

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, RELIGIUITAS DAN *TACIT*
KNOWLEDGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada CV. Makin Jaya Mojokerto)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Moh. Ubaidillah Masrur

21901081416



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

TAHUN 2025

PENGARUH MOTIVASI KERJA, RELIGIUITAS DAN TACIT

KNOWLEDGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada CV. Makin Jaya Mojokerto)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Moh. Ubaidillah Masrur

21901081416



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

TAHUN 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, religiusitas dan *tacit knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin jaya. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) yaitu pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Semua karyawan CV. Makin Jaya. Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan dalam penentuan sampel adalah sampel jenuh dan ditemukan sejumlah 60 responden. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja, religiusitas dan *tacit knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci: motivasi kerja, religiusitas, *tacit knowledge* dan kinerja karyawan.



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of work motivation, religiosity, and tacit knowledge on employee performance at CV. Makin Jaya. Based on these objectives, this study employed explanatory research, specifically a quantitative approach. The population was all employees of CV. Makin Jaya. The sampling method used was saturated sampling, resulting in a total of 60 respondents. The results indicate that work motivation, religiosity, and tacit knowledge influence employee performance, both simultaneously and partially.

Keywords: work motivation, religiosity, tacit knowledge, and employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri sepatu di Indonesia semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan akan produk industri semakin meningkat untuk kelangsungan hidup semua orang. Di samping itu Industri merupakan bagian penting dari pembangunan ekonomi di Indonesia, dan berkontribusi terhadap kemajuan secara keseluruhan. Salah satunya ialah pada industri pembuatan sol sepatu dengan kualitas yang sesuai dengan standart. Dalam berjalannya suatu perusahaan, komponen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang paling utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga potensi sumber daya manusia perlu *diupgrade* dan dikelola dengan baik agar mampu bersaing dalam persaingan global.

CV. Makin Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan sol sepatu, khususnya sol yang berbahan baku untuk digunakan pada proses pembuatannya adalah dari limbah sampah sol-sol sandal dan sepatu yang bekas bisa disebut juga dengan (afalan atau gembos) untuk didaur ulang kembali dikelola menjadi produk sol yang berkualitas tinggi. Jenis sol yang akan di produksi ada dua jenis yaitu PVC (*Poly Vinyl Chloride*) dan TRP (*Thermo Plastic Rubber*) dengan kedua jenis sol yang akan diproduksi. PVC adalah produk sol yang memiliki satu warna saja yaitu hitam dan pada produk soal jenis ini yang bahan bakunya dari limbah sampah tersebut. TRP adalah produk sol yang bahan bakunya diambil dari import berupa bahan mentah yang akan

diproses lagi untuk dijadikan produk sol bahan ini mempunyai warna putih bening atau transparan. Dengan adanya bahan material ini perusahaan CV. Makin Jaya ini mampu memproduksi produk sol sandal dan sepatu yang terbaru yang akan dipasarkan, dan siap digunakan oleh semua masyarakat. Perusahaan ini mampu mencetak produk yang berkualitas tinggi sehingga bisa memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Adanya langkah baru menjadi perusahaan yang terorganisasi atau teratur, mendorong CV. Makin Jaya ini untuk yang menjadi terutama dalam perusahaan produksi sol sepatu khususnya di daerah Mojokerto. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas maka harus ditunjang melalui kinerja perusahaan dan kinerja perusahaan yang dibentuk melalui kinerja karyawan, karena karyawan adalah tumpuan utama organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara non formal dari Moch Makhin selaku owner CV Makin Jaya, Mojokerto Indonesia, tidak adanya pegawai yang resign dan PHK tidak pernah terjadi dalam beberapa tahun ini. Data resign beberapa tahun terakhir menunjukan sebanyak 4 orang dari 64 total karyawan. Karena karyawan mematuhi dan menerapkan peraturan perusahaan dengan baik dan benar, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini bisa saja terjadi karena pemimpin perusahaan bisa memberikan motivasi serta inovasi kepada karyawan, dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan mungkin juga menjadi alasan misalnya saja fasilitas yang ada di perusahaan cukup memadai. Adapun pemberian kompensasi yang merata dan adanya kenaikan gaji yang diberikan bisa menjadi alasan.

