



# JURNAL BASICEDU

Volume 6 Nomor 3 Tahun 2022 Halaman 3713 - 3719

Research & Learning in Elementary Education

<https://jbasic.org/index.php/basicedu>



## Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui *Tacit Knowledge* dan Religiusitas: Peran Motivasi Berprestasi sebagai Mediasi Studi Guru Madrasah Ibtidaiyah

Ali Imron<sup>1✉</sup>, Ratih Pratiwi<sup>2</sup>

Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Universitas Wahid Hasyim Semarang, Indonesia<sup>1</sup>

Prodi Manajemen, Universitas Wahid Hasyim Semarang, Indonesia<sup>2</sup>

E-mail: [aliimron@unwahas.ac.id](mailto:aliimron@unwahas.ac.id)<sup>1</sup>, [rara@unwahas.ac.id](mailto:rara@unwahas.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Organisasi mendorong sumber daya manusia untuk bersaing satu sama lain untuk pencapaian terbaik mereka. Kebutuhan akan prestasi dalam organisasi akan sangat didukung oleh kepemilikan individu atas pengetahuan yang tertanam. 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. Tujuan penelitian yakni menganalisis peran *Tacit Knowledge*, Religiusitas, dan Motivasi Berprestasi dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia dengan populasi yakni seluruh guru MI di Provinsi Jawa Tengah sebanyak 190 orang. Teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling pada pegawai yang masa kerja lebih dari 5 tahun. Data diukur menggunakan skala Likert 1 sampai 10 dan dianalisis menggunakan alat statistik PLS SEM. Adapun hasil penelitian yakni *Tacit Knowledge* dan Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi. Kemudian *Tacit Knowledge*, Religiusitas, dan Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. Motivasi berprestasi berperan sebagai variabel mediasi terhadap pengaruh antara religiusitas dan kinerja SDM. Namun, motivasi berprestasi tidak dapat bertindak sebagai variabel mediasi pada pengaruh antara pengetahuan tacit dan kinerja SDM.

**Kata Kunci:** Kinerja Sumber Daya Manusia, *Tacit Knowledge* dan Religiusitas, Motivasi Berprestasi.

### Abstract

For their best achievements. The need for achievement in the organization will be strongly supported by the individual ownership of the embedded knowledge. However, if achievement is not based on spiritual values, it will become unhealthy competition that will make performance worse. so that religious values are very crucial in shaping one's achievement motivation. This study aims to analyze the role of *Tacit Knowledge*, Religiosity, and Achievement Motivation in improving Human Resource Performance. The population of this study were all MI teachers in Central Java Province, amounting to 190 people. The sampling technique used in this study was purposive sampling based on the criteria of working period of more than 5 years. Data were measured using a Likert scale of 1 to 10 and analyzed using the PLS SEM statistical tool. As for the results of the study, it shows that *Tacit Knowledge* and Religiosity have a significant influence on Achievement Motivation. Then, *Tacit Knowledge*, Religiosity, and Achievement Motivation have a significant influence on Human Resource Performance. Achievement motivation acts as a mediating variable on the influence between religiosity and HR performance. However, achievement motivation cannot act as a mediating variable on the influence between tacit knowledge and HR performance.

**Keywords:** Human Resource Performance, *Tacit Knowledge* and Religiosity, Achievement Motivation.

Copyright (c) 2022 Ali Imron, Ratih Pratiwi

✉ Corresponding author :

Email : [aliimron@unwahas.ac.id](mailto:aliimron@unwahas.ac.id)

DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2693>

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

## PENDAHULUAN

Organisasi saat melakukan kegiatan untuk mendapatkan tujuan mempunyai faktor yang saling berkaitan, diantaranya sumber daya manusia. Organisasi harus memiliki manusia agar bisa dijalankan. Manusia sebagai sumber daya dengan pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor produksi lainnya. Sebab karakter dan peran yang berbeda ini menjadi penting, organisasi harus selalu melakukan pengelolaan faktor produksinya dengan baik supaya bisa membuat keunggulan dengan menggunakan SDM itu saat penciptaan barang ataupun jasa. Karyawan sebuah organisasi haruslah bekerja dengan baik agar berkualitas, berkuantitas, dan membuat kepuasan (Chandra, 2017).

