	0,320	0,247	0,325
Sample 58	0,273	-0,226	0,239	0,159	0,278	-0,025	0,347
Sample 59	0,194	-0,163	0,391	0,236	0,351	0,195	0,458
Sample 60	0,207	-0,377	0,314	0,142	0,218	0,129	0,317
Sample 61	0,144	-0,315	0,288	0,335	0,311	0,171	0,339
Sample 62	0,181	-0,402	0,460	0,287	0,411	-0,230	0,370
Sample 63	0,244	-0,409	0,501	0,118	0,405	-0,091	0,413
Sample 64	0,092	-0,287	0,509	0,192	0,370	0,025	0,385
Sample 65	0,215	-0,397	0,527	0,249	0,421	-0,054	0,420
Sample 66	0,252	-0,464	0,506	0,084	0,289	0,036	0,283
Sample 67	-0,167	-0,463	0,404	0,173	0,360	0,123	0,286
Sample 68	0,251	-0,560	0,393	-0,071	0,320	0,111	0,299
Sample 69	0,115	-0,359	0,679	0,256	0,394	-0,085	0,340
Sample 70	0,161	-0,412	0,479	0,208	0,387	0,077	0,406

## Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2

	Inovasi -> Kinerja Karyawan	Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Inovasi	Kompetensi -> Job Satisfaction	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Knowledge Management
Sample 71	0,205	-0,481	0,506	0,007	0,201	0,008	0,346
Sample 72	0,172	-0,315	0,215	0,207	0,286	0,069	0,358
Sample 73	0,112	-0,402	0,551	0,212	0,357	0,022	0,350
Sample 74	0,289	-0,367	0,446	0,172	0,281	0,141	0,373
Sample 75	0,091	-0,517	0,603	0,329	0,280	0,146	0,336
Sample 76	0,120	-0,374	0,420	0,351	0,469	0,153	0,397
Sample 77	0,128	-0,451	0,540	0,334	0,258	-0,107	0,433
Sample 78	0,152	-0,555	0,502	0,323	0,306	-0,051	0,402
Sample 79	0,179	-0,434	0,463	0,265	0,397	0,134	0,461
Sample 80	0,252	-0,490	0,631	0,184	0,400	-0,186	0,414
Sample 81	0,278	-0,409	0,606	0,037	0,308	-0,002	0,385
Sample 82	0,272	-0,379	0,482	0,103	0,494	0,047	0,467
Sample 83	0,278	-0,423	0,411	0,232	0,276	0,034	0,415
Sample 84	0,188	-0,466	0,510	0,213	0,265	0,019	0,399
Sample 85	0,292	-0,228	0,193	0,237	0,310	0,239	0,317
Sample 86	0,056	-0,456	0,558	0,250	0,258	0,148	0,360
Sample 87	0,233	-0,342	0,324	0,189	0,386	0,183	0,414
Sample 88	0,249	-0,546	0,663	0,206	0,380	-0,130	0,567
Sample 89	0,195	-0,505	0,684	0,147	0,315	-0,094	0,384
Sample 90	0,291	-0,319	0,467	0,265	0,391	-0,087	0,442
Sample 91	0,123	-0,258	0,385	0,290	0,413	0,063	0,414
Sample 92	0,272	-0,324	0,361	0,184	0,356	-0,045	0,372
Sample 93	0,264	-0,440	0,217	0,132	0,339	0,016	0,325
Sample 94	0,269	-0,244	0,447	0,188	0,410	0,105	0,468
Sample 95	0,199	-0,289	0,500	0,397	0,355	0,027	0,454
Sample 96	0,243	-0,392	0,454	0,121	0,389	-0,013	0,462
Sample 97	0,234	-0,393	0,517	0,253	0,453	0,036	0,452
Sample 98	0,215	-0,444	0,549	0,333	0,389	-0,038	0,504
Sample 99	0,242	-0,451	0,552	0,117	0,475	-0,061	0,577
Sample 100	0,110	-0,301	0,389	0,274	0,367	0,069	0,361
Sample 101	0,230	-0,492	0,383	0,180	0,377	0,000	0,500
Sample 102	0,252	-0,285	0,386	0,212	0,362	-0,095	0,302
Sample 103	0,106	-0,428	0,505	0,228	0,317	0,134	0,458
Sample 104	0,268	-0,317	0,506	0,032	0,298	0,122	0,423
Sample 105	0,180	-0,372	0,479	0,249	0,417	0,132	0,404

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi -> Kinerja Karyawan	Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Inovasi	Kompetensi -> Job Satisfaction	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Knowledge Management
Sample 106	0,347	-0,290	0,527	0,259	0,366	-0,055	0,476
Sample 107	0,185	-0,272	0,500	0,297	0,396	0,194	0,357
Sample 108	0,174	-0,428	0,490	0,246	0,246	-0,031	0,325
Sample 109	0,207	-0,339	0,456	0,212	0,394	0,108	0,335
Sample 110	0,023	-0,359	0,521	0,213	0,261	0,118	0,356
Sample 111	0,290	-0,406	0,466	0,156	0,413	-0,015	0,473
Sample 112	0,251	-0,456	0,354	0,170	0,391	-0,064	0,444
Sample 113	0,309	-0,330	0,453	0,011	0,386	0,067	0,367
Sample 114	0,352	-0,306	0,449	0,004	0,321	-0,121	0,280
Sample 115	0,169	-0,291	0,553	0,343	0,391	0,029	0,408
Sample 116	0,208	-0,341	0,549	0,336	0,392	0,054	0,353
Sample 117	0,405	-0,410	0,451	0,222	0,376	0,088	0,446
Sample 118	0,263	-0,456	0,404	0,133	0,407	0,046	0,368
Sample 119	0,241	-0,411	0,530	0,134	0,325	0,048	0,397
Sample 120	0,426	-0,248	0,428	0,181	0,511	0,100	0,478
Sample 121	0,214	-0,244	0,379	0,287	0,496	-0,192	0,425
Sample 122	-0,003	-0,465	0,642	0,222	0,423	0,127	0,433
Sample 123	0,138	-0,392	0,310	0,270	0,238	0,287	0,300
Sample 124	0,171	-0,455	0,641	0,327	0,355	-0,178	0,436
Sample 125	0,237	-0,333	0,468	0,173	0,359	0,004	0,391
Sample 126	0,220	-0,392	0,500	0,184	0,286	-0,005	0,447
Sample 127	0,187	-0,495	0,413	0,190	0,371	0,077	0,357
Sample 128	0,180	-0,420	0,474	0,216	0,408	0,010	0,399
Sample 129	-0,281	-0,289	0,226	0,035	0,194	0,286	0,280
Sample 130	0,165	-0,428	0,315	0,204	0,265	0,210	0,408
Sample 131	0,285	-0,290	0,412	0,232	0,456	0,013	0,470
Sample 132	0,232	-0,362	0,373	0,148	0,344	0,099	0,344
Sample 133	0,048	-0,393	0,529	0,232	0,342	0,249	0,325
Sample 134	0,133	-0,343	0,401	0,283	0,410	0,231	0,440
Sample 135	0,293	-0,378	0,407	0,215	0,237	-0,051	0,273
Sample 136	0,068	-0,514	0,574	0,304	0,347	-0,088	0,413
Sample 137	0,116	-0,168	0,226	0,259	0,364	0,319	0,410
Sample 138	0,125	-0,458	0,566	0,289	0,374	-0,141	0,400
Sample 139	0,253	-0,401	0,468	0,237	0,471	-0,064	0,470
Sample 140	0,144	-0,424	0,543	0,224	0,415	-0,054	0,451

