

Pengaruh Motivasi Kerja, Religiuitas Dan Tacit Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Makin Jaya Mojokerto)

Moh Ubaidillah Masrur*)

Siti Asiyah**)

Tri Sugiarti Ramadhan***)

Email : mubaidillah1505@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to test and analyze the influence of work motivation, religiosity and tacit knowledge on employee performance at CV. Makin Jaya. This type of research is quantitative, namely the data can be obtained using a questionnaire technique. The population in this study were all employees of CV. Makin Jaya with a total of 60 employees. In this study, the sample to be taken was all employees of CV. The results of the study indicate that work motivation, religiosity and tacit knowledge simultaneously have a significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Religiosity has a positive and significant effect on employee performance. Tacit knowledge has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Religiosity, Tacit Knowledge And Employee Performance

Pendahuluan

CV. Makin Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan sol sepatu, perusahaan 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.

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 demikian, perusahaan 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. 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.

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.

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.

Oleh karena itu, penelitian ini 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**”.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Wahyuni (2020) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu prestasi atau pencapaian yang telah dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya. Semakin besar kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya maka semakin besar pula kinerja yang dapat dihasilkan, dikarenakan itu penempatan pegawai dalam posisi yang ia kuasai haruslah tepat.

Motivasi Kerja

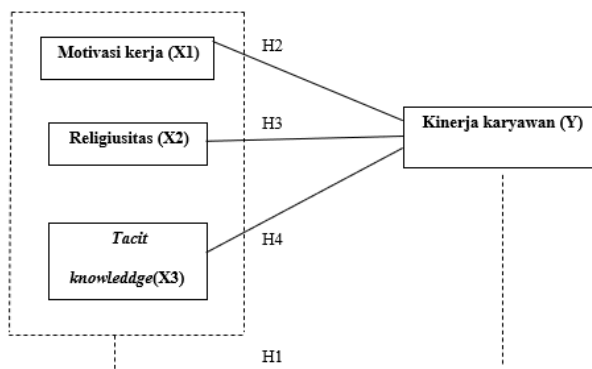
Menurut Jhon Edward (2023) Motivasi kerja adalah dorongan intrinsik yang mendasari individu. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Religiusitas

Religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan pengetahuan beragama dan keyakinan beragama (kognisi), yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional, atau perasaan emosional tentang agama dan atau perilaku seperti kehadiran di tempat ibadah, membaca kitab suci dan berdoa Radita (2021).

Tacit knowledge

Tacit knowledge merupakan pengetahuan yang tidak terucap, pengetahuan ini tidak dapat dengan mudah dikodifikasikan dan tidak dapat dengan mudah ditranfer dari satu orang ke orang lain Huie (2020).



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi, Religiusitas dan Tacit Knowledge berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan CV. Makin Jaya.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Makin Jaya.

H3 : Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Makin Jaya.

H4 : *Tacit knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Makin Jaya

Metode Penelitian

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner. Lokasi penelitian dilakukan di CV. Makin Jaya. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2025 sampai selesai.

Populasi dalam penelitian ini adalah Semua karyawan CV. Makin Jaya dengan jumlah total 60 karyawan. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan CV. Makin Jaya yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.628	0,254	Valid
	Y.2	0.854	0,254	Valid
	Y.3	0.869	0,254	Valid
	Y.4	0.744	0,254	Valid
	Y.5	0.575	0,254	Valid
	Y.6	0.749	0,254	Valid
	Y.7	0.705	0,254	Valid
Motivasi Kerja	X1.1	0.657	0,254	Valid
	X1.2	0.650	0,254	Valid
	X1.3	0.680	0,254	Valid
	X1.4	0.819	0,254	Valid
	X1.5	0.773	0,254	Valid
	X1.6	0.733	0,254	Valid
Religiusitas	X2.1	0.747	0,254	Valid
	X2.2	0.738	0,254	Valid
	X2.3	0.739	0,254	Valid
	X2.4	0.705	0,254	Valid
	X2.5	0.766	0,254	Valid
<i>Tacid Knowledge</i>	X3.1	0.598	0,254	Valid
	X3.2	0.831	0,254	Valid
	X3.3	0.850	0,254	Valid
	X3.4	0.870	0,254	Valid
	X3.5	0.814	0,254	Valid
	X3.6	0.905	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Dapat dilihat pada tabel bahwa nilai R hitung dari masing-masing pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai R hitung dari yang terendah 0.575 dan tertinggi 0.905 lebih besar dari nilai R tabel 0,254 yang berarti dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.859	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0.813	0,6	Reliabel
Religiusitas	0.779	0,6	Reliabel
<i>Tacid Knowledge</i>	0.897	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai cronbach's alpha 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada seluruh variabel dikatakan reliabel untuk digunakan uji yang berulang.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,46382504
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,047
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data di atas normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,036	1,560		-1,946	0,057		
	X1	0,519	0,105	0,429	4,964	0,000	0,341	2,932
	X2	0,483	0,120	0,327	4,022	0,000	0,386	2,591
	X3	0,318	0,078	0,280	4,065	0,000	0,536	1,867