SDM dikembangkan guna penciptaan, pengembangan, dan perubahan pola pikir. Pengembangan karir sebagai usaha agar memperoleh apresiasi yakni jabatan (Kudsi, Riadi, & D.L, 2018). Perusahaan yang maju ditentukannya dari ilmu pekerja dimana makin tingginya ilmu pekerja maka akan memudahkan dalam bekerja dan membuat lingkungannya menjadi dinamis. Disini dibutuhkan sebuah sistem untuk membuat nilai pengetahuan dengan *tacit knowledge*, sistem ini sebagai pengetahuan individu dari pengalamannya yang sulit dipublikasikan serta diajarkan pada orang lain dan masuk pada bentuk pengetahuan personal.

Bekerja sebagai pencapaian saat melakukan tindakan dengan tujuan mendapatkan jalan benar. Di agama, bekerja menjadi ibadah dan praktik dari niat manusia agar kuat, sukses, kaya untuk dirinya, serta kekaguman untuk orang lain dan nilai dalam kehidupan (Barkin, 2016). Religiusitas terkait dengan kognisi pengetahuan beragama dan berkeyakinan agama dimana berpengaruh pada hal yang dikerjakan dengan melekatnya emosi atau perasaan emosi terkait agama dan perilaku misalnya hadirnya disebuah tempat ibadah, mempelajari kitab suci, dan memanjatkan doa (Elçi, Sener, & Alpkan, 2011). Orang akan disebut religious saat mencoba mengerti hidup dan kehidupannya lebih dalam dari batasan lahiriahnya, dimana bergerak ada dimensi vertikal dari kehidupannya. (Syafiq & Wahyuningsih, 2009). (Nashori & Mucharam, 2002) menjelaskan jika religiusitas sebagai ukuran ilmu, kokohnya keyakinan, melaksanakan ibadah serta kaidah, dan menghayati agamanya.

Keyakinan untuk memberikan motivasi umat bergama untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif serta meyakini jika Allah mengawasi hingga orang ini akan berperilaku baik. Menurut penelitian Osman Gani jika religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Menurut (Yusuf, 2015) religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, sedangkan menurut (Karim, 2017) religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian lainnya terkait pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan sudah ada sebelumnya, yakni oleh Rohayati, (2014) didapatkan jika tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sedangkan penelitian (Karim, 2017) memiliki perbedaan yakni religiusitas berpengaruh negative terhadap kinerja SDM. Pentingnya penelitian ini adalah untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui *tacit knowledge* dan religiusitas yang berperan motivasi berprestasi dilembaga pendidikan.

Dari kontroversi studi (*research gap*) dan fenomena diatas, maka dirumuskan sebuah masalah yakni “*Bagaimana pengaruh Tacit Knowledge, Religiusitas, dan Motivasi Berprestasi sehingga dapat meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Guru MI di Propinsi Jawa Tengah?*” dengan tujuan penelitian yaitu menganalisis secara empiris pengaruh *Tacit Knowledge* dan Religiusitas terhadap Motivasi Berprestasi. Menganalisis secara empiris pengaruh *Tacit Knowledge*, Religiusitas dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

## METODE

Jenis penelitian merupakan *eksplanatory research* guna pengujian pengaruh *Tacit Knowledge*, Religiusitas, terhadap Kinerja SD dengan Motivasi Berprestasi yang menjadi variabel intervening. Populasi yakni guru MI berjumlah 190 orang.



Jumlah responden yakni 4118 Guru MI di Provinsi Jawa Tengah, dipilih dengan tehnik *slovin* maka diambil sejumlah 190 guru. Interval pernyataan penelitian yakni 1-10 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Analisis data memakai *Partial Least Square* (PLS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dengan pengujian validitas tiap indikator dan reliabilitas pada konstruk. Kriteria validitas diukur memakai *convergent validity* dan *discriminant validity*, dan *reliability* konstruk diukur memakai *croanbach alpha* dan *composite reliability*.

Berikut adalah nilai validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 1 Validitas dan Reliabilitas

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	$\sqrt{\text{AVE}}$	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Kinerja SDM	0,718	0,847	0,869	0,447
Motivasi berprestasi	0,604	0,777	0,836	0,522
Religiusitas	0,503	0,709	0,751	
Tacit Knowledge	0,640	0,800	0,859	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 1 nilai  $\sqrt{\text{AVE}}$  yakni  $> 0.5$  pada seluruh konstruk dalam model penelitian, kesimpulannya jika semua indikator penelitian disebut valid. Hasil *Cronbach Alpha* tiap konstruk baik yakni  $> 0,6$ . Nilai *composite reliability* seluruh konstruk yakni  $> 0,7$  atau seluruh konstruk yang diestimasi sesuai kriteria.

