

DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, M. and Leidner, D. 2001, "Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues", *MIS Quarterly*, Vol. 25 No. 1, pp. 107-136.
- Afshan, S., Sobia, I.; Kamran, A, & Nasir, M. 2012. *Impact of training on employee performance: a study of telecommunication sector in Pakistan*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4, 6.
- Ahuja, Komal, 2015. *A study of green advertising and its impact on consumer purchase intention*, *International Journal of Applied Research*, 1 (7): 39-43.
- Aguinis, H., Kraiger, K., 2009. *Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society*. *Annual Review of Psychology* 60: 451-474.
- Anggriawan dan Rusilowati. 2014. Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantotr Cabang Utama Taman Dutamas.
- As'ad.2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bachri, Chaerul dan Wahyudi. 2019. Pengaruh personal knowledge, technology literacy Dan job procedure terhadap kinerja karyawan Pada departemen IT Bank Danamon. *Jurnal Akrab Juara*, Volume 4 Nomor 1.
- Basori, Mohammad Imam. 2017. Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi Pada Perpustakaan Universitas Air Langga. Program Studi Ilmu Informasi dan Ilmu Politik Universitas Air Langga Surabaya.
- Bernardin, John H dan Joice F.A Russel. 2000. *Human Rescurce Management*. Mc Grw-hill Inc, Singapore.
- Budihardjo, A. 2016. *Knowledge Management, Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Budihardjo, M. 2016. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Bugin, Burhan. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Grafika.

- Campbell JP, Gasser MB, Oswald F, 1996. *The Substantive Nature of Job Performance Variability, In Individual Differences and Behaviour in Organizations*. ed. KR Murphy, 258-299. San Fransisco: Jossey Bass Publishers.
- Carillo et al, 2004. *Knowledge Management system performance measure index*. Tarrytown, NY USA: Pergamon Press, Inc.
- Castaneda, D.I. 2015. *Knowledge sharing: the role of psychological variables in leaders and collaborators*. *Uma Psicológica*, 22 (1): 63-69.
- Dajan, Anto. 1991. *Pengantar Metode Statistik*. Jakarta: LP3ES.
- Davidson, Carl and Philip Voss. 2003. *Knowledge Management, An Indroduction to Creating Advantage from Intelectal Capital*. Vision Book. New Delhi.
- Davenport, Thomas, H., and Laurence Prusak. 1998. *Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Dessler, Gary. 2003. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Djokosantoso, Moeljono. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fatwan, S., 2006. *Knowledge Management, warna cerah dunia bisnis Indonesia*. *SWA*, 4, (22) Edisi Februari , p. 53.
- Gao, T., Chai, Y., and Liu, Y. 2018. *A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches*. *International Journal of Crowd Science*. [https:// doi.org/10.1108/IJCS-08-2017-0023](https://doi.org/10.1108/IJCS-08-2017-0023)
- George dan Jones. 2013. *Essentials of Contemporary Management*. Alfabeta, Bandung
- Hemamalini, K.S dam Kurup, S.K. 2014. *Effectiveness of television advertisement on purchase intention*. *International journal of innovative research in science, engineering and terchnology*, 8/2, 9416-9422.
- <http://tsauri.web.id/sejarah-perkembangan-knowledge-management-manajemen-pengetahuan/>

<https://www.bi.go.id/id/tentang-bi/profil/default.aspx>

Indarti, Nurul dan Dyahjatmayanti, Dhiani. 2014. Menejemen Pengetahuan Teori dan Praktik , Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Jann, Hidajat Tjakraatmadja dan Donal Crestofel Lantu. 2006. Knowledge Management dalam konteks organisasi pembelajar, SBMITB

Kosasih. 2007 pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel, Jurnal Manajemen Perhotelan, 3/2: 83.

Kosasih dan Budiani. 2009. *Pengaruh Knowledge management terhadap Kinerja karyawan Departemen Front office Surabaya Plaza Hotel*. Jurnal Petra, Universitas Kristen Petra.

Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2007. *Organizational Behaviour*. Seventh Edition, Mc.Graw Hill International.

Lawrance, Newman W. 2003. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach*. Boston, AllynandBacon.

Lestari, Puji Susanti dan Widhartanto. 2017. Pengaruh *Personal Knowledge, Tekhnology*, dan *Job Prosedure* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nasmoco Karangjati Motor. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis: 6/1.

Lin, H. 2014. *A multi-stage analysis of antecedents and consequences of knowledge management evolution*. Journal of Knowledge Management, 8/1: 52-74

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mariana, Ana. 2009. *Pengetahuan Tacit dan Pengetahuan Eksplisit. Sumber Keunggulan Kompetitif Dalam Pembelajaran Organisasional*. Majalah Ilmiah Unikom. Universitas Kristen Maranatha, Jakarta.