Dengan melihat hal tersebut, perusahaan perlu meingkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. pemimpin sekaligus owner perusahaan untuk terus bisa memotivasi para karyawan agar permasalahan yang ada dalam perusahaan lebih mudah diselesaikan dengan baik. Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya, kesesuaian antara gaya kepemimpinan yang dibawa oleh owner dengan apa yang menjadi harapan karyawan tentu akan menimbulkan dampak lebih positif kedepanya kepada para karyawan selain itu pegawai yang bekerja adalah kebanyakan warga setempat, menimbulkan kesinambungan yang berlanjut yang juga di dukung dengan komunikasi bawahan dan atasan yang lebih hangat, hal itu pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawannya. Ownernya juga tergabung dalam lingkup pengusaha muda daerah Mojokerto, sehingga inovasi yang di terapkan pada CV Makin jaya termasuk terdepan, di lingkungan kerja dan owner juga menerapkan asas kekeluargaan serta asas keagamaan di dalam perusahaan. Kenyamanan tersebut merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan pada unit kerja yang di dapatkan dari pengalaman bergabungnya owner di lingkup pengusaha muda kabupaten Mojokerto. Dengan hal itu perlu adanya dorongan kepada para bawahannya yang bekerja sesuai dengan job deskripsi untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi yang diharapkan oleh perusahaan, dengan hal itu tentunya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai

no	Tahun	Pegawai resign	Pegawai tetap
1	2021-2022	Tidak ada	64 orang

2	2023-2024	Ada, sebanyak 4 orang	60 orang
---	-----------	-----------------------	----------

Sumber : Data Primer 2024

Kenyamanan karyawan adalah ujung tombak dalam memajukan perusahaan karena itu kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja yang buruk akan berakibat pada minimnya produktivitas karyawan dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan lebih baik dan cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) tinggi Satria Tahir (2019). Faktor Penting yang dapat menentukan kinerja karyawan dan kemampuan suatu organisasi beradaptasi dengan lingkungan menurut Bass (2018) adalah disiplin, motivasi dan prestasi kerja. Permasalahan kinerja menjadi fenomena yang meranik untuk diangkat karena menurut Hasibuan (2020) kinerja yang buruk berakibat pada pencapaian waktu yang menurun dalam perusahaan.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian kepada sumber daya manusia atau karyawannya dengan memahami faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama jam kerja berlangsung. Kinerja karyawan yang optimal dapat diwujudkan dengan adanya dorongan motivasi yang dapat mendukung suasana psikologis karyawan, karena karyawan yang tidak produktif dalam bekerja salah satunya adalah disebabkan karena terdapat problem dalam motivasi kerjanya Brahmasari dan Suprayetno (2018).

Salah satu tindakan strategis untuk menjaga kinerja tetap baik adalah mengolah dan menjaga motivasi karyawan. Motivasi merupakan daya dorong bagi pekerja. Tanpa motivasi, pekerja tidak bekerja maksimal padahal ini akan berkontribusi pada kinerja dan produktivitas. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja perusahaan. pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, dan dorongan dalam bekerja sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun suasana psikologis yang dapat mendukung motivasi kerja karyawan tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas karyawan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau filter bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Menurut Burns & Alexander (2020), motivasi yang baik dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Religiuitas merupakan pengetahuan, pengalaman atau mampu menerapkan konsep dasar islam yang meliputi aqidah (kepercayaan), syariah (hukum), dan akhlak (sikap). Dalam agama, bekerja merupakan ibadah kepada Tuhan dan bentuk praktek dari niat yang ada dalam diri seseorang untuk mencari kekuatan, kesuksesan, kekayaan untuk diri sendiri, dan kekaguman terhadap orang lain serta nilai-nilai dalam hidup Barkin (2015).

Seseorang yang beragama dan memiliki nilai-nilai agama akan memandang adanya kewajiban memberikan hasil kerja sebaik mungkin yang dia upayakan sebagai bentuk tanggung jawab Ekizler & Galifanova (2020). Kekuatan religiusitas dapat mendorong pencapaian hasil kerja yang baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tak lepas dari implementasi *tacit knowledge*.

Penerapan *tacit knowledge* dipandang sangat membantu dalam mengelola pengetahuan karyawan dalam melayani tamu sehingga kinerja karyawan bisa terjaga dengan baik. Karyawan diarahkan bagaimana menerapkan pengetahuan dan pengalaman yang selama ini dia dapatkan untuk digunakan dalam rangka memperbaiki kinerjanya sehingga secara langsung juga mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian Munir (2022) mengenai pengaruh motivasi kerja, religiusitas, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Lestari (2021) Pengaruh pengembangan sumber daya alam manusia dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin sering pengembangan sumber daya manusia diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin tinggi religiusitas karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dan akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Sedangkan berdasarkan penelitian Julianry (2021) Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementrian komunikasi dan informatika hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Dengan demikian berdasarkan perbedaan hasil penelitian dapat muncul karena berbagai faktor seperti metode penelitian yang berbeda, perbedaan sampel, perbedaan instrumen pengukuran, atau variasi dalam variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, penelitian dilakukan untuk memahami lebih lanjut atau memberikan klarifikasi terhadap temuan yang ada atau untuk mengeksplorasi area yang belum sepenuhnya dipahami.

