

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R. F., & Hartono, W. (2018). *Preferensi Gaya Kepemimpinan Dalam Perusahaan Keluarga Mahkota Elektronik*. *Performa*, 3(3), 298-306.
- Alvin. (2011). *Smart Knowledge Worker*, Bagaimana Individu Menjaga, Mengembangkan dan Mengalirkan Pengetahuan Keseluruh Sendi Organisasi, Gramedia: Jakarta
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi )*. 61(2), 30–37.
- Andriani, M. (2018). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lovely Holidays Tour & Travel Me*. 4.
- Antoro, D. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Manajemen Puncak Terhadap Transfer Knowledge Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen*, 21(299), 99–115.
- Arifin, A. (2020). *Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. 17(2), 186–193.
- Armelsa, D., & Mutiah, T. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi*. 19(1), 3–7.
- Azhari, R. (2020). *Pengaruh kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya*. 1–25.
- Batubara, Risyah Maulida. (2017). *Pengaruh penggunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan*. Volume 1 No.1 55-66
- Bernard, Alain & Serge, Tichkiewitch. 2008. *Methods and Tools for Effective Knowledge Life-Cycle-Management*. Springer. Berlin, p.3-21
- Burn, R. B. 1980. *The Self Concept. (1990). The Antecedents of Self-esteem*. California : Consulting. Psychologist Press.
- Brahmasari, Ida Ayu & Suprayetno, Agus. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. Pei Hai International. Wiratama Indonesia)*. Vol.10. 124-135
- Chalifa, N., & Nugrohoseno, D. (2014). *Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Tim*. 2(031).
- Choi, B., Poon, S. K., & Davi, J. G. (2008). *Effect of knowledge management strategy on organizational performance: A complimentary theory-based*

*approach*. Omega, 36(2),235-251

- Darmasanti. (2013). *Kinerja Transfer Pengetahuan Di Sektor Publik (Penelitian Empirik Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang)*. Universitas Diponegoro
- Debowski, Shelda. (2006). *Knowledge Management*. Melbourne and Sydney: John. Wiley and Son Australia, Ltd.
- Dessler, Gary, (2009), *Manajemen SDM: buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gani, A. A. (2020a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(April), 12–22.
- Hakim, A. S. (2013). *Strategi Knowledge Management pada PLN APJ Kediri: Studi Deskriptif strategi knowledge management dan Pengetahuan yang tersedia pada PLN APJ Kediri*. Libri-Net, II(01).
- Halim, Y (2013). *Analisa Suksesi Kepemimpinan pada Perusahaan Keluarga PT. Fajar Artasari Sidoarjo*. Universitas Kristen Petra.
- Handajani,Sri. (2007). *Kajian Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Malang*.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasbi, Andi, Ab, Ahmad, & Muhamad. (2020).*Pengaruh Knowledge Management Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja KaryawanPerhotelan di Sulawesi Selatan*. Volume 10 No.22
- Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Himawan, I., Taba, M. I., & Reni, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Telkom Indonesia Divisi Regional VII The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Thro. 1*.
- Holil, Muhammad & Sriyanto, Agus. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*, Jurnal Manajemen 5 (1): 22-38
- Ichijo, K dan Nonaka I. (2007), *Knowledge Creation and Management (New Challenge for Manager)*. Newyork.
- Kurniawan, F. (2018). *Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja*

*Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas X Yogyakarta).*

- Kusuma, G. H. (2015). *Transfer Pengetahuan Terencana Dan Tidak Terencana Pada Proses Regenerasi Perusahaan Keluarga Di Indonesia*. Jurnal Fakultas Hukum UII, 19(1), 15-26.
- Kusumawati, R. (2008). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Laily, M. N. (2015). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan*.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Martini, Budi Kadek Luh. 2018 " *Suksesi Perusahaan Keluarga* ". Denpasar Timur: Setia Bakti.
- Martinkenaite, I. (2012). Antecedents of knowledge transfer in acquisitions. *Baltic Journal of Management* , 7 (2), pp.167-184.
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2010). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado*. 1–10.
- Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia. UI Press
- Nawawi, Ismail (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) : Teori dan Aplikasi dalam Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis dan Publik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pambudi, T., & Ningsih, D. S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi, 4(1), 779-793.
- Prabowo, A. (2014). *Pengaruh Career, Knowledge Management Dan Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Chevron Geothermal Di Indonesia*. VI(3), 269–289.
- Pratama, Christian Yogi. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Universitas Negeri Semarang Vol.1 (2) (2012).
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In T. Chandra (Ed.), *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)* (cetakan ke, Vol. 2, Issue 1). Zifatama Publisher.