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi - > Kinerja Karyawan	Job Satisfacti on -> Kinerja Karyawan	Knowled ge Manage ment -> Kinerja Karyawan	Kompete nsi -> Inovasi	Kompete nsi -> Job Satisfacti on	Kompete nsi -> Kinerja Karyawan	Kompete nsi -> Knowled ge Manage ment
Sample 141	0,073	-0,443	0,449	0,459	0,318	0,164	0,366
Sample 142	0,123	-0,421	0,798	0,359	0,392	0,042	0,499
Sample 143	-0,005	-0,335	0,431	0,249	0,279	0,118	0,335
Sample 144	0,264	-0,401	0,753	-0,009	0,495	-0,002	0,499
Sample 145	0,305	-0,401	0,340	-0,061	0,308	0,190	0,289
Sample 146	0,099	-0,535	0,535	0,251	0,329	0,139	0,369
Sample 147	0,284	-0,451	0,644	0,176	0,469	0,049	0,510
Sample 148	0,178	-0,481	0,519	0,261	0,270	0,064	0,402
Sample 149	0,141	-0,441	0,552	0,256	0,214	-0,010	0,396
Sample 150	0,188	-0,218	0,360	0,421	0,384	0,014	0,409
Sample 151	0,251	-0,489	0,651	0,174	0,561	-0,172	0,575
Sample 152	0,138	-0,462	0,470	0,217	0,297	0,140	0,458
Sample 153	0,173	-0,355	0,655	0,266	0,384	-0,060	0,449
Sample 154	0,376	-0,178	0,299	0,321	0,432	-0,079	0,376
Sample 155	0,114	-0,304	0,623	0,248	0,370	-0,053	0,426
Sample 156	0,108	-0,367	0,486	0,281	0,392	0,127	0,414
Sample 157	0,238	-0,250	0,353	0,196	0,307	-0,088	0,221
Sample 158	0,248	-0,363	0,344	0,135	0,320	0,268	0,413
Sample 159	0,219	-0,390	0,510	0,300	0,251	-0,047	0,326
Sample 160	0,269	-0,349	0,408	0,179	0,333	0,017	0,412
Sample 161	0,285	-0,351	0,556	0,174	0,481	-0,065	0,427
Sample 162	0,103	-0,352	0,733	0,289	0,325	-0,069	0,502
Sample 163	0,235	-0,444	0,557	0,166	0,482	-0,021	0,534
Sample 164	0,191	-0,322	0,329	0,231	0,325	0,139	0,349
Sample 165	0,166	-0,305	0,411	0,149	0,348	-0,078	0,379
Sample 166	0,257	-0,362	0,552	0,066	0,405	0,106	0,485
Sample 167	0,212	-0,416	0,416	0,169	0,298	0,036	0,387
Sample 168	0,163	-0,376	0,462	0,239	0,267	0,170	0,261
Sample 169	0,279	-0,326	0,480	0,102	0,272	-0,009	0,389
Sample 170	0,331	-0,128	0,249	0,299	0,418	-0,040	0,385
Sample 171	0,206	-0,362	0,466	0,309	0,256	0,030	0,354
Sample 172	0,152	-0,318	0,432	0,257	0,311	0,073	0,436
Sample 173	0,252	-0,568	0,589	0,183	0,468	0,053	0,541
Sample 174	0,079	-0,342	0,407	0,382	0,318	0,220	0,405
Sample 175	0,217	-0,349	0,383	0,279	0,292	0,073	0,299

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi -> Kinerja Karyawan	Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Inovasi	Kompetensi -> Job Satisfaction	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Knowledge Management
Sample 176	0,232	-0,261	0,482	0,190	0,371	0,038	0,409
Sample 177	0,254	-0,358	0,500	0,140	0,308	0,051	0,365
Sample 178	0,115	-0,331	0,518	0,216	0,290	0,034	0,347
Sample 179	0,115	-0,249	0,502	0,285	0,372	-0,041	0,341
Sample 180	0,139	-0,294	0,442	0,225	0,337	0,053	0,366
Sample 181	0,331	-0,409	0,627	0,197	0,298	-0,002	0,478
Sample 182	0,297	-0,291	0,537	0,121	0,397	-0,037	0,462
Sample 183	0,329	-0,307	0,142	0,118	0,296	0,110	0,343
Sample 184	0,270	-0,356	0,386	0,070	0,427	0,025	0,430
Sample 185	0,086	-0,429	0,536	0,131	0,258	0,028	0,272
Sample 186	0,296	-0,360	0,578	0,218	0,438	0,030	0,494
Sample 187	0,288	-0,394	0,370	0,125	0,325	0,062	0,321
Sample 188	0,173	-0,479	0,577	0,178	0,347	0,051	0,430
Sample 189	0,230	-0,399	0,540	0,282	0,380	-0,003	0,420
Sample 190	0,274	-0,448	0,462	0,110	0,398	0,048	0,404
Sample 191	0,139	-0,475	0,580	0,183	0,310	0,108	0,352
Sample 192	0,338	-0,354	0,420	0,241	0,482	0,072	0,459
Sample 193	0,064	-0,512	0,528	0,146	0,269	0,049	0,382
Sample 194	0,165	-0,378	0,572	0,170	0,240	-0,021	0,391
Sample 195	0,253	-0,214	0,346	0,196	0,250	0,088	0,238
Sample 196	0,298	-0,361	0,332	0,220	0,409	-0,034	0,353
Sample 197	0,212	-0,478	0,240	0,115	0,247	0,233	0,418
Sample 198	0,177	-0,368	0,366	0,158	0,338	0,129	0,358
Sample 199	0,300	-0,333	0,455	0,066	0,445	0,000	0,423
Sample 200	0,089	-0,346	0,611	0,276	0,318	0,053	0,451
Sample 201	0,145	-0,383	0,529	0,185	0,265	0,033	0,397
Sample 202	0,213	-0,361	0,414	0,235	0,398	0,060	0,405
Sample 203	0,327	-0,180	0,332	0,168	0,299	0,045	0,380
Sample 204	0,320	-0,316	0,444	0,078	0,291	0,208	0,383
Sample 205	0,187	-0,371	0,597	0,151	0,303	-0,036	0,384
Sample 206	0,199	-0,395	0,480	0,302	0,421	0,064	0,406
Sample 207	0,205	-0,366	0,516	0,150	0,396	-0,032	0,444
Sample 208	0,257	-0,297	0,481	0,250	0,269	0,069	0,295
Sample 209	0,198	-0,428	0,618	0,224	0,382	-0,096	0,475
Sample 210	0,331	-0,365	0,385	0,241	0,306	-0,058	0,379