Dari uraian latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melihat

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, RELIGIUSITAS DAN *TACIT KNOWLEDGE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja, religiusitas dan *tacit knowledge* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin jaya?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin jaya?
3. Apakah pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin jaya?
4. Apakah pengaruh *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin jaya?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, religiusitas dan *tacit knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin jaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin jaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin jaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin jaya.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis
 - Agar bisa dijadikan pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, religiusitas, *tacit knowledge* dan kinerja karyawan.
2. Secara teoritis
 - Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang mampu memperluas pola pikir pembaca khususnya menyangkut motivasi kerja, religiusitas dan *tacit knowledge* dan kinerja karyawan sehingga menjadi bahan pembelajaran ilmu pengetahuan.

- Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi untuk menyusun strategi pemasaran guna untuk mengembangkan bisnis sehingga dapat lebih dikenal oleh konsumen.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, religiusitas dan *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1. Motivasi kerja, religiusitas dan *tacit knowledge* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Tacit knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

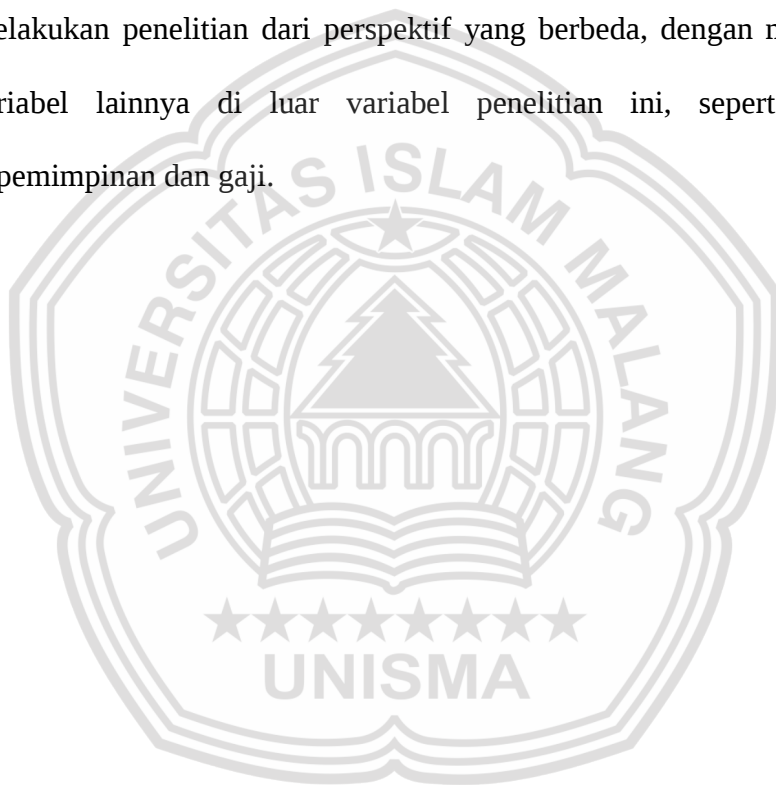
1. Penelitian ini hanya mengandalkan data dari pernyataan dalam kuesioner yang dibatasi oleh indikator, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola

berdasarkan hasil jawaban responden yang dikumpulkan melalui kuesioner saja.

5.3 Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan untuk mengambil sampel dengan melebarkan jangkauan area responden yang lebih luas.
2. Melakukan penelitian dari perspektif yang berbeda, dengan memilih variabel lainnya di luar variabel penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan dan gaji.



DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Adriana, M., Santoso, D., Adijaya, Y. H., & Srinio, F. (2023). Effect of Organizational Climate and Achievement Motivation on Teacher Performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 152–165. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i2.3066>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmed, S., Khan, M., & Raza, A. (2019). The impact of tacit knowledge sharing on team collaboration. *Journal of Organizational Behavior*.
- Alfarizi, M. I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indopangan Sentosa) (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Alfarizi, M. I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indopangan Sentosa) (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Ancok., & Saroso. (2001). *Psikologi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, H., & Ibrahim, N. (2021). Religiosity and organizational commitment: A case study in education. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