<https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>

- Pusparisa, Yosepha. (2019). *Prioritas Penerus Bisnis Perusahaan Keluarga*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/12/09/prioritas-penerus-bisnis-perusahaan-keluarga>, diakses 2020
- Rivai, (2004), "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. (2010). *Manajemen Jilid 1/* Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Sellang, Kamaruddin. (2016). *Administrasi Pelayanan Publik Antara Teori dan Aplikasinya*. Yogyakarta : Penerbit Ombak
- Siagian, Tomy Sun & Khair, Hazmanan. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Vo. 1. No. 1
- Simanjuntak, Trinovela & Sitio, Vera Sylvia Saragi. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Naragong Bogor*. Vol.2 No.1
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sollu, O., Maupa, H., & Taba, M. I. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Transfer Pengetahuan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Sinar Galesong Pratama Di Kota Makassar The Effect Of Leadership Style And Organizational Culture On Employee P*. 1(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung; Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tjiang, C. G. H., & Mustamu, R. H. (2014). *Perusahaan Keluarga Di Bidang Konstruksi Di Sidoarjo. Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*, 2(2).
- Wairisal, P.L & Prajawati, Maretha Ika. (2017). *Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Ambon*. Vol.13 No.1
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago (ed.); Cetakan Pe). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Wulansari, K. Y., & Kosasi, N. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekabupaten Batang Hari Kasiyati* Yunita Wulansari, Niki Kosasi. 9(2), 122–126.

Yukl, Gary, (2010), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks. Wirawan

Yuliana, Luluk. (2018). *Analisis Budaya Berbagi Pengetahuan dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pendidikan Ahli Pemrograman Sistem Informasi (PAPSI) ITS Surabaya*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Surabaya

## LAMPIRAN

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TRANSFER PENGETAHUAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN  
PT. PUTRA KARELLA GROUP

---

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT. Putra Karella Group

Pertama-tama saya ingin mengucapkan terima kasih atas kesediaannya membantu saya untuk memberikan jawaban pada pertanyaan kuesioner yang diajukan. Saya sangat menjamin kerahasiaan sehingga tidak perlu ragu untuk menjawabnya, karena hal ini dibutuhkan hanya untuk keperluan ilmiah semata.

Tujuan dalam penelitian ini untuk menguji apakah Gaya Kepemimpinan dan Transfer Pengetahuan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Untuk itu kami mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujur-jujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini.

#### Identitas Responden

1. Nama :

(optional)

2. Jenis kelamin:

Laki-laki

Perempuan

3. Usia:

- <25 tahun
- 26–35 tahun
- 35–45 tahun
- >45 tahun

4. Lama bekerja:

- 1-3 tahun
- 4-6 tahun
- >7 tahun

5. Pendidikan:

- SMA
- STRATA 1
- STRATA 2

*\*) Beri tanda centang sesuai data diri anda pada kotak yang tersedia*

**Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner**

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian, yaitu dengan menconteng pada kolom yang dipilih sesuai dengan keadaannya.
2. Pertanyaan menggunakan skala 1 sampai 5, yang berarti :
  - Angka 1 = Sangat tidak setuju (STS)
  - Angka 2 = Tidak setuju (TS)
  - Angka 3 = Kurang setuju (KS)
  - Angka 4 = Setuju (S)
  - Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Gaya Kepemimpinan</b>						

<i>a. Kharisma</i>						
1	Pemimpin di tempat saya adalah orang yang bersemangat, mempunyai kepribadian menarik dan membawa pengaruh positif terhadap karyawannya					
2	Pemimpin di tempat saya memiliki komitmen yang kuat dan dipercaya mampu membawa perubahan kearah yang lebih baik.					
<i>b. Memberikan inspirasi</i>						
1	Pemimpin di tempat saya mampu memotivasi dan memberi semangat karyawan untuk bekerja lebih baik					
2	Pemimpin di tempat saya sering berdiskusi dengan karyawan dan selalu memiliki ide dalam memecahkan masalah					
<i>c. Memberikan stimulasi intelektual</i>						
1	Pemimpin di tempat saya mampu mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan perusahaan dengan baik kepada karyawannya					
2	Pemimpin di tempat saya mampu Atasan mampu untuk memberikan arahan dalam memecahkan masalah					