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi -> Kinerja Karyawan	Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Inovasi	Kompetensi -> Job Satisfaction	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Knowledge Management
Sample 211	0,275	-0,456	0,576	0,192	0,441	-0,025	0,501
Sample 212	0,231	-0,255	0,341	0,184	0,299	0,027	0,459
Sample 213	0,143	-0,523	0,562	0,231	0,253	0,042	0,455
Sample 214	0,263	-0,218	0,398	0,147	0,355	0,106	0,356
Sample 215	0,276	-0,266	0,341	0,268	0,366	0,114	0,362
Sample 216	0,179	-0,380	0,437	0,187	0,271	0,136	0,324
Sample 217	0,215	-0,414	0,627	0,172	0,313	-0,081	0,249
Sample 218	0,284	-0,376	0,583	0,201	0,419	-0,040	0,488
Sample 219	0,137	-0,399	0,574	0,263	0,284	-0,077	0,404
Sample 220	0,186	-0,441	0,634	0,259	0,340	-0,084	0,469
Sample 221	0,286	-0,384	0,359	0,110	0,422	0,095	0,411
Sample 222	0,212	-0,417	0,416	0,318	0,347	0,095	0,364
Sample 223	-0,093	-0,469	0,524	0,206	0,359	0,047	0,339
Sample 224	0,320	-0,310	0,356	0,212	0,327	0,154	0,376
Sample 225	0,168	-0,495	0,441	0,134	0,398	0,088	0,486
Sample 226	0,331	-0,380	0,346	0,208	0,417	-0,022	0,425
Sample 227	0,378	-0,340	0,419	0,047	0,380	0,067	0,415
Sample 228	0,229	-0,343	0,408	0,119	0,321	-0,032	0,350
Sample 229	0,309	-0,235	0,407	0,268	0,378	0,214	0,473
Sample 230	0,241	-0,329	0,599	0,255	0,372	-0,114	0,405
Sample 231	0,181	-0,434	0,518	0,230	0,428	0,029	0,491
Sample 232	0,199	-0,416	0,394	0,227	0,361	-0,005	0,415
Sample 233	0,320	-0,465	0,665	0,292	0,292	-0,141	0,445
Sample 234	0,246	-0,441	0,449	0,046	0,381	-0,019	0,499
Sample 235	0,050	-0,338	0,601	0,333	0,363	0,043	0,522
Sample 236	0,296	-0,288	0,300	0,145	0,405	0,049	0,398
Sample 237	0,183	-0,348	0,473	0,225	0,412	-0,067	0,342
Sample 238	0,222	-0,406	0,375	0,087	0,396	-0,036	0,491
Sample 239	0,377	-0,375	0,485	0,142	0,480	-0,038	0,431
Sample 240	0,126	-0,402	0,479	0,253	0,419	0,281	0,402
Sample 241	0,172	-0,352	0,364	0,226	0,380	0,191	0,450
Sample 242	0,282	-0,472	0,521	0,080	0,390	0,040	0,417
Sample 243	0,206	-0,389	0,502	0,207	0,307	0,070	0,424
Sample 244	0,201	-0,321	0,515	0,331	0,326	-0,206	0,329
Sample 245	0,269	-0,371	0,437	0,284	0,358	0,002	0,440

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi -> Kinerja Karyawan	Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Inovasi	Kompetensi -> Job Satisfaction	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Knowledge Management
Sample 246	0,270	-0,363	0,443	0,097	0,348	0,063	0,400
Sample 247	0,276	-0,338	0,502	0,283	0,303	-0,089	0,306
Sample 248	0,317	-0,331	0,465	0,103	0,360	0,106	0,316
Sample 249	0,272	-0,403	0,618	0,057	0,421	0,026	0,544
Sample 250	0,074	-0,377	0,635	0,204	0,382	0,066	0,350
Sample 251	0,118	-0,448	0,606	0,295	0,440	-0,028	0,553
Sample 252	0,347	-0,437	0,646	0,070	0,474	0,071	0,510
Sample 253	0,261	-0,280	0,454	0,172	0,350	0,178	0,454
Sample 254	0,255	-0,444	0,501	0,157	0,429	-0,059	0,474
Sample 255	0,180	-0,339	0,507	0,169	0,337	0,093	0,494
Sample 256	0,247	-0,199	0,237	0,283	0,408	0,126	0,376
Sample 257	0,231	-0,572	0,530	0,158	0,420	-0,047	0,436
Sample 258	0,273	-0,331	0,125	0,322	0,458	0,126	0,425
Sample 259	0,218	-0,503	0,560	0,215	0,352	-0,056	0,504
Sample 260	0,182	-0,419	0,328	0,174	0,270	0,178	0,349
Sample 261	0,255	-0,300	0,446	0,246	0,508	0,107	0,459
Sample 262	0,228	-0,465	0,450	0,187	0,298	-0,065	0,331
Sample 263	0,261	-0,453	0,389	0,162	0,474	0,121	0,509
Sample 264	0,143	-0,376	0,371	0,249	0,362	-0,027	0,398
Sample 265	0,108	-0,428	0,513	0,268	0,304	-0,007	0,366
Sample 266	0,264	-0,389	0,505	0,215	0,303	0,070	0,361
Sample 267	0,197	-0,405	0,384	0,182	0,312	-0,025	0,306
Sample 268	0,124	-0,317	0,361	0,191	0,354	0,289	0,466
Sample 269	0,205	-0,404	0,443	0,234	0,342	0,065	0,372
Sample 270	0,166	-0,544	0,425	0,243	0,232	0,083	0,369
Sample 271	0,278	-0,491	0,294	0,167	0,407	0,065	0,424
Sample 272	0,320	-0,223	0,374	0,225	0,351	-0,042	0,345
Sample 273	0,218	-0,450	0,472	0,019	0,348	0,134	0,449
Sample 274	0,322	-0,366	0,438	0,193	0,404	-0,133	0,465
Sample 275	0,272	-0,415	0,549	0,126	0,424	-0,058	0,446
Sample 276	0,321	-0,372	0,441	0,156	0,415	0,048	0,483
Sample 277	0,090	-0,333	0,544	0,303	0,424	-0,011	0,481
Sample 278	0,245	-0,469	0,597	0,169	0,349	0,014	0,346
Sample 279	0,258	-0,464	0,665	0,185	0,395	-0,011	0,436
Sample 280	0,358	-0,427	0,602	0,084	0,431	-0,093	0,443

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi -> Kinerja Karyawan	Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Inovasi	Kompetensi -> Job Satisfaction	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Knowledge Management
Sample 281	0,095	-0,547	0,533	0,339	0,308	0,139	0,450
Sample 282	0,063	-0,498	0,620	0,338	0,433	-0,036	0,440
Sample 283	0,322	-0,131	0,292	0,104	0,344	0,028	0,342
Sample 284	0,150	-0,365	0,472	0,184	0,323	0,075	0,284
Sample 285	0,036	-0,413	0,449	0,345	0,341	0,201	0,460
Sample 286	0,249	-0,558	0,449	0,042	0,370	0,100	0,345
Sample 287	0,252	-0,311	0,466	0,310	0,402	0,021	0,434
Sample 288	0,132	-0,469	0,463	0,198	0,371	0,118	0,394
Sample 289	0,238	-0,465	0,560	0,322	0,224	-0,082	0,298
Sample 290	0,159	-0,457	0,471	0,181	0,388	0,099	0,517
Sample 291	0,241	-0,301	0,438	0,310	0,325	0,015	0,376
Sample 292	0,217	-0,376	0,639	0,302	0,374	0,043	0,426
Sample 293	0,137	-0,354	0,378	0,283	0,248	0,201	0,352
Sample 294	0,223	-0,435	0,584	0,297	0,405	-0,107	0,516
Sample 295	0,212	-0,477	0,590	0,194	0,410	0,016	0,475
Sample 296	0,347	-0,355	0,405	-0,037	0,350	-0,036	0,328
Sample 297	0,216	-0,374	0,470	0,239	0,299	0,053	0,362
Sample 298	0,180	-0,410	0,575	0,148	0,448	-0,046	0,449
Sample 299	-0,024	-0,380	0,432	0,570	0,271	0,193	0,338
Sample 300	0,261	-0,313	0,307	0,187	0,347	-0,008	0,360
Sample 301	0,290	-0,349	0,456	0,153	0,388	0,058	0,483
Sample 302	0,282	-0,356	0,485	0,105	0,391	0,020	0,406
Sample 303	0,225	-0,384	0,491	0,242	0,354	-0,064	0,394
Sample 304	0,245	-0,306	0,445	0,265	0,228	0,168	0,381
Sample 305	0,233	-0,367	0,435	0,297	0,457	0,065	0,473
Sample 306	0,238	-0,426	0,322	0,208	0,346	-0,029	0,235
Sample 307	0,178	-0,470	0,438	0,293	0,337	-0,024	0,336
Sample 308	0,201	-0,466	0,289	0,091	0,284	0,144	0,374
Sample 309	0,289	-0,457	0,515	0,186	0,436	0,030	0,545
Sample 310	0,317	-0,403	0,509	0,110	0,432	-0,055	0,441
Sample 311	0,315	-0,392	0,544	0,207	0,484	0,059	0,507
Sample 312	0,272	-0,323	0,597	0,173	0,374	0,040	0,388
Sample 313	0,265	-0,523	0,606	0,191	0,362	0,099	0,472
Sample 314	0,149	-0,418	0,595	0,159	0,318	-0,215	0,382
Sample 315	0,205	-0,255	0,343	0,188	0,352	0,014	0,364