Martoyo, Susilo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.. Yogyakarta.

Miarso, Yusufhadi. (2007). *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta : Kencana

- Munir, Nigky. 2008. *Knowledge Management Audit*. Pedoman Evaluasi Kesiapan Organisasi Mengelola Pengetahuan.. PPM, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics of Innovation*. New York, Oxford: University Press.
- Nonaka, Ikujiro & Naboru Konno, 1998, The Concept of "BA": *Building A Foundation For Knowledge Creator*, Source : California Management 40/3. 40-54
- Pastin, 1986. *The Hard Problem Of Management*. Jossey Bass Inc., California, USA
- Polanyi, M. & Grene, M.G. (1969). *Knowing and being; essays* Chicago: University of Chicago Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Rivai, B.M. 2005. . *Performance appraisal*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robins, P. Stephen. 2000. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Santoso Singgih, 2002. *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Yogyakarta : Trans Idea Publishing.
- Santoso. Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sangkala. 2007. *Knowledge Management*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, Markus. 30 July 2009. *Benefits Of Having An Explicit Knowledge*
<http://km.gunarta.net/node/60>
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2008.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7/1.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarwani, W. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Tiro, Muhammad Arif. 2010. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Edisi Ketiga. Andira Publisher, Makassar
- Townley. (2001). *knowledge Management*. College and Research libraries, 44-55.
- Umar, Husein. 2004. *Riset sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahono, Romi Satrio. 2005. *Menghidupkan Pengetahuan Sudahkah Kita Lakukan?*, Jurnal Dokumentasi dan Informasi – Baca, LIPI, Jakarta.
- Walizer, Michael H. dan Wienir, Paul L. 1987. *Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan*, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran: Aplikasi Software SPSS*. Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Wiig, K. 1997. *Knowledge management: where did it come from and where will it go?*. Expert Systems with Applications, 13/1: 1-14.

- Yazid, A.S., Razali, A.R. and Hussin, M.R., 2012. *Determinants of enterprise risk management (ERM): A proposed framework for Malaysian public listed companies*. International Business Research, 5/1: 80.
- Yuliazmi. 2005. *Penerapan Knowledge Management pada Perusahaan Reasuransi Nasional Indonesia*. Tesis Manajemen Komputer. Universitas Budi Luhur, Jakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Alavi, M. and Leidner, D. 2001, "Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues", MIS Quarterly, Vol. 25 No. 1, pp. 107-136.
- Afshan, S., Sobia, I.; Kamran, A, & Nasir, M. 2012. *Impact of training on employee performance: a study of telecommunication sector in Pakistan*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business 4, 6.
- Ahuja, Komal, 2015. *A study of green advertising and its impact on consumer purchase intention*, International Journal of Applied Research, 1 (7): 39-43.
- Aguinis, H., Kraiger, K., 2009. *Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society*. Annual Review of Psychology 60: 451-474.
- Anggriawan dan Rusilowati. 2014. Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantotr Cabang Utama Taman Dutamas.
- As'ad.2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bachri, Chaerul dan Wahyudi. 2019. Pengaruh personal knowledge, technology literacy Dan job procedure terhadap kinerja karyawan Pada departemen IT Bank Danamon. Jurnal Akrab Juara, Volume 4 Nomor 1.
- Basori, Mohammad Imam. 2017. Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi Pada Perpustakaan Universitas Air Langga. Program Studi Ilmu Informasi dan Ilmu Politik Universitas Air Langga Surabaya.
- Bernardin, John H dan Joice F.A Russel. 2000. *Human Rescurce Management*. Mc Grw-hill Inc, Singapore.
- Budihardjo, A. 2016. Knowledge Management, Efektif Berinovasi Meraih Sukses. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.

- Budihardjo, M. 2016. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Bugin, Burhan. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Grafika.
- Campbell JP, Gasser MB, Oswald F, 1996. *The Substantive Nature of Job Performance Variability, In Individual Differences and Behaviour in Organizations*. ed. KR Murphy, 258-299. San Fransisco: Jossey Bass Publishers.
- Carillo et al, 2004. *Knowledge Management system performance measure index*. Tarrytown, NY USA: Pergamon Press, Inc.
- Castaneda, D.I. 2015. *Knowledge sharing: the role of psychological variables in leaders and collaborators*. *Uma Psicológica*, 22 (1): 63-69.
- Dajan, Anto. 1991. *Pengantar Metode Statistik*. Jakarta: LP3ES.
- Davidson, Carl and Philip Voss. 2003. *Knowledge Management, An Indroduction to Creating Advantage from Intelectal Capital*. Vision Book. New Delhi.
- Davenport, Thomas, H., and Laurence Prusak. 1998. *Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Dessler, Gary. 2003. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Djokosantoso, Moeljono. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fatwan, S., 2006. *Knowledge Management, warna cerah dunia bisnis Indonesia*. *SWA*, 4, (22) Edisi Februari , p. 53.
- Gao, T., Chai, Y., and Liu, Y. 2018. *A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches*. *International Journal of Crowd Science*. [https:// doi.org/10.1108/IJCS-08-2017-0023](https://doi.org/10.1108/IJCS-08-2017-0023)
- George dan Jones. 2013. *Essentials of Contemporary Management*. Alfabeta, Bandung