	dengan inovasi yang dimilikinya					
<i>d. Memberikan perhatian pribadi</i>						
1	Pemimpin di tempat saya mengajak untuk menyadari kemampuan dan mengembangkan potensi dalam diri masing-masing individu setiap karyawannya					
2	Pemimpin di tempat saya memuji apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan baik					
<i>e. Melayani karyawan</i>						
1	Pemimpin di tempat saya menganggap bahwa memenuhi kebutuhan karyawan adalah salah satu prioritas.					
2	Pemimpin di tempat saya membantu karyawan menyelesaikan masalahnya terutama yang berhubungan dengan pekerjaan.					
<i>f. Menasehati</i>						
1	Apabila karyawan membuat kesalahan, pemimpin akan membicarakan dan memberi arahan sesuai aturan yang ada.					
2	Pemimpin di tempat saya tidak segan untuk berdiskusi dan membahas apa					

	saja harapan yang diinginkan terhadap karyawan agar berhasil meningkatkan kinerja mereka					
<b>Transfer Pengetahuan</b>						
<i>a. Kesulitan</i>						
1	Saya tidak kesulitan dalam memperoleh pengetahuan ditempat kerja					
2	Saya tidak kesulitan dalam membagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja					
<i>b. Keluasan</i>						
1	Pengetahuan yang saya peroleh selama bekerja sangatlah beragam					
2	Pengetahuan yang saya peroleh selama bekerja bermanfaat untuk jangka panjang					
<i>c. Intensitas</i>						
1	Pengetahuan yang saya miliki selama bekerja membantu untuk memecahkan masalah pekerjaan					
2	Pengetahuan yang saya miliki mampu mengubah saya menjadi pribadi yang lebih baik					
<i>d. Kualitas</i>						
1	Pengetahuan yang di miliki selama					

	bekerja membantu meningkatkan hasil kinerja saya					
2	Pengetahuan yang saya peroleh selama bekerja membantu meningkatkan kecepatan dan ketepatan penyelesaian kerja					
<b><i>Kepuasan Kerja</i></b>						
<i>a. Kepuasan Psikologis</i>						
1	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan sepenuh hati					
2	Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang					
<i>b. Kepuasan Sosial</i>						
1	Terdapat interaksi yang baik dengan sesama karyawan, maupun dengan atasan					
2	Kami bisa mengatasi konflik yang ada dengan komunikasi yang baik antara sesama karyawan					
<i>c. Kepuasan Fisik</i>						
1	Saya merasa nyaman dengan suasana dan kebersihan di tempat kerja saya					
2	Ditempat kerja saya peraturan masuk, istirahat, dan pulang kerja diatur dengan baik					

d. Kepuasan Finansial						
1	Keinginan karyawan dapat terpenuhi dengan adanya gaji yang diterima dari perusahaan					
2	Saya menerima bonus tambahan apabila telah melakukan lembur					
<b>Kinerja Karyawan</b>						
<i>a. Kuantitas Kerja</i>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya mampu memenuhi target yang telah diberikan oleh saya					
<i>b. Kualitas dari Hasil</i>						
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan standar yang ada.					
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai ekspektasi sehingga hasilnya memuaskan					
<i>c. Kerja Sama</i>						
1	Saya adalah orang yang ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik oleh sesama rekan kerja					
2	Saya mendiskusikan dengan rekan kerja dan pimpinan atas hasil yang telah dicapai					

<i>d. Tanggung Jawab</i>						
1	Saya adalah orang yang berkomitmen dengan pekerjaannya					
2	saya akan memaksimalkan potensi dalam menyelesaikan pekerjaan					
<i>e. Inisiatif</i>						
1	Saya biasa mengerjakan sesuatu tanpa diperintah					
2	saya kadang berinovasi dan mencari ide yang baru dalam memecahkan suatu masalah ditempat kerja					

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Nama Variabel	Definisi	Indikator Pengukuran Variabel	Skala Pengukuran
1.	Gaya kepemimpinan	Suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.	1. Kharisma, 2. Memberikan inspirasi, 3. Memberikan stimulasi intelektual, 4. Memberikan perhatian pribadi, 5. Melayani karyawan, 6. Menasehati. (Afandi & Hartono, 2018)	Likert
2	Transfer pengetahuan	Sistem pengolahan yang mampu mengatur bagaimana penerapan suatu pengetahuan pada sistem manajemen perusahaan terkait seperti bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda mulai saling bicara menggunakan sistem kerja virtual, sharing antar anggota serta proses duplikasi dari pengetahuan yang di miliki oleh setiap karyawan.	1. Kesulitan, 2. Keluasan, 3. Intensitas, 4. Kualitas. (Martinkenaite, 2012)	Likert
3	Kepuasan	Suatu bentuk sikap emosional	1. Kepuasan psikologis	Likert

		yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Kepuasan sosial</li> <li>3. Kepuasan fisik</li> <li>4. Kepuasan finansial</li> </ul> (Wijaya, 2017)	
4	Kinerja	Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas dari hasil</li> <li>3. Kerja Sama</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> <li>5. Inisiatif</li> </ul> (Mangkunegara, 2011)	Likert

## Lampiran 2

## Output Nilai Realiabilitas

### Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak ...	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...			
Gaya Kepemimpinan	0.913	0.922	0.929	0.622			
Kepuasan Kerja	0.916	0.919	0.932	0.632			
Kinerja Karyawan	0.927	0.950	0.939	0.658			
Transfer Pengetahuan	0.941	0.942	0.952	0.738			

## Nilai Outer Loading

### Outer Loading

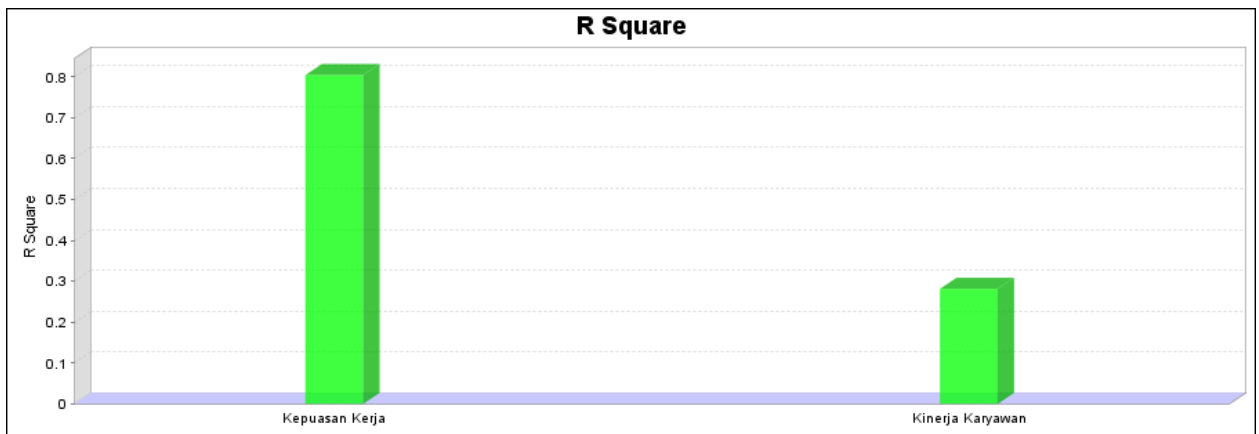
Matriks	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Transfer Pengetahuan
X1.1	0.708			
X1.2	0.719			
X1.3	0.743			
X1.4	0.844			
X1.5	0.845			
X1.6	0.853			
X1.7	0.825			
X1.8	0.756			
X2.1				0.851
X2.2				0.864
X2.3				0.867
X2.4				0.894
X2.5				0.850
X2.6				0.841
X2.7				0.845
Y1.1		0.760		
Y1.2		0.800		
Y1.3		0.825		
Y1.4		0.767		
Y1.5		0.872		
Y1.6		0.822		
Y1.7		0.736		
Y1.8		0.768		
Y2.1			0.737	
Y2.2			0.773	
Y2.3			0.851	
Y2.4			0.846	
Y2.5			0.714	
Y2.6			0.805	
Y2.7			0.855	
Y2.8			0.889	

## Output Nilai Rquare



### R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.804	0.799
Kinerja Karyawan	0.282	0.255



### Output Bootstrapping untuk Koefisien jalur

#### Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	-0.129	-0.120	0.064	2.003	0.046
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.183	0.191	0.121	1.509	0.132
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.508	0.523	0.205	2.481	0.013
Transfer Pengetahuan -> Kepuasan Kerja	0.981	0.974	0.052	18.711	0.000
Transfer Pengetahuan -> Kinerja Karyawan	-0.106	-0.111	0.248	0.428	0.669

### Output Bootstrapping pengaruh setelah dimediasi

#### Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.066	-0.065	0.046	1.422	0.156
Transfer Pengetahuan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.498	0.510	0.205	2.434	0.015

## Path Analysis