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi -> Kinerja Karyawan	Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Inovasi	Kompetensi -> Job Satisfaction	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Knowledge Management
Sample 316	0,249	-0,296	0,500	0,150	0,234	-0,030	0,312
Sample 317	0,290	-0,403	0,318	0,158	0,418	-0,021	0,423
Sample 318	0,259	-0,461	0,723	0,218	0,396	-0,048	0,476
Sample 319	0,136	-0,354	0,535	0,250	0,395	0,158	0,459
Sample 320	0,197	-0,322	0,473	0,290	0,256	0,140	0,286
Sample 321	0,233	-0,286	0,532	0,153	0,362	0,174	0,401
Sample 322	0,191	-0,462	0,520	0,167	0,255	0,021	0,317
Sample 323	0,183	-0,443	0,563	0,272	0,240	-0,049	0,320
Sample 324	0,274	-0,287	0,422	0,230	0,403	0,069	0,375
Sample 325	0,279	-0,249	0,483	0,194	0,375	0,006	0,407
Sample 326	0,230	-0,224	0,371	0,247	0,342	-0,004	0,396
Sample 327	0,022	-0,277	0,506	0,248	0,413	0,106	0,488
Sample 328	0,194	-0,529	0,523	0,314	0,471	0,171	0,492
Sample 329	0,299	-0,379	0,467	0,166	0,358	-0,014	0,407
Sample 330	0,119	-0,296	0,557	0,142	0,282	0,039	0,276
Sample 331	0,137	-0,386	0,440	0,307	0,481	0,091	0,426
Sample 332	0,073	-0,226	0,714	0,290	0,303	-0,050	0,430
Sample 333	0,278	-0,494	0,414	0,158	0,318	-0,100	0,476
Sample 334	0,111	-0,409	0,502	0,246	0,400	0,200	0,435
Sample 335	0,253	-0,413	0,514	0,098	0,329	0,129	0,355
Sample 336	0,184	-0,489	0,542	0,154	0,438	-0,028	0,490
Sample 337	0,298	-0,321	0,410	0,304	0,323	0,038	0,372
Sample 338	0,218	-0,292	0,488	0,215	0,394	0,088	0,393
Sample 339	0,294	-0,400	0,481	0,235	0,319	0,098	0,362
Sample 340	0,305	-0,285	0,449	0,168	0,496	0,111	0,437
Sample 341	0,155	-0,414	0,567	0,188	0,382	-0,011	0,353
Sample 342	0,102	-0,199	0,579	0,275	0,393	0,052	0,428
Sample 343	0,302	-0,244	0,401	0,111	0,394	0,165	0,472
Sample 344	0,210	-0,326	0,504	0,202	0,313	0,062	0,481
Sample 345	0,304	-0,413	0,557	0,075	0,407	-0,026	0,427
Sample 346	0,316	-0,529	0,366	0,075	0,329	0,082	0,382
Sample 347	0,324	-0,357	0,231	0,040	0,400	-0,146	0,419
Sample 348	0,158	-0,431	0,487	0,144	0,201	0,026	0,366
Sample 349	0,261	-0,440	0,445	0,075	0,419	0,166	0,376
Sample 350	0,204	-0,441	0,362	0,229	0,345	0,132	0,499

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi - > Kinerja Karyawan	Job Satisfacti on -> Kinerja Karyawan	Knowled ge Manage ment -> Kinerja Karyawan	Kompete nsi -> Inovasi	Kompete nsi -> Job Satisfacti on	Kompete nsi -> Kinerja Karyawan	Kompete nsi -> Knowled ge Manage ment
Sample 351	0,342	-0,346	0,253	0,175	0,441	0,108	0,455
Sample 352	0,255	-0,300	0,272	0,173	0,399	-0,081	0,355
Sample 353	0,111	-0,331	0,455	0,329	0,355	0,130	0,411
Sample 354	0,281	-0,369	0,279	0,338	0,367	0,060	0,364
Sample 355	0,199	-0,514	0,409	0,134	0,291	0,063	0,427
Sample 356	0,293	-0,466	0,554	0,059	0,340	-0,067	0,507
Sample 357	-0,241	-0,396	0,548	-0,044	0,352	-0,035	0,468
Sample 358	0,149	-0,287	0,486	0,216	0,365	-0,078	0,360
Sample 359	0,252	-0,333	0,302	0,170	0,329	0,068	0,419
Sample 360	0,283	-0,300	0,425	0,028	0,361	-0,007	0,385
Sample 361	0,009	-0,345	0,399	0,211	0,333	0,074	0,405
Sample 362	0,097	-0,350	0,349	0,346	0,347	0,173	0,299
Sample 363	0,242	-0,418	0,478	0,116	0,432	0,168	0,406
Sample 364	0,246	-0,427	0,602	0,118	0,407	0,007	0,354
Sample 365	0,297	-0,390	0,455	0,170	0,220	0,013	0,243
Sample 366	0,161	-0,494	0,436	0,280	0,312	-0,055	0,383
Sample 367	0,226	-0,421	0,376	0,147	0,352	0,044	0,340
Sample 368	0,031	-0,407	0,483	0,363	0,317	0,123	0,399
Sample 369	0,123	-0,110	0,450	0,301	0,476	0,158	0,478
Sample 370	0,072	-0,431	0,659	0,292	0,335	0,194	0,441
Sample 371	0,443	-0,288	0,266	-0,030	0,442	0,099	0,387
Sample 372	0,172	-0,300	0,620	0,267	0,397	0,018	0,402
Sample 373	0,188	-0,443	0,656	0,219	0,296	-0,141	0,423
Sample 374	0,227	-0,455	0,546	0,212	0,300	0,000	0,451
Sample 375	-0,249	-0,442	0,395	0,094	0,347	-0,013	0,484
Sample 376	0,163	-0,398	0,511	0,191	0,380	0,198	0,378
Sample 377	0,190	-0,406	0,521	0,188	0,355	0,078	0,439
Sample 378	0,048	-0,335	0,654	0,331	0,307	0,160	0,370
Sample 379	0,322	-0,422	0,365	0,128	0,335	0,078	0,325
Sample 380	0,272	-0,386	0,439	0,288	0,356	0,057	0,492
Sample 381	0,287	-0,357	0,448	0,096	0,407	0,042	0,442
Sample 382	0,386	-0,330	0,423	0,099	0,425	-0,033	0,509
Sample 383	0,138	-0,310	0,556	0,360	0,291	0,095	0,397
Sample 384	0,297	-0,346	0,535	0,173	0,491	0,130	0,528
Sample 385	0,281	-0,272	0,329	0,152	0,334	0,103	0,348