Setelah model sesuai kriteria *Outer Model*, maka dilaksanakan pengujian *model structural (Inner model)*. Nilai *Adjusted R-square* konstruk Motivasi berprestasi (Y1) yakni 52,2%. Maka variabel *Tacit Knowledge* dan *Religiusitas* dapat menjelaskan konstruk variabel Motivasi berprestasi yakni 52,2%, sedang yang tersisa ( $100\% - 52,2\% = 47,8\%$ ) dijelaskannya dengan variabel lain. *Adjusted R-square* konstruk Kinerja SDM (Y2) yakni 44,7%. Maka konstruk variabel *Tacit Knowledge*, *Religiusitas* dan Motivasi Berprestasi dapat menjelaskan konstruk variabel Kinerja SDM (Y2) yakni 44,7%, dan yang tersisa ( $100\% - 44,7\% = 55,3\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain.

Pengujian hipotesis yakni:

Tabel 2 Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Motivasi Berprestasi -> Kinerja SDM	0,177	0,174	0,076	2,331	<b>0,020</b>
Religiusitas -> Kinerja SDM	0,369	0,370	0,093	3,960	<b>0,000</b>
Religiusitas -> Motivasi Berprestasi	0,522	0,533	0,097	5,384	<b>0,000</b>
Tacit Knowledge -> Kinerja SDM	0,272	0,275	0,093	2,925	<b>0,004</b>
Tacit Knowledge -> Motivasi Berprestasi	0,190	0,186	0,094	2,036	<b>0,042</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Guna menentukan hipotesis diterima ataupun tidaknya melalui perbandingan  $t_{hitung}$  melalui  $t_{tabel}$  dimana persyaratannya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Pengujian dengan pengujian dua sisi dengan probabilita ( $\alpha$ ) 0,05 dan derajat bebas pengujian yakni:

$$Df = (n-k) = (150-4) = 146$$

hingga nilai t tabel untuk df 146 tabel t pengujian dua sisi didapatkan koefisien yaitu 1,97. Hingga didapatkan persamaan berdasar dari tabel diatas yakni:

$$\text{Persamaan 1 : } Y_1 = 0,190 X_1 + 0,522 X_2$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = 0,272 X_1 + 0,369 X_2 + 0,177 Y_1$$

Pengujian terhadap pengaruh tiap variabel terdapat di Tabel 3

Tabel 3 Pengaruh Tidak Langsung Tacit Knowledge Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi Berprestasi

Pengaruh	Hubungan	Koefisien	P-Value	Keterangan
<b>Langsung</b>	Tacit Knowledge terhadap Kinerja SDM	0.272	0,004	<b>Signifikan</b>
<b>Tidak Langsung</b>	Tacit Knowledge terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Berprestasi (0.190 x 0.177)	0.033	0,108	<b>Tidak Signifikan</b>
	<b>Skor Total</b>	0.305		
<b>Langsung</b>	Religiusitas terhadap Kinerja SDM	0.369	0,000	<b>Signifikan</b>
<b>Tidak Langsung</b>	Religiusitas terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Berprestasi (0.522 x 0.177)	0.093	0,049	<b>Signifikan</b>
	<b>Skor Total</b>	0.462		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 3 jika Pengaruh langsung Tacit Knowledge terhadap Kinerja SDM (0,272) > Pengaruh tidak langsung Tacit Knowledge terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Berprestasi (0,033). Sehingga dapat

diketahui bahwa Motivasi Berprestasi tidak dapat memediasi hubungan antara *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja SDM, maka guna menambah Kinerja SDM, organisasi harus menambah *Tacit Knowledge* dengan maksimal. Pengaruh langsung *Religiusitas* terhadap Kinerja SDM (0,369) > Pengaruh tidak langsung *Religiusitas* terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Berprestasi (0,093). Maka *Religiusitas* berpengaruh terhadap Kinerja SDM secara langsung tanpa melalui variabel Motivasi Berprestasi. Secara yuridis, pemerintah mengeluarkan Standar Kepala Sekolah atau kepala Madrasah dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007. Hal ini berdasarkan realita jika majunya suatu sekolah sangat ditentukan bagaimana kepala sekolah menjalankan kinerja kepemimpinannya. Kepala sekolah merupakan pihak yang bertugas dalam memimpin suatu sekolah serta diberikan wewenang yang luas dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengawasi, serta pengendalian di sekolah (Herdi, Ritonga, & Halim, 2019).