- Bernardi, Jhon; Kane, Jeffrey. 1995. *Performance Appraisal Desing, development And Implementation. Handbook Of Human Resource Management. Blackwell Publishers, Oxford, UK*
- Brien, A. R., Suhartanto, D., Sarah, I. S., Suhaeni, T., & ... (2021). The role of religiosity on employee engagement and performance: The perspective of Muslim employees. *International Journal Of Applied Business Research*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109>
- Burns, L. R. & Alexander, J. A. 2020. *The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. European Journal of Business and Management*, 9(15), 134–137.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge management in theory and paractice*. Boston: Elsevier.
- Fadhila, D. N. (2021). *Pengaruh Tacit Knowledge terhadap Job Performance dengan Emotional Intelligence sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat)* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Firmansyah, Febby Indra. (2010). *Analisis Pengaruh Tingkat Religiusitas Pasien Terhadap Keputusan Menggunakan Jasa Kesehatan (SkripsiSarjana)*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ganguly, Anirban, Asim Talukdar, and Debdeep Chatterjee. 2019. "Evaluating the Role of Social Capital, Tacit Knowledge Sharing, Knowledge Quality and Reciprocity in Determining Innovation Capability of an Organization." *Journal of Knowledge Management* 23 (6): 1105–35. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0190>.
- Ghozali (2016). *Aplikasi Analisi Multivariete Dengan PROGRAM IBM SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, malayu s.p. (2019). *manajemen sumber manusia* cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: Bumi Aksara.

- Holste, J. Scott & Fields, Dail. 2010. *Trust and Tacit Knowledge Sharing and Use. Journal of Knowledge Management*, Vol.14 No.01 pp 128-140.
- Huie, Carol P, Tameka Cassaberry, and Amari K Rivera. 2020. "The Impact of Tacit Knowledge Sharing on Job Performance" 2 (1).
- Imron, A., & Pratiwi, R. (2022). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Tacit Knowledge dan Religiusitas: Peran Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Studi Guru Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3713-3719.
- Julianry, A., Syarif, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.
- Kusuma, A., & Kusumawati, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*.
- Latief, B. (2012). Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 1 (1), 61-70.
- Lestari, M., Akbar, D. A., & Maulana, C. Z. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang. *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 8(1), 109-126.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M., Ridwan, M., Sriani, S., & Silalahi, P. R. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 669–678. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>

- Mohsen Allameh, Sayyed, Javad Khazaei Pool, Akbar Jaber, and Farzaneh Mazloomi Soveini. 2014. "Developing a Model for Examining the Effect of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Organizational Performance Based on EFQM Approach." *Journal of Science & Technology Policy Management* 5 (3): 265–80. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-05-2014-0025>.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Ngurah, I. G., Yudhi, M., & Reganata, G. P. (2021). Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Arus globalisasi mengakibatkan adanya berbagai perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru, waktu kerja yang lebih efisien, perubahan tuntutan terhadap kerja yang dapat menimbulkan situasi. 5(1).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Othman, N., & Hashim, S. (2021). Tacit knowledge and employee productivity: Evidence from the tech industry. *Asian Journal of Business and Management*.
- Prasetyo, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 705–713.
- Putri, L., & Handayani, T. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*.
- Radita, F. R., Ainul Amri, W. A., Supiana, N., Sasono, I., Pramono, T., Novitasari, D., Chidir, G., & Asnaini, S. W. (2021). Work-Family Conflict among Employees: What is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Science and Management Studies*

(IJSMS), February, 45–59.

<https://doi.org/10.51386/25815946/ijmsv4i1p105>

Robbie, R. I., & Novianti, K. R. (2020). Exploring the Role of Religiosity in Moderating Employee Commitments in Islamic Banking (Study at Sharia Banks in East Java, Indonesia). *Tsaqafah*, 16(1),

Rohmiyati, Y. (2019). Faktor-faktor pembentuk tacit knowledge pada individu. *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, dan Informasi*, 3(2), 185-189.

Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Journal of Business Ethics*.

Safrizal, H. B. A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Sopiah & Sangadji, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia strategik. Yogyakarta: Andi Offset.

Sudirman, S. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Industri Jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Sule, Ernie Tisnawati. "kurniawan Saefullah.(2005)." Pengantar Manajemen. Prenada Media Group. Jakarta (86).

Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syed, J., & Ali, A. (2010). Principles of Islamic ethics for contemporary workspaces. *Journal of Business Ethics*.

Tamzil, Y. (2015). Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. *ProBank*, 1(1), 162431.

Wahyu, S., Hana, L., & Jember, U. (2017). Peran Strategis Sumber Daya Manusia Berbasis Knowledge Management Dalam Mewujudkan Good Corporate

Governance. Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis, 2017, 434–440.

Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153–164.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wiguna, M. F. S. (2020). Pengaruh Tacit Knowledge terhadap Career Development dengan Emotional Intelligence sebagai variabel moderasi: Studi pada karyawan PT. PINDAD (PERSERO) Bandung (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

Wijiasih,. (2020). Penanaman Nilai Karakter Melalui Lagu Dolanan Anak dalam Pembelajaran Daring di SD Negeri 01 Mejagong. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 1(1), 59-66.

Wu, W., Lin, C., & Hsu, B. (2020). The role of tacit knowledge in enhancing employee creativity. *Journal of Knowledge Management*.