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi - > Kinerja Karyawan	Job Satisfacti on -> Kinerja Karyawan	Knowled ge Manage ment -> Kinerja Karyawan	Kompete nsi -> Inovasi	Kompete nsi -> Job Satisfacti on	Kompete nsi -> Kinerja Karyawan	Kompete nsi -> Knowled ge Manage ment
Sample 386	0,211	-0,449	0,452	0,203	0,241	0,150	0,386
Sample 387	0,251	-0,287	0,436	0,173	0,405	0,020	0,401
Sample 388	0,257	-0,347	0,387	0,330	0,360	0,098	0,352
Sample 389	0,166	-0,441	0,612	0,312	0,354	0,088	0,471
Sample 390	0,279	-0,462	0,122	0,190	0,275	0,114	0,366
Sample 391	0,126	-0,477	0,494	0,294	0,266	0,038	0,413
Sample 392	0,283	-0,366	0,512	0,106	0,347	0,130	0,418
Sample 393	0,197	-0,398	0,602	0,303	0,425	-0,092	0,489
Sample 394	0,254	-0,442	0,634	0,333	0,386	-0,168	0,509
Sample 395	0,200	-0,441	0,321	0,246	0,373	-0,026	0,342
Sample 396	0,198	-0,450	0,610	0,167	0,349	-0,082	0,397
Sample 397	0,236	-0,558	0,505	0,277	0,413	0,014	0,461
Sample 398	0,231	-0,464	0,432	0,185	0,212	0,045	0,406
Sample 399	0,049	-0,490	0,506	0,339	0,309	0,023	0,402
Sample 400	0,240	-0,455	0,245	0,201	0,312	0,066	0,401
Sample 401	0,279	-0,457	0,398	0,247	0,307	0,013	0,380
Sample 402	0,115	-0,418	0,585	0,249	0,428	0,126	0,427
Sample 403	0,292	-0,417	0,370	0,138	0,379	-0,012	0,420
Sample 404	0,075	-0,365	0,360	0,339	0,338	0,302	0,374
Sample 405	0,206	-0,364	0,565	0,351	0,380	0,061	0,422
Sample 406	0,269	-0,380	0,479	0,226	0,475	0,157	0,342
Sample 407	0,230	-0,445	0,313	0,221	0,277	-0,115	0,301
Sample 408	0,131	-0,328	0,463	0,234	0,352	0,162	0,352
Sample 409	0,283	-0,406	0,415	0,082	0,299	0,046	0,477
Sample 410	0,149	-0,475	0,551	0,325	0,413	0,055	0,410
Sample 411	0,070	-0,467	0,653	0,218	0,344	0,083	0,406
Sample 412	0,179	-0,403	0,489	0,164	0,446	0,143	0,463
Sample 413	0,226	-0,310	0,465	0,230	0,373	-0,011	0,348
Sample 414	0,113	-0,387	0,498	0,176	0,316	0,114	0,448
Sample 415	0,175	-0,540	0,476	0,162	0,297	0,114	0,437
Sample 416	0,101	-0,547	0,624	0,176	0,261	0,018	0,376
Sample 417	0,150	-0,258	0,406	0,223	0,355	-0,001	0,380
Sample 418	0,245	-0,465	0,500	0,116	0,309	-0,120	0,450
Sample 419	0,308	-0,371	0,463	0,155	0,451	0,104	0,489
Sample 420	0,305	-0,289	0,409	0,058	0,373	-0,008	0,436

**Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2**

	Inovasi -> Kinerja Karyawan	Job Satisfaction -> Kinerja Karyawan	Knowledge Management -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Inovasi	Kompetensi -> Job Satisfaction	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	Kompetensi -> Knowledge Management
Sample 421	0,223	-0,410	0,436	0,226	0,454	0,147	0,452
Sample 422	0,264	-0,353	0,200	0,265	0,348	0,219	0,409
Sample 423	0,370	-0,427	0,302	-0,097	0,414	0,059	0,418
Sample 424	0,303	-0,397	0,297	0,155	0,412	0,180	0,411
Sample 425	0,243	-0,435	0,515	0,165	0,276	0,033	0,368
Sample 426	0,194	-0,256	0,265	0,337	0,409	0,030	0,332
Sample 427	0,188	-0,359	0,554	0,335	0,437	0,093	0,466
Sample 428	0,274	-0,435	0,615	0,120	0,359	0,066	0,419
Sample 429	0,338	-0,206	0,385	0,220	0,262	-0,033	0,313
Sample 430	0,230	-0,564	0,719	0,282	0,401	-0,181	0,490
Sample 431	0,203	-0,372	0,416	0,202	0,299	-0,067	0,369
Sample 432	0,325	-0,227	0,353	0,095	0,406	-0,002	0,416
Sample 433	0,192	-0,446	0,643	0,213	0,436	-0,036	0,479
Sample 434	0,242	-0,405	0,354	0,042	0,190	0,102	0,227
Sample 435	0,228	-0,378	0,514	0,273	0,376	0,105	0,432
Sample 436	0,098	-0,566	0,591	0,271	0,443	-0,011	0,578
Sample 437	0,174	-0,332	0,454	0,123	0,421	0,002	0,456
Sample 438	0,248	-0,468	0,487	0,264	0,291	0,167	0,285
Sample 439	0,130	-0,274	0,370	0,250	0,429	0,083	0,316
Sample 440	0,052	-0,254	0,659	0,220	0,418	-0,030	0,402
Sample 441	0,228	-0,247	0,435	0,106	0,387	0,072	0,444
Sample 442	0,260	-0,455	0,479	0,098	0,354	0,026	0,392
Sample 443	0,095	-0,308	0,672	0,249	0,205	-0,026	0,357
Sample 444	0,214	-0,386	0,419	0,228	0,157	-0,023	0,412
Sample 445	0,263	-0,453	0,357	0,108	0,328	0,056	0,334
Sample 446	0,054	-0,347	0,402	0,300	0,339	0,192	0,457
Sample 447	0,117	-0,386	0,542	0,255	0,280	0,138	0,311
Sample 448	0,244	-0,275	0,473	0,188	0,365	0,025	0,490
Sample 449	0,215	-0,332	0,513	0,124	0,448	0,031	0,448
Sample 450	0,261	-0,336	0,519	0,141	0,510	-0,080	0,444
Sample 451	0,195	-0,497	0,483	0,095	0,384	0,115	0,551
Sample 452	0,290	-0,181	0,385	0,426	0,440	-0,080	0,383
Sample 453	0,082	-0,365	0,363	0,327	0,378	-0,008	0,390
Sample 454	0,263	-0,232	0,441	0,192	0,315	0,056	0,353
Sample 455	0,292	-0,457	0,427	0,035	0,394	0,011	0,453

## Lanjutan Lampiran 6 : Smart PLS Report 2

	Inovasi - > Kinerja Karyawan	Job Satisfacti on -> Kinerja Karyawa n	Knowled ge Manage ment -> Kinerja Karyawa n	Kompete nsi -> Inovasi	Kompete nsi -> Job Satisfacti on	Kompete nsi -> Kinerja Karyawa n	Kompete nsi -> Knowled ge Manage ment
Sample 456	0,162	-0,356	0,292	0,292	0,351	0,075	0,345
Sample 457	0,379	-0,301	0,446	0,134	0,333	-0,021	0,388
Sample 458	0,101	-0,462	0,577	0,374	0,406	0,073	0,410
Sample 459	0,201	-0,400	0,571	0,295	0,444	0,039	0,460
Sample 460	0,231	-0,425	0,488	0,136	0,357	0,127	0,429
Sample 461	0,219	-0,425	0,454	0,273	0,377	0,164	0,415
Sample 462	0,149	-0,229	0,372	0,339	0,396	0,112	0,378
Sample 463	0,312	-0,468	0,579	0,182	0,472	-0,047	0,584
Sample 464	0,012	-0,317	0,514	0,320	0,315	0,081	0,324
Sample 465	0,136	-0,447	0,397	0,219	0,356	0,183	0,403
Sample 466	0,231	-0,344	0,589	0,202	0,430	-0,099	0,443
Sample 467	0,072	-0,408	0,600	0,299	0,292	-0,076	0,418
Sample 468	0,202	-0,471	0,468	0,176	0,338	0,068	0,429
Sample 469	0,193	-0,279	0,479	0,211	0,332	-0,135	0,375
Sample 470	0,207	-0,377	0,402	0,266	0,322	0,016	0,430
Sample 471	0,222	-0,417	0,328	0,172	0,400	0,269	0,473
Sample 472	0,206	-0,163	0,296	0,297	0,400	-0,058	0,362
Sample 473	0,329	-0,399	0,502	0,184	0,349	-0,070	0,350
Sample 474	0,243	-0,298	0,479	0,101	0,344	0,081	0,401
Sample 475	0,198	-0,307	0,352	0,144	0,375	0,081	0,377
Sample 476	0,219	-0,277	0,423	0,136	0,339	0,199	0,340
Sample 477	0,065	-0,439	0,680	0,289	0,373	-0,069	0,435
Sample 478	0,176	-0,476	0,718	0,115	0,439	-0,015	0,474
Sample 479	0,248	-0,381	0,441	0,136	0,275	-0,045	0,393
Sample 480	0,216	-0,243	0,393	0,431	0,355	-0,077	0,329
Sample 481	0,201	-0,370	0,534	0,244	0,298	0,142	0,380
Sample 482	0,203	-0,371	0,293	0,190	0,404	0,181	0,428
Sample 483	0,182	-0,489	0,395	0,313	0,407	0,143	0,365
Sample 484	0,136	-0,449	0,490	0,290	0,201	0,086	0,393
Sample 485	0,427	-0,286	0,323	0,149	0,373	-0,024	0,420
Sample 486	0,256	-0,344	0,515	0,123	0,319	0,008	0,309
Sample 487	0,202	-0,425	0,533	0,220	0,410	0,068	0,438
Sample 488	0,185	-0,447	0,551	0,194	0,288	0,021	0,493
Sample 489	0,240	-0,215	0,437	0,185	0,406	-0,124	0,375
Sample 490	0,203	-0,410	0,668	0,149	0,438	-0,009	0,490
Sample 491	0,106	-0,530	0,517	0,234	0,426	-0,012	0,417
Sample 492	0,188	-0,425	0,462	0,342	0,249	-0,016	0,353
Sample 493	0,039	-0,536	0,655	0,279	0,452	-0,004	0,417
Sample 494	0,192	-0,307	0,567	0,181	0,401	0,072	0,432
Sample 495	0,285	-0,443	0,366	0,149	0,396	-0,049	0,369
Sample 496	0,186	-0,343	0,331	0,248	0,423	0,015	0,364
Sample 497	0,177	-0,466	0,518	0,169	0,329	0,108	0,370
Sample 498	0,226	-0,283	0,410	0,174	0,397	-0,009	0,282
Sample 499	0,283	-0,311	0,375	0,122	0,460	0,086	0,369

**Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur**

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
1	Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland (Roman Kmiecik, 2020)	Kompetensi dan Inovasi	Pemodelan jalur kuadrat terkecil parsial dan data dikumpulkan dari 252 peserta di satu kelompok modal besar Polandia digunakan untuk menguji hipotesis penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan vertikal dan kepercayaan horizontal berhubungan positif dengan pengetahuan donasi dan pengumpulan ilmu. Berlawanan dengan pengumpulan pengetahuan, donasi pengetahuan secara signifikan terkait dengan generasi ide, yang sangat berkorelasi dengan realisasi ide. Tidak ada hubungan langsung antara perilaku berbagi pengetahuan dan realisasi ide. Donasi pengetahuan memediasi hubungan antara kepercayaan vertikal dan generasi ide	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS
2	Evaluation of perceived benefits and employee satisfaction through knowledge management practices	Kinerja, satisfaction	Studi ini berfokus pada hubungan sebab dan akibat antara variabel. Dalam studi penelitian ini, kuesioner terstruktur diberikan dan	Model yang pas menggambarkan pentingnya praktik KM sehubungan dengan peningkatan keuntungan dan kepuasan	Fokus penelitian

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
	practices (Jamini Ranjan Meher dan Rohita Kumar Mishra, 2021)		Studi ini berfokus akumulasi tanggapan dari: eksekutif, pengembang perangkat lunak, dan manajer pengetahuan dari lima perusahaan TI dengan bantuan formulir google. Ukuran sampel adalah 339 untuk penelitian ini. Analisis faktor konfirmatori dan parsial kuadrat terkecil (PLS)-struktural pemodelan persamaan telah digunakan untuk menganalisis data dengan bantuan perangkat lunak SMART-PLS	karyawan. Model yang dihipotesiskan diselidiki secara empiris dan juga didukung oleh analisis. Praktik KM memiliki efek signifikan pada EPB. Imbalan kerja memiliki signifikan efek pada ES. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manfaat praktik KM lebih ditujukan pada sumber-sumber motivasi di mana mereka dapat meningkatkan kemampuan mereka dengan bantuan praktik KM	
3	The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance (Muhammad Irfani Hendri, 2018)	Satisfaction, Kinerja, kompetensi	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PTPN XIII (Perseroan Terbatas) di Kalimantan Barat, dengan kriteria pegawai dari golongan III-IV (populasi akses). Ukuran sampel ditentukan dengan	Learning organization berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan organisasi komitmen, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan organisasi	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
			<p>menggunakan pendekatan kuadrat terkecil parsial, yang: adalah 10 kali ukuran indikator formatif, yaitu kepuasan kerja dengan lima indikator ditambah karyawan kinerja dengan delapan indikator, dengan total menjadi 13 × 10 130 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik proportional random sampling, yang didasarkan pada wilayah kerja (tiga wilayah kerja: Kantor Pusat, Kabupaten Kalimantan Barat I dan Kabupaten Kalimantan Barat II)</p>	<p>komitmen, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan organisasi komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS</p>
4	<p>Mediation of Employee Competence in the Relationship Between Knowledge</p>	<p>Kinerja, Kompetensi</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif penelitian, karena dalam penelitian ini bersifat deskripsi dan deskripsi</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berbagi pengetahuan pengaruh positif sebesar 28,9% berupa kinerja karyawan, yang berarti dengan adanya</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS</p>

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
	Sharing and Performance Improvement of Banking Company Employees (Dematria Pringgabayu et al., 2020)		dan deskripsi dari masing-masing variabel akan dicari dan menguji pengaruhnya variabel. Dalam penelitian ini, penulis ingin menguji efek Berbagi pengetahuan dan implementasi kompetensi variabel kinerja pegawai khususnya di Perbankan Perusahaan	perbaikan dalam pelaksanaan berbagi ilmu di BPR, maka akan semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan. Selain kompetensi juga memiliki pengaruh yang cukup besar yaitu 10,2% berupa kinerja karyawan	
5	The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review (Mohand Tuffaha, 2020)	Kinerja	Tinjauan pustaka yang sistematis bertujuan untuk menyajikan evaluasi yang adil dari suatu topik penelitian dengan menggunakan metode yang andal, efisien dan pendekatan yang dapat dipercaya (Kitchenham & Charters, 2007). metode yang andal, efisien dan pendekatan yang dapat dipercaya (Kitchenham & Charters, 2007).	Hasilnya menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan, informasi dan komunikasi teknologi, pemberdayaan karyawan, inovasi dan kreativitas serta budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Di sisi lain, korelasi antara faktor-faktor ini memiliki peran penting dalam menjaga kinerja dan sikap karyawan	Fokus penelitian

**Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur**

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
			<p>metode yang andal, efisien dan pendekatan yang dapat dipercaya (Kitchenham &amp; Charters, 2007). Penulis menganalisis jurnal di ISI (Web of Knowledge) antara 2015 dan 2019. Sementara artikel yang dipilih berkorelasi dengan kata kunci kinerja karyawan, manajemen pengetahuan, informasi dan komunikasi, pemberdayaan, inovasi, kreativitas dan organisasi budaya. Korelasi antar variabel didasarkan pada meta-analisis. Selanjutnya, logika Boolean (yaitu AND atau ATAU) digunakan untuk mengekspresikan hubungan antara istilah pencarian dan mengekstrak artikel yang relevan</p>		

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
6	The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation On Employee Performance Through Competence (Ayman et al., 2018)	Kinerja, satisfaction	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 252 tanggapan dari warga Palestina kotamadya (staf manajemen menengah) dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur. Penelitian ini menggunakan Partial Least Teknik analisis persegi (PLS) menggunakan software Smart-PLS 3.2.7.	Temuan menegaskan bahwa kompetensi, pengetahuan, motivasi, dan kepuasan adalah konstruksi kunci untuk mempromosikan kinerja di antara karyawan kota di Palestina. Selanjutnya, analisis matriks kinerja penting (IPMA) telah menunjukkan bahwa kompetensi adalah yang paling penting faktor penting. Dimana, otonomi merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam prediksi kinerja karyawan yang diikuti oleh motivasi, kepuasan, dan pengetahuan masing-masing. Pemerintah kota harus fokus pada bagaimana memberikan kompetensi dan meningkatkan motivasi di kabupaten/kota. Juga, hasil penelitian menyatakan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
				bahwa kompetensi memediasi hubungan antara pengetahuan dan kinerja; motivasi dan kinerja; dan kepuasan dan kinerja.	
7	The impact of knowledge management on job satisfaction: a study on Saudi public universities (Khoualdi et al., 2015)	Kinerja, satisfaction	Temuan di antara karyawan universitas terpilih adalah digeneralisasikan ke sektor universitas negeri Kerajaan Arab Saudi, karena universitas jelas untuk mendalami implementasi knowledge management (KM) di sektor publik. Kuesioner, yaitu digunakan sebagai instrumen pengumpulan data kuantitatif, mengumpulkan informasi demografis tertentu yang mungkin memiliki pengaruh pada penelitian ini, dan mengukur faktor manajemen pengetahuan yang	Dari analisis korelasi antar faktor, yaitu pengetahuan proses manajemen dan kepuasan kerja, hasil penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang sangat positif hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan setiap proses manajemen pengetahuan. Mayoritas pernyataan memiliki perbedaan yang signifikan antara responden karena variabel demografis yang berbeda seperti karyawan lama, karyawan PhD, fakultas, dan karyawan yang bekerja di King Saud	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
			<p>mempengaruhi pekerjaan karyawan kepuasan. Temuan penelitian bergantung pada pemanfaatan penuh data statistik yang dikumpulkan dan dianalisis menggunakan University dan King Universitas Abdulaziz yang lebih menyenangkan daripada yang lain. Penjelasan lebih teoretis dan empiris adalah diperlukan. Penelitian ini mencoba untuk</p>	<p>University dan King Universitas Abdulaziz yang lebih menyenangkan daripada yang lain. Penjelasan lebih teoretis dan empiris adalah diperlukan. Penelitian ini mencoba untuk University dan King Universitas Abdulaziz yang lebih menyenangkan daripada yang lain. Penjelasan lebih teoretis dan empiris adalah diperlukan. Penelitian ini mencoba untuk</p>	
8	<p>Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital (Forouzan Rezaei et al., 2021)</p>	Kinerja	<p>model penelitian dikembangkan melalui tinjauan literatur. ) data awal adalah dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi 48 pertanyaan. Partisipan adalah 108 manajer dan staf administrasi perusahaan. ) Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan software SPSS dan SmartPLS.</p>	<p>Temuan menunjukkan efek positif dari variabel struktur, budaya, kepemimpinan, dan kepercayaan pada manajemen pengetahuan di sebuah perusahaan organisasi. Selain itu, manajemen pengetahuan mempengaruhi kinerja organisasi, baik</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS</p>

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
			<p>hipotesis mengenai dampak dari strategi dan teknologi pada manajemen pengetahuan ditolak dengan menggunakan analisis korelasi dan statistik uji-t. Akhirnya,</p>	<p>secara langsung maupun melalui mediasi variabel modal manusia. ) adalah penelitian yang mendorong para manajer dan karyawan organisasi untuk menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk menerapkan manajemen pengetahuan dalam organisasi</p>	
9	<p>The rule of organizational citizenship behavior and innovative work behavior in mediating the influence of organizational commitment and culture to employee performance (Tomy Fitrio et al., 2020)</p>	<p>Kinerja dan Inovasi</p>	<p>Sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 pegawai Bank Riau Kepri. Sampel diambil dengan menggunakan proportional stratified random teknik pengambilan sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup sebagai penelitian instrumen. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SmartPLS 3.0.</p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (3) OCB dimediasi sepenuhnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan (4) IWB secara parsial memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS</p>