Hemamalini, K.S dan Kurup, S.K. 2014. *Effectiveness of television advertisement on purchase intention*. International journal of innovative research in science, engineering and technology, 8/2, 9416-9422.

<http://tsauri.web.id/sejarah-perkembangan-knowledge-management-manajemen-pengetahuan/>

<https://www.bi.go.id/id/tentang-bi/profil/default.aspx>

Indarti, Nurul dan Dyahjatmayanti, Dhiani. 2014. Menejemen Pengetahuan Teori dan Praktik , Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Jann, Hidajat Tjakraatmadja dan Donal Crestofel Lantu. 2006. Knowledge Management dalam konteks organisasi pembelajar, SBMITB

Kosasih. 2007 pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel, Jurnal Manajemen Perhotelan, 3/2: 83.

Kosasih dan Budiani. 2009. *Pengaruh Knowledge management terhadap Kinerja karyawan Departemen Front office Surabaya Plaza Hotel*. Jurnal Petra, Universitas Kristen Petra.

Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2007. *Organizational Behaviour*. Seventh Edition, Mc.Graw Hill International.

Lawrance, Newman W. 2003. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach*. Boston, AllynandBacon.

Lestari, Puji Susanti dan Widhartanto. 2017. Pengaruh *Personal Knowledge, Tekhnology*, dan *Job Prosedure* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nasmoco Karangjati Motor. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis: 6/1.

Lin, H. 2014. *A multi-stage analysis of antecedents and consequences of knowledge management evolution*. Journal of Knowledge Management, 8/1: 52-74

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mariana, Ana. 2009. *Pengetahuan Tacit dan Pengetahuan Eksplisit. Sumber Keunggulan Kompetitif Dalam Pembelajaran Organisasional*. Majalah Ilmiah Unikom. Universitas Kristen Maranatha, Jakarta.

- Martoyo, Susilo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.. Yogyakarta.
- Miarso, Yusufhadi. (2007). *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta : Kencana
- Munir, Nigky. 2008. *Knowledge Management Audit*. Pedoman Evaluasi Kesiapan Organisasi Mengelola Pengetahuan.. PPM, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics of Innovation*. New York, Oxford: University Press.
- Nonaka, Ikujiro & Naboru Konno, 1998, The Concept of "BA": *Building A Foundation For Knowledge Creator*, Source : California Management 40/3. 40-54
- Pastin, 1986. *The Hard Problem Of Management*. Jossey Bass Inc., California, USA
- Polanyi, M. & Grene, M.G. (1969). *Knowing and being; essays* Chicago: University of Chicago Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Rivai, B.M. 2005. . *Performance appraisal*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robins, P. Stephen. 2000. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Santoso Singgih, 2002. *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Yogyakarta : Trans Idea Publishing.
- Santoso. Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sangkala. 2007. *Knowledge Management*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Santoso, Markus. 30 July 2009. Benefits Of Having An Explicit Knowledge
<http://km.gunarta.net/node/60>
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2008.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Oraganisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7/1.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung
- Sujarwani, W. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta, Bandung.
- Suprihanto, John. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Tiro, Muhammad Arif. 2010. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Edisi Ketiga. Andira Publisher, Makassar
- Townley. (2001). *knowledge Management*. *College and Research libraries*, 44-55.
- Umar, Husein. 2004. *Riset sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahono, Romi Satrio. 2005. *Menghidupkan Pengetahuan Sudahkah Kita Lakukan?*, *Jurnal Dokumentasi dan Informasi – Baca*, LIPI, Jakarta.

- Walizer, Michael H. dan Wienir, Paul L. 1987. *Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan*, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemeasaran: Aplikasi Software SPSS*. Univrsitas Muhammadiyah, Malang.
- Wiig, K. 1997. *Knowledge management: where did it come from and where will it go?*. *Expert Systems with Applications*, 13/1: 1-14.
- Yazid, A.S., Razali, A.R. and Hussin, M.R., 2012. *Determinants of enterprise risk management (ERM): A proposed framework for Malaysian public listed companies*. *International Business Research*, 5/1: 80.
- Yuliazmi. 2005. *Penerapan Knowledge Management pada Perusahaan Reasuransi Nasional Indonesia*. Tesis Manajemen Komputer. Universitas Budi Luhur, Jakarta. Tidak Dipublikasikan.