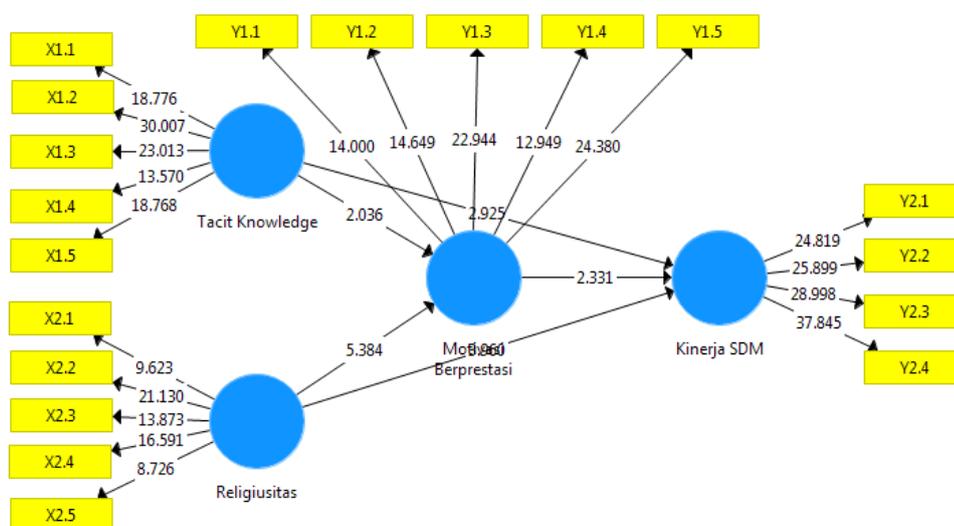
Hubungan tidak langsung antara *Religiusitas* terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Berprestasi sebagai variabel intervening memiliki koefisien yang sangat rendah sebesar 0,093 dengan nilai p-value sebesar 0,049 > 0,05. Maka variabel Motivasi Berprestasi bisa memediasi hubungan *Religiusitas* terhadap Kinerja SDM. Namun untuk meningkatkan Kinerja SDM, organisasi dapat secara langsung meningkatkan *Religiusitas* secara optimal.

Tabel 4 Pengaruh Total *Tacit Knowledge* dan Religiusitas Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi Berprestasi

Hubungan	Koefisien
<i>Tacit Knowledge</i> terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Berprestasi	0.305
<i>Religiusitas</i> terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Berprestasi	0.462

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4 jika Pengaruh total *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Berprestasi (0,305) < Pengaruh total *Religiusitas* terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Berprestasi (0,462). Maka *Religiusitas* berpengaruh terbesar untuk Kinerja SDM. Berikut diagram nilai *T statistic* berdasar *output* dengan SmartPLS Versi 3:



Gambar 1 Output Bootstrapping

Hasilnya dari pengolahan data diatas maka didapatkan dari pengujian tiap hipotesis yakni: *tacit knowledge* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Berprestasi. Maka untuk meningkatkan

motivasi dengan meningkatkan kepemilikan *tacit knowledge*. Menurut Sangkala (Sulisthio & Yulianus, 2015), mengungkapkan bahwa *tacit knowledge* merupakan pengetahuan yang sangat bersifat pribadi dan juga sangat sulit untuk dibentuk. Selain itu, pengetahuan *tacit* ini juga sulit dikomunikasikan atau dibagi kepada orang lain. Jadi, *tacit knowledge* ini dapat diukur dari dua dimensi yaitu: a. Dimensi Teknis Dimensi ini mencakup berbagai macam keterampilan atau keahlian yang sulit diformalkan. Dimensi ini sangat subjektif, dan pemahaman yang dimiliki oleh seseorang tersebut sangat pribadi, intuitif, dugaan, dan inspirasi yang muncul dari pengalaman.

Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Berprestasi. Maka Motivasi Berprestasi seseorang dibentuk dari tingkat religiusitasnya. Motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk mencapai prestasi sesuai dengan standard yang telah ditetapkan (Sujarwo, 2008). Motivasi dapat memperkuat kemauan siswa untuk belajar, siswa yang memiliki kemauan rendah untuk belajar, jika diberikan motivasi maka kemauan tersebut akan meningkat dan pembelajaran menjadi lebih menyenangkan (Wangge & Sar'Iyyah, 2019). *Tacit Knowledge* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM. Maka Kinerja SDM seseorang didorong dari kepemilikan dan penggunaan *tacit knowledge* yang dimilikinya. Menurut (Wahyu, Hana, & Jember, 2017) *knowledge management* digunakan untuk mengubah sumber daya tersebut menjadi produk atau jasa yang menciptakan nilai bagi pelanggan. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia berhubungan dengan *knowledge management* karena keduanya mencakup aktivitas intelektual dari penciptaan pengetahuan hingga menggerakkan pengetahuan dalam pengelolaan *good corporate governance*.

Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM. Maka kinerja SDM dibentuk dari tingkat religiusitasnya. Untuk memperoleh hal tersebut dan mendapatkan suatu tujuan yang telah disepakati, suatu universitas harus menciptakan religiusitas positif seperti praktik agama, keyakinan, pengetahuan agama, konsekuensi dan pengalaman. Religiusitas merupakan penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan, dimana karyawan mempunyai tingkat religiusitas yang tinggi, maka keinginan individu tersebut dalam memperoleh status atau kinerja yang baik pasti semakin tinggi juga. Religiusitas seseorang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam institusi (Prasetyo & Anitra, 2020).

Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM. Maka peningkatan Kinerja SDM melalui peningkatan motivasi berprestasi. Menurut I Kadek, Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai menentukan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai (Marpaung, Ridwan, Sriani, & Silalahi, 2021).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yaitu *Tacit Knowledge*, Religiusitas, dan Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Guru MI di Propinsi Jawa Tengah. Motivasi berprestasi berperan sebagai variabel mediasi terhadap pengaruh antara religiusitas dengan kinerja SDM. Namun Motivasi berprestasi tidak dapat berperan sebagai variabel mediasi terhadap pengaruh antara *tacit knowledge* dengan kinerja SDM.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin berterimakasih untuk seluruh pihak yang sudah memberikan dukungan, inspirasi, dan nasehat khususnya kepada seluruh Guru MI di Provinsi Jawa Tengah sebagai tempat penelitian yang telah membantu kami selama ini, dan kami keluarga tercinta.

3719 *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Tacit Knowledge dan Religiusitas: Peran Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Studi Guru Madrasah Ibtidaiyah – Ali Imron, Ratih Pratiwi*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2693>

## DAFTAR PUSTAKA

- Barkin, J. S. (2016). *International Organization: Theories And Institutions*. New York: Palgrave Mcmillan.
- Chandra. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*.
- Elçi, M., Sener, I., & Alpan, L. (2011). Dampak Moralitas Dan Religiusitas Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Keras Mereka. *Procedia - Ilmu Sosial Dan Perilaku*, 1367–1377.
- Faiz, A., Parhan, M., & Ananda, R. (2022). Paradigma Baru Dalam Kurikulum Prototipe. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1544–1560.
- Ghufron, S., Rulyansah, A., Ananda, R., & Fadhilaturrahmi, F. (2022). Strategi Guru Membantu Siswa Dalam Melakukan Penyesuaian Sikap: Studi Pada Siswa Tahun Pertama Sekolah Dasar Pedesaan. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3524–3536.
- Hafizha, D., Ananda, R., & Aprinawati, I. (2022). Analisis Pemahaman Guru Terhadap Gaya Belajar Siswa Di Sdn 020 Ridan Permai. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian*, 8(1), 25–33.
- Herdi, Y., Ritonga, M., & Halim, S. (2019). Terobosan Kepala Madrasah Dalam Menginternalisasikan Nilai Karakter Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri. *Jurnal Basicedu*, 3(2), 524–532.
- Karim, S. (2017). Hubungan Gaya Religiosity On Employee Commitment And Performance. *International Journal Of Indian Culture And Business Management*, 16(3).  
<https://doi.org/10.1504/Ijcbm.2018.090913>
- Kudsi, M. ., Riadi, S. ., & D.L, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85–93.
- 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>
- Nashori, F., & Mucharam, R. D. (2002). *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islam*. Yogyakarta: Menara Kudus.
- 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.
- Rohayati, D. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt Di Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, Salatiga.
- Sujarwo. (2008). *Motivasi Berprestasi Sebagai Salah Satu Perhatian Dalam Memilih Strategi Pembelajaran*.
- Sulisthio, C., & Yulianus, A. (2015). Analisis Pengaruh Tacit Knowledge Dan Explicit Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran “X” Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(1), 153–165. Retrieved From <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/2837>
- 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.
- Wangge, Y. S., & Sar’iyah, N. (2019). Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Berbantuan Media Gambar Tarian Gawi Pada Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 3(2), 524–532.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.