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
10	The Effects Of Organizational Culture, Work Commitment, And Competence On Employee Satisfaction And Performance In Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK (Wagiman et al., 2018)	Satisfaction, Kinerja, kompetensi	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki masa kerja diatas 2 tahun tahun di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam hal ini penelitian berasal dari hasil kuisiонер yang dibagikan kepada responden. Peneliti sebelumnya menerapkan analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menerapkan analisis jalur dengan pendekatan Structural Model Equation melalui aplikasi Smart Partial Least Square (SEM PLS 2.0).	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Budaya organisasi di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah integritas, profesionalisme, kepercayaan, inovasi dan terpusat pada pelanggan. Berdasarkan hasil observasi melalui distribusi kuisiонер, hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang penerapan budaya organisasi selama ini sudah cukup baik. Itu didasarkan pada kriteria deskripsi analisis 3.40-4.19 yang dapat diartikan baik/tinggi (Muhidin dan Abdurahman, 2011: 146). Penerapan budaya organisasi dinilai sudah cukup baik baik karena ide-ide inovatif. Selain itu, diketahui bahwa	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
				karyawan Persepsi telah memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk selalu berkreasi ide dalam melakukan pekerjaan.	
11	Effect Of Knowledge Management Activities And Dynamic Capabilities On Employee Performance In The Banking Sector: Empirical Evidence From Pakistan (Akram Kashif dan Hilman Haim , 2018)	Kompentensidan kinerja	Kuadrat Terkecil Biasa (OLS) metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dan analisis faktor untuk menguji validitas dan reduksi dari item.	Penelitian ini menemukan bahwa aktivitas manajemen pengetahuan dan dinamika kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Pakistan.	Fokus penelitian
12	International Journal of Productivity and Performance Management Determinants of organizational performance: a proposed framework (Bashaer Almatrooshi Sanjay Kumar Singh, 2016)	Kinerja	Bagian makalah ini menyajikan kerangka kerja yang diusulkan yang mencakup semua tema tercakup dalam tinjauan literatur, yang menyimpulkan bahwa kognitif, sosial, dan emosional kompetensi	Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengusulkan kerangka kerja yang mewakili faktor-faktor penentu penampilan organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa kompetensi	

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
			<p>kepemimpinan secara keseluruhan. Apalagi kepemimpinan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mempengaruhi kinerja keseluruhan dari setiap organisasi tertentu.</p>	<p>kepemimpinan merupakan hal yang penting variabel dalam keberhasilan setiap organisasi. Berdasarkan kerangka yang diusulkan, kepemimpinan kompetensi dapat ditingkatkan melalui penerapan kognitif, sosial, dan emosional intelijen. Dalam kombinasi, ini menentukan efektivitas pemimpin; mereka juga menyediakan langkah-langkah yang mungkin lebih mudah mengidentifikasi pemimpin yang efektif</p>	
13	<p>Knowledge, learning, and innovation: research and perspectives (Karim Moustaghfir Giovanni Schiuma, 2013)</p>	Inovasi	<p>Artikel ini didasarkan pada analisis menyeluruh dari manajemen literatur yang membahas sifat, peran dan relevansi pengetahuan, kemampuan organisasi, pembelajaran dan manajemen pengetahuan</p>	<p>Karena manajemen pengetahuan memantapkan dirinya sebagai disiplin penelitian, itu sangat mendasar untuk menentukan pilar konseptual yang mendasari penerapan inisiatif manajemen</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS</p>

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
			<p>untuk daya saing organisasi. Latar belakang konseptual menetapkan dasar untuk pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya strategis penggerak nilai berbasis pengetahuan untuk inovasi dan penciptaan nilai organisasi yang berkelanjutan</p>	<p>pengetahuan untuk inovasi dan peningkatan kinerja bisnis. Makalah ini memberikan kerangka kerja yang merangkum asumsi kunci pada dasar pemahaman relevansi strategis nilai berbasis pengetahuan pendorong pertumbuhan dan daya saing</p>	
14	<p>Linking knowledge sharing, competency development, and affective commitment: Evidence from Indian Gen Y employees (Mohammad Faraz Naim dan Usha Lenka, 2017)</p>	<p>Kompetensi dan Kinerja</p>	<p>Untuk penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS dan AMOS. NS Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk menguji hipotesis yang diberikan secara empiris.</p>	<p>Seperti yang dihipotesiskan, berbagi pengetahuan secara signifikan mempengaruhi Karyawan Gen Y (<math>\beta = 0,31</math>, CR = 4,73, <math>p &lt; .001</math>). Model yang diusulkan menjelaskan lima puluh dua per persen dari varians dalam pengembangan kompetensi. Ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Y India dari industri perangkat lunak sangat percaya bahwa berbagi pengetahuan</p>	<p>Fokus penelitian</p>

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
				<p>dalam organisasi memainkan peran penting dalam peningkatan kompetensi mereka (hipotesis 1 didukung). Juga, kompetensi pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat komitmen afektif Gen Y karyawan ( = 0,46). Analisis jalur saat ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (CR = 4,11, p &lt; 0,001), sehingga</p>	
15	<p>Knowledge management practices and innovation performance: A study at Indonesian Government apparatus research and training center (Ade Irma Susanty et al., 2018)</p>	<p>Kinerja, Kompetensi</p>	<p>Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang bagaimana berbagai KM praktek mempengaruhi kinerja inovasi. Hasilnya didasarkan pada data survei yang dikumpulkan di empat wilayah:</p>	<p>Studi ini menemukan bahwa praktik TI dan organisasi kerja secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja inovasi. Artinya, implementasi informasi dan teknologi yang lebih baik akan mendorong kinerja inovasi. Studi ini juga</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS</p>

Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
			<p>pusat penelitian dan pelatihan aparatur pemerintah di Indonesia. Kuadrat terkecil parsial digunakan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan antara praktik KM dan kinerja inovasi</p>	<p>menunjukkan bahwa praktik kompensasi berbasis pengetahuan adalah salah satu variabel praktik KM yang berhubungan negatif dan signifikan dengan kinerja inovasi. Ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja inovasi akan menurun dengan mengkompensasi peningkatan pengetahuan.</p>	
16	<p>Knowledge Management And Employee Performance: A Systematic Literature Review (Sinaga Samuel Partogi Hasudungan et al., 2020)</p>	Kinerja	<p>Diolah dengan menggunakan alat bibliometrik di VOSviewer dan Microsoft Excel</p>	<p>Hasil dari ini tinjauan sistematis memberikan beberapa pembelajaran kunci dari tren yang digunakan untuk pengetahuan manajemen tentang peningkatan kinerja karyawan dalam dekade terakhir dan juga memberikan latar belakang untuk penelitian masa depan yang terkait dengan bidang tersebut.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS</p>

**Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur**

No	Judul	Variabel	Metodologi	Hasil	Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini
17	The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot (Nicolas Bragas Agung Santoso dan Setyo Riyanto, 2020)	Satisfaction dan Kinerja	Data dianalisis menggunakan Statistical Paket Ilmu Sosial (SPSS) Versi 22	hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, organisasi komitmen, dan kepuasan kerja secara bersamaan dan berdampak positif pada kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software AMOS
18	The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance (Shadi Habis Abualoush et al., 2018)	Kinerja	model struktural dikembangkan yang menggambarkan interaksi antara konstruksi ini dan mengeksplorasi efek mediasi pemberdayaan karyawan pada hubungan antara KM, IS dan kinerja karyawan. Sebuah survei berbasis	Model dan hipotesis yang diajukan diuji menggunakan pemodelan persamaan struktural analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KM dan IS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EE, dimana dampak terakhir	Fokus penelitian

**Lanjutan Lampiran 7 : Tabel Perbandingan Studi Literatur**

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metodologi</b>	<b>Hasil</b>	<b>Posisi Riset/Perbedaan dengan Judul ini</b>
			kuesioner adalah dirancang untuk menguji model yang disebutkan di atas berdasarkan dataset dari 287 karyawan Pharmaceutical industri di Yordania	EP juga. Namun, baik KM maupun IS terbukti berhubungan positif dengan EP. Selain itu, EE secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara KM dan EP; selain hubungan antara IS dan EP	