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, religiusitas dan *tacid knowledge* memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,466	0,915		3,787	0,000
	X1	-0,082	0,061	-0,294	-1,335	0,187
	X2	0,000	0,071	0,001	0,007	0,995
	X3	0,012	0,046	0,044	0,251	0,803

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3,036	1,560		0,057
	X1	0,519	0,105	0,429	0,000
	X2	0,483	0,120	0,327	0,000
	X3	0,318	0,078	0,280	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 2025

$$Y = -3.036 + 0,519X1 + 0,483X2 + 0,318X3 + e$$

Berdasarkan persamaan model regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar -3.036 artinya apabila motivasi kerja, religiusitas dan *tacid knowledge* sama dengan 0 maka kinerja karyawan mengalami penurunan atau semakin berkurang.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah, yaitu jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi variabel religiusitas bernilai positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah, yaitu jika religiusitas meningkat, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi variabel *tacid knowledge* bernilai positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh *tacid knowledge* terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah, yaitu jika *tacid knowledge* meningkat, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2152,828	3	717,609	112,203
	Residual	358,156	56	6,396	
	Total	2510,983	59		

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui F hitung sebesar 112.203 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) pada uji F kurang dari 0,05 sehingga H1 diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif antara motivasi kerja, religiusitas dan *tacid knowledge* terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3,036	1,560		0,057
	X1	0,519	0,105	0,429	0,000
	X2	0,483	0,120	0,327	0,000
	X3	0,318	0,078	0,280	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji t yang sudah didapatkan dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel motivasi kerja (X1) didapatkan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel religiusitas (X2) didapatkan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel *tacid knowledge* (X3) didapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa *tacid knowledge* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	0,857	0,850	2,52896
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0.850, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja, religiusitas dan *tacid knowledge* dapat menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 85%, sedangkan sisanya sebesar 15% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas Dan *Tacid Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, religiusitas dan *tacid knowledge* terhadap kinerja karyawan.

Dalam sebuah perusahaan motivasi kerja, religiusitas dan *tacid knowledge* memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, apabila dari ketiga variabel tersebut mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi pada karyawan, maka dapat menyebabkan terjadinya kinerja yang melonjak. Hal ini menandakan bahwa CV Makin Jaya dalam membangun motivasi kerja, religiusitas dan *tacid knowledge* pada karyawan sudah baik, sehingga faktor-faktor tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Makin Jaya.

Adanya keterkaitan hubungan antara religiusitas dan motivasi kerja dianggap dapat menentukan kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan lingkungan, bahkan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Religiusitas seseorang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam institusi Prasetyo & Anitr (2020). Organisasi mendorong sumber daya manusia untuk bersaing satu sama lain untuk pencapaian terbaik mereka. Namun jika prestasi tidak dilandasi dengan nilai-nilai spiritual, maka akan menjadi persaingan tidak sehat yang akan memperburuk kinerja. sehingga nilai-nilai agama sangat menentukan dalam membentuk motivasi berprestasi seseorang.

Berdasarkan penelitian terdahulu Prasetyo & Anitr (2020), menunjukan bahwa motivasi, religiusitas, *tacid knowledge* dan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan satu sama lain. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong agar karyawan lebih produktif dan religiusitas digunakan sebagai penanaman nilai-nilai agama agar tidak terjadi persaingan yang tidak sehat dengan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan *sharing tacit knowledge* berarti menciptakan perubahan, dimana memunculkan tradisi *sharing tacit knowledge* dan tradisi belajar yang melibatkan semua unsur organisasi perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan memiliki motivasi bekerja dengan baik maka

akan membuat kinerja karyawan meningkat, sedangkan jika motivasi dalam bekerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan adanya motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Riset dari Deci dan Ryan (2020) menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar psikologis, seperti kompetensi dan otonomi, memiliki dampak positif terhadap produktivitas individu dalam bekerja. Hal ini didukung oleh studi Kusuma dan Kusumawati (2021), yang menemukan hubungan langsung antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan pada sektor manufaktur. Motivasi kerja membantu karyawan untuk mencapai standar kualitas yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk belajar dan berkembang, membuat karyawan lebih kreatif dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian oleh Amabile (1993) menyatakan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang lebih tinggi. Selain itu, studi dari Sudirman (2020) juga mengidentifikasi bahwa motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, terutama dalam industri jasa.