Lampiran 1

KUESIONER

**Penelitian Tentang
Pengaruh *Personal Knowledge, Job Procedure, Technology, dan Learning Organization* Terhadap Kinerja Pegawai Level Asisten Manajer Pada Bank Indonesia Se Sulawesi**

Pengantar Untuk Responden

Dibawah ini terdapat sejumlah pertanyaan (*questioner*) yang digunakan sebagai bahan (data) penelitian, mengenai pengaruh *personal knowledge, job procedure, technology, dan learning organization* terhadap kinerja pegawai level asisten manajer pada Bank Indonesia se Sulawesi. Sehubungan dengan hal tersebut, sudi kiranya Bapak/Ibu menjawab pertanyaan sedapat mungkin obyektif dan betul-betul berasal dari pikiran serta yang dirasakan saat ini. Disamping itu, sedapat mungkin dapat menghindari mendiskusikan jawaban dengan rekan kerja/teman.

Berilah tanda silang atau lingkarilah pernyataan yang anda anggap sesuai/cocok. Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Peneliti

RAWINDRA ARDIANSAH

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen
Universitas Hasanuddin, Makassar

Isilah dengan menggunakan huruf balok dan beri tanda check (✓) pada pilihan Anda.

IDENTITAS RESPONDEN

Unit Kerja :

Jenis Kelamin : a. Laki – laki (....)
b. Perempuan (....)

Usia :

Pendidikan : a. Diploma I, II, III (....)
b. Sarjana (S1) (....)
c. S2 (....)
d. S3 (....)

Masa Kerja : a. (....) 1 – 5 tahun
b. (....) 6 – 10 tahun
c. (....) 10 – 15 tahun
d. (....) di atas 15 tahun

KUESIONER

Beri tanda check (√) pada pilihan jawaban yang dirasakan paling sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

Keterangan:

- STS = Sangat Tidak Setuju (nilai bobot = 1)
 TS = Tidak Setuju (nilai bobot = 2)
 S = Setuju (nilai bobot = 3)
 SS = Sangat Setuju (nilai bobot = 4)

Daftar Pertanyaan:

No	Variabel Penelitian	Pilihan jawaban			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	<i>Personal Knowledge</i>				
1	Pengalaman yang dimiliki sangat membantu bekerja lebih profesional.				
2	Pengalaman tidak hanya diperoleh dari diri sendiri tetapi juga dari orang lain.				
3	Mendapatkan pengalaman baru setiap hari.				
4	Pengalaman yang diperoleh memperkaya pengetahuan.				
5	Akan lebih baik apabila mempelajari pengalaman dari divisi lain walaupun tidak termasuk dalam tanggung jawab pegawai satu divisi.				
6	Aktif mengomunikasikan pengalaman kerja dengan sesama rekan kerja.				
7	Selalu ikut ambil bagian dalam forum <i>sharing best-practices</i> dan membagikan pengalaman untuk kemajuan tempat kerja (entitas).				

No	Variabel Penelitian	Pilihan jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
2.	Job Procedure				
1	SOP dapat menjamin terciptanya produk yang berstandar meskipun dikerjakan oleh orang yang berbeda.				
2	Dengan adanya SOP pekerjaan menjadi terarah dan terkoordinir.				
3	SOP merupakan sarana komunikasi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.				
4	SOP dapat menunjukkan tanggung jawab kerja dengan sangat jelas.				
5	SOP dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengefisiensi waktu.				
6	Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik.				
7	SOP selalu dijadikan acuan dalam pelaksanaan pelatihan dalam divisi atau unit kerja.				
8	Seorang karyawan yang memiliki ide dari pengalaman yang dimilikinya dan diubah dalam bentuk SOP merupakan gagasan yang baik.				

No	Variabel Penelitian	Pilihan jawaban			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
3.	<i>Technology</i>				
1	Pemahaman tentang intranet sudah baik (Intranet: jaringan komputer basis internet khusus ditempat kerja).				
2	Frekuensi menggunakan fasilitas intranet selama jam kerja cukup tinggi.				
3	Intranet merupakan sarana yang sesuai untuk mendapatkan dan menyebarkan informasi.				
4	Pengetahuan akan intranet wajib diketahui oleh semua karyawan baik staff maupun managerial.				
5	Fasilitas intranet yang ada saat ini sangat membantu proses kerja karyawan.				
6	Fasilitas intranet dapat meningkatkan efisiensi kerja dari segi waktu dan biaya.				
7	Pemanfaatan teknologi di divisi sudah efektif.				
8	Fasilitas Intranet sangat membantu di dalam menyimpan dan mengirim data.				

No	Variabel Penelitian	Pilihan jawaban			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
4.	<i>Learning Organization</i>				
1	Tempat kerja memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri.				
2	Pelatihan yang diikuti di tempat kerja dapat menambah wawasan.				
3	Pimpinan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan				
4	Visi di tempat kerja menjadi panduan/kompas serta dapat memberikan arahan dalam melakukan kegiatan.				
5	Anda memiliki sensitifitas terhadap perubahan yang terjadi.				
6	Anda mampu menjalankan peran sesuai harapan tempat kerja.				
7	Proses pembelajaran dalam tim menciptakan keputusan kelompok atau organisasi (entitas).				
8	Sadar bahwa dengan berpikir "sistem" dapat membantu dalam mencapai perubahan bagi tempat kerja (entitas).				
5.	Kinerja				
1	Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.				
2	Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional pekerjaan.				
3	Mampu melaksanakan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.				

Terima kasih atas kerja sama anda

Lampiran 3

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48 N-2 (50-2)	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

c. Input Data Kusisioner *Technology* (X3)

Responden	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	Total X3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	3	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	3	3	3	4	3	3	3	3	25
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	3	4	4	4	4	4	3	4	30
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	3	4	4	4	3	3	3	3	27
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	3	3	3	4	3	3	3	3	25
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	3	4	4	4	4	4	3	4	30
27	4	4	4	4	4	4	3	4	31
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	3	1	4	4	1	4	2	4	23
32	3	4	4	4	4	4	4	3	30
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	3	4	4	4	4	4	3	3	29
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	3	4	4	4	4	4	31
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	2	3	4	2	27
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24
42	4	4	3	3	4	4	4	4	30
43	4	4	4	4	2	4	4	4	30
44	4	3	3	4	4	3	3	3	27
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	3	2	3	2	3	2	2	20

d. Input Data Kusioner *Learning Organization* (X4) dan Kinerja Pegawai (Y)

Responden	x41	x42	x43	x44	x45	x46	x47	x48	Total X4	y1	y2	y3	Total Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
2	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	12
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	11
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
7	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	12
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
13	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	11
14	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	12
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
16	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	3	11
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
18	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	4	10
19	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3	4	4	11
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
22	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	12
23	3	3	3	3	3	3	4	3	25	4	3	3	10
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
27	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	12
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
31	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	12
32	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	12
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	10
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
37	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	4	4	12
38	4	4	2	3	3	3	4	4	27	4	4	3	11
39	4	4	3	3	4	2	4	3	27	4	3	3	10
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
42	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	3	4	11
43	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	4	11
44	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	4	4	12
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
47	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	9
48	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	12
49	4	4	4	4	3	3	4	3	29	4	4	4	12
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9

Lampiran 5

Uji Validitas

a. Uji Validitas *Personal Knowledge* (X1)

		Correlations							
		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	Total X1
x11	Pearson Correlation	1	.875**	.520**	.821**	.463**	.472**	.563**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x12	Pearson Correlation	.875**	1	.436**	.821**	.628**	.567**	.667**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x13	Pearson Correlation	.520**	.436**	1	.552**	.423**	.723**	.500**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.002	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x14	Pearson Correlation	.821**	.821**	.552**	1	.412**	.511**	.608**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x15	Pearson Correlation	.463**	.628**	.423**	.412**	1	.699**	.694**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.003		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x16	Pearson Correlation	.472**	.567**	.723**	.511**	.699**	1	.772**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
x17	Pearson Correlation	.563**	.667**	.500**	.608**	.694**	.772**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.794**	.848**	.753**	.798**	.782**	.859**	.848**	1
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Validitas *Job Description* (X2)

		Correlations								
		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	Total X2
x21	Pearson Correlation	1	.631**	.537**	.680**	.683**	.481**	.460**	.573**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x22	Pearson Correlation	.631**	1	.890**	.941**	.844**	.729**	.690**	.503**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x23	Pearson Correlation	.537**	.890**	1	.832**	.735**	.719**	.693**	.565**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x24	Pearson Correlation	.680**	.941**	.832**	1	.786**	.671**	.637**	.444**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x25	Pearson Correlation	.683**	.844**	.735**	.786**	1	.669**	.544**	.511**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x26	Pearson Correlation	.481**	.729**	.719**	.671**	.669**	1	.623**	.450**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x27	Pearson Correlation	.460**	.690**	.693**	.637**	.544**	.623**	1	.461**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x28	Pearson Correlation	.573**	.503**	.565**	.444**	.511**	.450**	.461**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total X2	Pearson Correlation	.770**	.930**	.894**	.894**	.867**	.804**	.768**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Uji Validitas *Technology* (X3)

		Correlations								
		x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	Total X3
x31	Pearson Correlation	1	.670**	.567**	.621**	.570**	.700**	.810**	.685**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x32	Pearson Correlation	.670**	1	.582**	.552**	.758**	.625**	.784**	.494**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x33	Pearson Correlation	.567**	.582**	1	.782**	.446**	.762**	.585**	.666**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x34	Pearson Correlation	.621**	.552**	.782**	1	.451**	.719**	.530**	.596**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x35	Pearson Correlation	.570**	.758**	.446**	.451**	1	.612**	.645**	.618**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x36	Pearson Correlation	.700**	.625**	.762**	.719**	.612**	1	.646**	.879**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x37	Pearson Correlation	.810**	.784**	.585**	.530**	.645**	.646**	1	.605**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x38	Pearson Correlation	.685**	.494**	.666**	.596**	.618**	.879**	.605**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total X3	Pearson Correlation	.843**	.839**	.797**	.769**	.797**	.887**	.853**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Uji Validitas *Learning Organization* (X4)

		Correlations								
		x41	x42	x43	x44	x45	x46	x47	x48	Total X4
x41	Pearson Correlation	1	.671**	.512**	.552**	.593**	.476**	.606**	.457**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x42	Pearson Correlation	.671**	1	.602**	.756**	.497**	.568**	.719**	.554**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x43	Pearson Correlation	.512**	.602**	1	.806**	.455**	.700**	.561**	.442**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x44	Pearson Correlation	.552**	.756**	.806**	1	.535**	.791**	.706**	.600**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x45	Pearson Correlation	.593**	.497**	.455**	.535**	1	.531**	.552**	.578**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x46	Pearson Correlation	.476**	.568**	.700**	.791**	.531**	1	.712**	.759**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x47	Pearson Correlation	.606**	.719**	.561**	.706**	.552**	.712**	1	.708**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x48	Pearson Correlation	.457**	.554**	.442**	.600**	.578**	.759**	.708**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total X4	Pearson Correlation	.741**	.819**	.792**	.889**	.734**	.862**	.851**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

e. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations			Kinerja Pegawai
		y1	y2	y3	Y
y1	Pearson Correlation	1	.654**	.552**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
y2	Pearson Correlation	.654**	1	.714**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
y3	Pearson Correlation	.552**	.714**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
Kinerja Pegawai Y	Pearson Correlation	.836**	.908**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6

Uji Realibilitas

a. Uji Realibilitas *Personal Knowledge* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	22.0000	6.204	.730	.891
x12	22.0000	6.082	.799	.885
x13	22.1800	5.661	.633	.904
x14	22.0200	6.142	.732	.891
x15	22.2400	5.533	.671	.900
x16	22.2000	5.551	.794	.881
x17	22.1600	5.770	.786	.883

b. Uji Realibilitas *Job Description* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	26.0200	7.000	.688	.926
x22	25.9400	6.956	.908	.911
x23	25.9800	6.918	.859	.913
x24	25.9600	6.978	.860	.913
x25	26.0000	6.939	.822	.916
x26	26.0600	6.996	.736	.922
x27	26.0200	7.163	.694	.925
x28	26.2000	7.061	.589	.936

c. Uji Realibitas *Technology* (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	25.4400	10.292	.796	.918
x32	25.4000	9.796	.779	.919
x33	25.4200	10.289	.734	.922
x34	25.3000	10.827	.713	.924
x35	25.5000	9.480	.706	.928
x36	25.3800	10.240	.854	.915
x37	25.5200	9.806	.799	.917
x38	25.4600	9.927	.773	.919

d. Uji Realibitas *Learning Organization* (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x41	25.8000	7.510	.666	.919
x42	25.8000	7.306	.763	.912
x43	25.9200	7.014	.712	.916
x44	25.8600	6.980	.849	.905
x45	25.9600	7.304	.644	.921
x46	25.8800	6.842	.808	.908
x47	25.7800	7.277	.806	.909
x48	25.9200	7.177	.716	.915

e. Uji Realibitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	7.4000	.735	.651	.833
y2	7.4600	.621	.778	.710
y3	7.4600	.662	.699	.790

Lampiran 7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

a. Distribusi Frekuensi *Personal Knowledge* (x1)

Statistics

		X1	X2	X3.	X4.	X5	X6.	X7
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X11_Pengalaman yang dimiliki sangat membantu bekerja lebih professional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Sangat Setuju	40	80.0	80.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X12_Pengalaman tidak hanya diperoleh dari diri sendiri tetapi juga dari orang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Sangat Setuju	40	80.0	80.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X13_Mendapatkan pengalaman baru setiap hari.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	16	32.0	32.0	34.0
	Sangat Setuju	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X14_Pengalaman yang diperoleh memperka-ya pengetahuan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Sangat Setuju	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X15_ Akan lebih baik apabila mempelajari pengalaman dari divisi lain walaupun tidak termasuk dalam tanggung jawab pegawai satu divisi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	19	38.0	38.0	40.0
	Sangat Setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X16_ Aktif mengomunikasikan pengalaman kerja dengan rekan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	18	36.0	36.0	38.0
	Sangat Setuju	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X17_ Selalu ikut ambil bagian dalam forum '*sharing best practices*' dan membagikan pengalaman untuk kemajuan tempat kerja (entitas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	36.0	36.0	36.0
	Sangat Setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b. Distribusi Frekuensi *Job Description* (x2)

		Statistics							
		X21	X22.	X23	X24.	X25	X26	X27	X28
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X21_SOP dapat menjamin terciptanya produk yang berstandar meskipun dikerjakan oleh orang yang berbeda.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	12	24.0	24.0	26.0
	Sangat Setuju	37	74.0	74.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X22_Dengan adanya SOP pekerjaan menjadi terarah dan terkoordinir.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Sangat Setuju	40	80.0	80.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X23_SOP merupakan sarana komunikasi dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Sangat Setuju	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X24_SOP dapat menunjukkan tanggung jawab kerja dengan sangat jelas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Sangat Setuju	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X25_SOP dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengefisiensi waktu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Sangat Setuju	37	74.0	74.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X26_Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	32.0	32.0	32.0
	Sangat Setuju	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X27_SOP selalu dijadikan acuan dalam pelaksanaan pelatihan dalam divisi / unit kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	28.0	28.0	28.0
	Sangat Setuju	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X28_Seorang karyawan yang memiliki ide dari pengalaman yang dimilikinya dan diubah dalam bentuk SOP merupakan gagasan yang baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	21	42.0	42.0	44.0
	Sangat Setuju	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

c. Distribusi Frekuensi *Technology* (X3)

Statistics

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X31_ Pemahaman tentang intranet sudah baik. (Intranet: jaringan komputer basis internet khusus ditempat kerja).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	38.0	38.0	38.0
	Sangat Setuju	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X32_ Frekuensi menggunakan fasilitas intranet selama jam kerja cukup tinggi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	14	28.0	28.0	30.0
	Sangat Setuju	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X33_ Intranet merupakan sarana yang sesuai untuk mendapatkan dan menyebarkan informasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	16	32.0	32.0	34.0
	Sangat Setuju	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X34_ Pengetahuan akan intranet wajib diketahui oleh semua karyawan baik staff maupun managerial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Sangat Setuju	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X35_Fasilitas intranet yang ada saat ini sangat membantu proses kerja karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Setuju	13	26.0	26.0	34.0
	Sangat Setuju	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X36_Fasilitas intranet dapat meningkatkan efisiensi kerja baik dari segi waktu dan biaya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	32.0	32.0	32.0
	Sangat Setuju	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X37_Pemanfaatan teknologi di divisi sudah efektif.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	19	38.0	38.0	42.0
	Sangat Setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X38_Fasilitas intranet sangat membantu dalam menyimpan dan mengirim data.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	16	32.0	32.0	36.0
	Sangat Setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

d. Distribusi Frekuensi *Learning Organization* (x4)

		Statistics							
		X41	X42	X43	X44	X45	X46	X47	X48
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X41_ Tempat kerja memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Sangat Setuju	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X42_ Pelatihan yang diikuti di tempat kerja dapat menambah wawasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Sangat Setuju	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X43_ Pimpinan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	16	32.0	32.0	34.0
	Sangat Setuju	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X44_ Visi di tempat kerja menjadi panduan/ kompas serta dapat memberikan arahan dalam melakukan kegiatan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	30.0	30.0	30.0
	Sangat Setuju	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X46_ Anda mampu menjalankan peran sesuai harapan tempat kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	14	28.0	28.0	30.0
	Sangat Setuju	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X47_ Proses pembelajaran dalam tim men-ciptakan keputusan kelompok atau organisasi (entitas).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Sangat Setuju	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X48_ Sadar bahwa dengan berpikir "sistem" dapat membantu dalam mencapai perubahan bagi tempat kerja (entitas).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	36.0	36.0	36.0
	Sangat Setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

e. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0

Y1_Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Sangat Setuju	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2_Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	30.0	30.0	30.0
	Sangat Setuju	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3_Mampu melaksanakan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	30.0	30.0	30.0
	Sangat Setuju	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 8

Deskriptif Item Variabel

a. Deskriptif *Personal Knowledge (X1)*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
x11	50	3	4	3.80
x12	50	3	4	3.80
x13	50	1	4	3.62
x14	50	3	4	3.78
x15	50	1	4	3.56
x16	50	2	4	3.60
x17	50	3	4	3.64
Valid N (listwise)	50			

b. Deskriptif *Job Description (x2)*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
x21	50	2	4	3.72
x22	50	3	4	3.80
x23	50	3	4	3.76
x24	50	3	4	3.78
x25	50	3	4	3.74
x26	50	3	4	3.68
x27	50	3	4	3.72
x28	50	2	4	3.54
Valid N (listwise)	50			

c. Deskriptif *Technology* (X3)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
x31	50	3	4	3.62
x32	50	1	4	3.66
x33	50	2	4	3.64
x34	50	3	4	3.76
x35	50	1	4	3.56
x36	50	3	4	3.68
x37	50	2	4	3.54
x38	50	2	4	3.60
Valid N (listwise)	50			

d. Deskriptif *Learning Organization* (X4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
x41	50	3	4	3.76
x42	50	3	4	3.76
x43	50	2	4	3.64
x44	50	3	4	3.70
x45	50	3	4	3.60
x46	50	2	4	3.68
x47	50	3	4	3.78
x48	50	3	4	3.64
Valid N (listwise)	50			

e. Deskriptif *Kinerja Pegawai* (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
y1	50	3	4	3.76
y2	50	3	4	3.70
y3	50	3	4	3.70
Valid N (listwise)	50			

f. Lampiran 9

Hasil Output Olah Data SPSS

a. Nilai R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.865	.43528

a. Predictors: (Constant), Learning Organization, Technology, Knowledge Management, Job Description

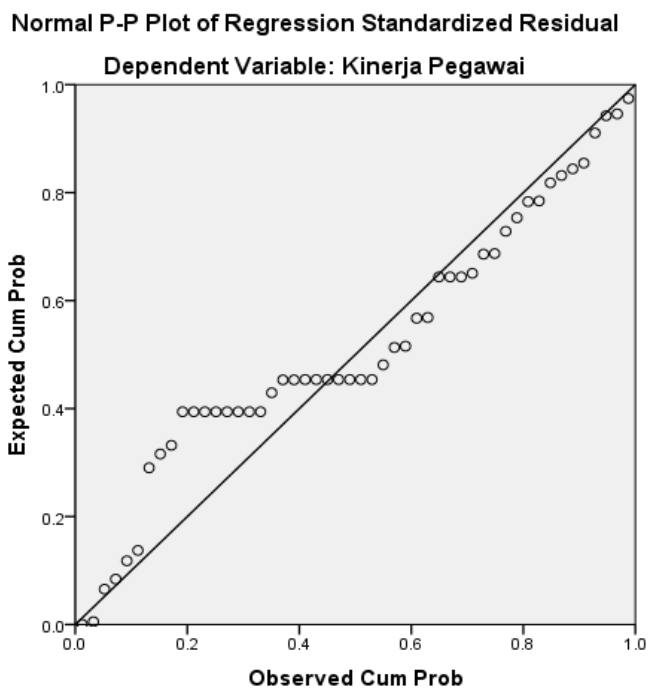
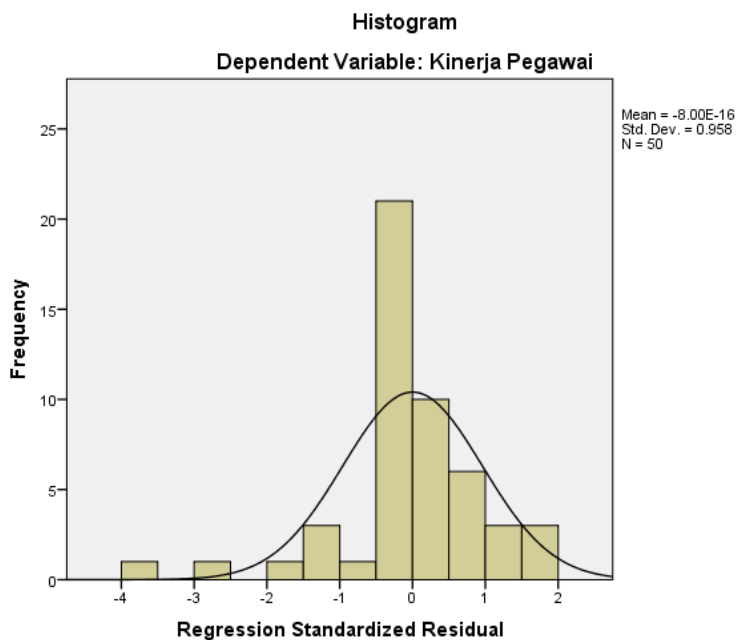
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Nilai t Hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.149	.646		-.230	.819
Personal Knowledge	.095	.040	.224	2.387	.021
Job Description	.096	.039	.244	2.438	.019
Technology	.066	.029	.200	2.265	.028
Learning Organization	.139	.050	.357	2.781	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c. Diagram Histogram



d. Scalterplot