Penelitian ini sejalan dengan dengan Kusuma & Kusumawati (2021), Sudirman (2020), Putri & Handayani (2022) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan memiliki religiusitas yang baik maka akan membuat kinerja karyawan meningkat, sedangkan jika religiusitas dalam bekerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Religiusitas berkontribusi dalam membangun kesadaran moral dan etika kerja yang lebih baik pada karyawan. Nilai-nilai religius membantu karyawan untuk bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, dan menghormati aturan yang berlaku. Studi oleh Vitell et al. (2019) menunjukkan bahwa religiusitas memengaruhi perilaku etis individu di tempat kerja, termasuk pengambilan keputusan yang lebih bermoral. Religiusitas sering dikaitkan dengan rasa syukur dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka menganggap pekerjaan sebagai bentuk ibadah atau kontribusi positif kepada masyarakat. Riset oleh Milliman et al. (2013) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja, termasuk religiusitas, berhubungan erat dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Religiusitas membantu karyawan mengelola stres kerja dan mengurangi konflik interpersonal di tempat kerja. Nilai-nilai religius, seperti kesabaran, toleransi, dan pengendalian diri, memberikan kemampuan untuk menghadapi tekanan dengan cara yang lebih positif. Riset oleh Pargament et al. (1998) menemukan bahwa religiusitas berperan dalam mengurangi stres di lingkungan kerja yang mana hal ini berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan dengan Syed & Ali (2010), Rokhman (2010), Basri & Ibrahim (2021), bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tacit Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *tacit knowledge* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan memiliki *tacit knowledge* yang baik maka akan membuat kinerja karyawan meningkat, sedangkan jika *tacit knowledge* dalam bekerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Tacit knowledge berperan penting dalam mendorong inovasi dan kreativitas karyawan. Pengetahuan yang bersifat implisit, seperti pengalaman pribadi, intuisi, dan keterampilan yang sulit didokumentasikan, memungkinkan karyawan untuk menemukan solusi inovatif terhadap tantangan

pekerjaan. Nonaka dan Takeuchi (1995) menunjukkan bahwa *tacit knowledge* adalah sumber utama inovasi dalam organisasi. Selain itu, penelitian oleh Wu et al. (2020) menemukan bahwa karyawan dengan *tacit knowledge* yang tinggi cenderung lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks. Karyawan yang memiliki *tacit knowledge* yang mendalam cenderung lebih efisien dan produktif karena mereka dapat menerapkan pengalaman dan wawasan mereka secara langsung dalam pekerjaan. *Tacit knowledge* tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat kerja sama antar karyawan. Proses berbagi pengalaman melalui interaksi informal membantu menciptakan pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. Penelitian oleh Lam (2000) menyatakan bahwa *tacit knowledge* memainkan peran kunci dalam pembentukan *knowledge-sharing culture*.

Penelitian ini sejalan dengan dengan Othman & Hashim (2021), Ahmed et al (2019), bahwa *tacit knowledge* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Dari pembahasan yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

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.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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.

Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan 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.

Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awwal, A., Asiyah, S., & Rachmadi, K. R. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah. E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 12(02).
- Basri, H., & Ibrahim, N. (2021). Religiosity and organizational commitment: A case study in education. Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Fahriza, E. R., Basalamah, M. R., & Ramadhan, T. S. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ramayana Agro Mandiri. E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 12(02).

- Freitas, N. F. A., Slamet, A. R., & Ramadhan, T. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Ministerio Comércio E Industria Timor-Leste). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 2514-2521.
- Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 61–70.
- Lestari, N. A., Asiyah, S., & Slamet, A. R. (2022). Analisis Pengaruh Persepsi Kualitas, Motivasi, Dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Scoopy Studi Kasus Pada Pembelian Sepeda Motor Honda Scoopy. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(05).
- Mawardi, M.C., Handayati, Puji., Mukhlis, Imam., Hermawan, Agus.,(2025) *Financial Behavior, Self-Efficacy, And Entrepreneurial Skills: Uncovering The Determinants Of Culinary Business Performance.*, <https://archive.conscientiabeam.com/index.php/29/article/view/4230>., The Economics and Finance Letters., conscientiabeam., United Arab Emirates (UAE)
- Mawardi, MC., (2025) *Managerial Ownership as A Selective Moderator: Strengthening the Role of Capital Structure and Profitability in Firm Value.*, Unvesitas Udayana., Denpasar
- Mahendra, M. J., Asiyah, S., & Wahyuningtyas, N. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Shopeefood Di Kota Malang (Studi Kasus Pada Driver Shopeefood Di Kota Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(02), 152-159.
- 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.
- Nauliana, F., Asiyah, S., & Hatneny, A. I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman (Disperkim) Kab. Bondowoso). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(17).
- Othman, N., & Hashim, S. (2021). Tacit knowledge and employee productivity: Evidence from the tech industry. *Asian Journal of Business and Management*.
- Pramesthi, L. D., Rachma, N., & Asiyah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Guna Karya. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(14).
- Pramudita, S. A., Rachma, N., & Ramadhan, T. S. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Permata Beton Desa Sugihan, Kampak Trenggalek Jawa Timur). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(01), 633-640.
- 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/ijsmsv4i1p105>
- Rahman, M. T., Widarko, A., & Ramadhan, T. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(01), 2214-2222.

- 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.
- 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.

Moh Ubaidillah Masrur^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Siti Asiyah^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Tri Sugiarti Ramadhan^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma