

**PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA DENGAN WORK LIFE
BALANCE DAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**
(Studi Kasus: Profesi Guru Madrasah di Kota Bukittinggi)

Melvita¹, Asyari², Eva Youanda³

melvita19@gmail.com¹, asri_rara@yahoo.com², eva.youanda@gmail.com³

UIN Syech M.Djamil Djambek Bukittinggi¹²³

Abstrak

Meningkatkan mutu kinerja merupakan tujuan pembangunan ekonomi tidak hanya mengejar target peningkatan pertumbuhan ekonomi, tetapi harus memperhatikan pemerataan untuk mengurangi ketimpangan pendapatan dan kesenjangan antar daerah. Salah satu poin penting tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) di suatu negara, yaitu mengurangi ketimpangan di dalam dan antar negara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh Religiusitas secara langsung terhadap kinerja guru madrasah di kota Bukittinggi. dan menganalisis Religiusitas terhadap kinerja guru di kota Bukittinggi yang dimoderasi oleh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional (*correlation research*). Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SD MIN, MTS, Dan MAN yang aktif di kota Bukittinggi tahun 2021. Berdasarkan Bukittinggi dalam angka terdapat 415 orang tenaga pendidik yang tergolong guru Madrasah. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 105 orang guru untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling sensus dan menggunakan instrumen skala likert. Dan menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program *Warp Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian berdasarkan pengujian analisis jalur dengan menggunakan software WarpPLS 5.0 untuk masing-masing variabel yaitu: Religiusitas terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai P-Value $0.01 < 0.5$ dan $R^2 = 0.23$. Religiusitas terhadap kinerja dimoderasi oleh *Work-life Balance* sebagai variabel pemoderasi adalah 0.08 dengan P-Value 0.38. Hal ini menunjukkan jika guru madrasah yang ada di kota Bukittinggi belum memiliki keseimbangan hidup dengan pekerjaan maka akan meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal ini *Work-life Balance* belum dapat memperkuat hubungan religiusitas dan kinerja guru dalam meningkat kinerjanya. Religiusitas terhadap kinerja dimoderasi oleh Beban Kerja sebagai variabel pemoderasi 0.39 dengan P-Value 0.01. hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja mampu memoderasi pengaruh antara Religiusitas terhadap kinerja. hal ini menjelaskan ada hubungan yang kuat antara religiusitas yang diperkuat oleh beban kerja yang sesuai pada guru madrasah di kota Bukittinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja guru.

Kata Kunci: Religiusitas, Kinerja, *Work-life Balance* dan Beban Kerja.

PENDAHULUAN

Kinerja seorang guru akan dapat dipengaruhi kuantitas beban kerja jika semakin tinggi beban kerja guru akan dapat menghasilkan output yang maksimum. Sebagaimana ungkapan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dkk¹, Suarni dkk,² Bimantara dkk³ dan

¹ Dwiyana Kusuma, Mahfud Nur Najamuddin, and Aryati Arfah, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Pelayanan Rawat Inap RSU Andi Makkasau Kota Parepare’, *Economos :Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4.April (2021), 17–27.

² Suarni Norawati and others, ‘Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (MAPENDA Kab Kampar.’, *Menara Ilmu*, 15.1 (2021), 95–106.

Setiawan⁴ bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin sedikit tugas yang dimiliki karyawan akan mampu memberikan kinerja yang ideal sesuai target yang ingin dicapai oleh para kaum guru hal ini harus didukung dengan penguatan sumber daya manusia sebagai predictor yang kuat sebagai penunjang kinerja guru. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Pricelda dkk⁵ Husin dkk,⁶ Yusnita, dkk⁷ bahwa tanggung jawab seorang guru akan meningkat jika penempatan posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Sebagaimana asumsi yang ditemukan oleh Melliferina⁸ mendukung bahwa terdapat beban kerja memiliki hubungan negatif yang cukup signifikan dengan work life balance. Sehingga semakin tinggi beban kerja yang dimiliki seseorang guru akan menyebabkan penurunan kinerja yang dicapai seorang guru.

Dari beberapa penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja menemukan hasil yang konsisten jika beban kerja memiliki keseimbangan yang baik pada tenaga pendidik atau para guru akan dapat menjadi solusi dalam pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kemaslahatan ekonomi islam.

Pendidikan adalah suatu proses dalam rangka mempengaruhi siswa agar dapat menyesuaikan diri sebaik mungkin terhadap lingkungan dan dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkinkannya untuk berfungsi secara kuat dalam kehidupan masyarakat. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan pembangunan, kita tidak bisa memungkiri bahwa sumbangan pendidikan pada pembangunan sangatlah besar, sehingga pendidikan bisa dikatakan telah memberikan kontribusi secara signifikan terhadap pembangunan ekonomi, sehingga pendidikan bukan hanya melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan teknologi, tetapi juga dapat menumbuhkan iklim bisnis yang sehat dan kondusif bagi pertumbuhan ekonomi karena itu, investasi di bidang pendidikan tidak saja berfaedah bagi perorangan, tetapi juga bagi komunitas bisnis dan masyarakat umum⁹.

Profesi guru diakui oleh negara dalam Permenpan Nomor 16 Tahun 2009, dimana Guru adalah pendidik profesional yang bertugas dan kewajibannya untuk melakukan perencanaan pembelajaran, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

³ M Bimantara, L O H Dotulong, and V P K Lengkong, ‘Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19’, *Jurnal EMBA*, 9.4 (2021), 1261–71.

⁴ Indra Setiawan and Nur Aeni, ‘Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Ekonomi Syariah*, 4.2 (2021), 994–1003.

⁵ Alicia Pricelda and Rudy Pramono, ‘Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Turnover Intention Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT Farmasi XYZ Dalam Masa Pandemi COVID-19 Alicia’, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan*, 4.3 (2021), 712–21.

⁶ Husin, Nurwati, and Siti Aisyah, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan’, *Equilibrium*, 10.1 (2021), 69–78.

⁷ Nancy Yusnita, Hari Gursida, and Erna Herlina, ‘The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment’, *Jurnal Economia*, 18.1 (2022), 102–14.

⁸ Ratri Apis Mellifera, ‘Hubungan Beban Kerja Dan Burnout Dengan Work-Life Balance’, *Physiological*, 3.3 (2022), 78–91.

⁹ Hastin Riva Nugraheni and Ninik Sudarwati, ‘Kontribusi Pendidikan Dalam Pembangunan Ekonomi Hastin’, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6.1 (2021), 1–11.

menilai, dan mengevaluasi pembelajaran peserta didik. Profesi guru memenuhi tugas dan kewajibannya pada semua jenjang formal, mulai dari Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi Sekolah. Sebagaimana jumlah guru yang aktif di kota Bukittinggi sebagaimana dalam tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Guru Di Kota Bukittinggi 2017-2021

Tahun	Jumlah Guru	Kenaikan/Penurunan (%)
2017	451	0
2018	477	5%
2019	420	14%
2020	398	6%
2021	415	4%
Rata-Rata		6%

Sumber Data : Bukittinggi Dalam Angka 2017-2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa jumlah peningkatan dan penurunan jumlah angka tenaga pendidikan kategori Guru di kota Bukittinggi mengalami kenaikan dan penurunan sebesar 6% per tahun. Hal ini para guru harus memiliki jiwa religiusitas yang bagus karena dengan adanya jiwa religius yang tinggi akan dapat meningkatkan mutu akademik yang akan diterapkan kepada siswa.

Guru juga harus memiliki keseimbangan kerja atas beban kerja yang dimiliki nya hal ini harus dimiliki oleh para tenaga pendidik dikarenakan indikator penting dalam membentuk karakteristik pada siswa agar memiliki karakteristik dan mental yang siap untuk membawa perubahan dan meningkatkan produktivitas ekonomi untuk menuju kemaslahatan bersama. Pencapaian pendidikan pada semua level niscaya akan meningkatkan pendapatan dan produktivitas masyarakat. Pendidikan merupakan jalan menuju kemajuan dan pencapaian kesejahteraan sosial dan ekonomi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional (*correlation research*).¹⁰ Maksud penelitian korelasional adalah penelitian yang melihat hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lainnya agar dapat memprediksi variabel endogen (Y) Kinerja Akademik. Variabel eksogen (X) Religiusitas. Variabel *moderating effect* (Z) *Work-life balance* dan Beban Kerja. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat hubungan antara variabel Religiusitas dengan *Work-life balance* dan Beban Kerja sebagai variabel perantara dalam mempengaruhi Kinerja Akademik di lembaga pendidikan guru di kota Bukittinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Model Pengukuran

Pada model pengukuran penelitian, terdapat beberapa evaluasi yang harus diuji yaitu:

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

Tabel 2. Kriteria Evaluasi Model Pengukuran Konstruk Reflektif

Kriteria Pengukuran	Parameter	Batasan Nilai
<i>Indicator Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	0.70 untuk <i>confirmatory research</i> , namun 0.4-07 masih dapat dipertimbangkan untuk <i>exploratory research</i> .
<i>Internal Consistency Reliability</i>	<i>Composite Reliability Cronbach Alpha</i>	0.7 untuk syarat <i>composite reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i> pada <i>confirmatory research</i> . Namun 0.6-07 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i> .
<i>Convergent Validity</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Lebih besar dari 0.5 untuk <i>confirmatory</i> dan <i>exploratory research</i>
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Square Root Of AVE Correlation Between Constructs</i>	<i>Square Root Of AVE > Correlation Between Constructs</i>

Sumber: Fornell & Larcker (1981), Hair *et al.* (2013)

Tabel 3. Evaluasi Model Pengukuran

Variabel Laten	Composite Reliability	Cronbach's Alpha coefficients	AVE
Religiusitas	0.990	0.988	0.922
Kinerja	0.939	0.925	0.632
Work-life Balance	0.904	0.831	0.657
Beban Kerja	0.869	0.828	0.634

Sumber: Hasil Olahan Data Primer dengan WarpPLS 5.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, semua konstruk telah memenuhi convergent validity. Religiusitas (X) memiliki nilai AVE $0.990 > 0.50$, Kinerja (Y) memiliki nilai AVE $0.632 > 0.50$, *Work-life balance* (Z_1) memiliki nilai AVE $0.571 > 0.50$, dan Beban Kerja (Z_2) memiliki nilai AVE $0.634 > 0.50$. Kesimpulannya keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria convergent validity.

Tabel 4. Loading Factor Untuk Variabel Religiusitas, Kinerja, Work-life Balance, dan Beban Kerja sebelum Dire Spesifikasi

Indikator	X	Indikator	Y	Indikator	Z1	Indikator	Z2
RL1	(0.965)	KJ1	(0.678)	WLB1	(-0.506)	BK1	(0.384)
RL2	(0.925)	KJ2	(0.623)	WLB2	(0.109)	BK2	(0.668)
RL3	(0.971)	KJ3	(0.797)	WLB3	(0.932)	BK3	(0.554)
RL4	(0.976)	KJ4	(0.858)	WLB4	(0.909)	BK4	(0.578)
RL5	(0.977)	KJ5	(0.814)	WLB5	(0.900)	BK5	(0.831)
RL6	(0.971)	KJ6	(0.862)	WLB6	(0.869)	BK6	(0.781)

RL7	(0.976)	KJ7	(0.852)	WLB7	(0.958)	BK7	(0.691)
RL8	(0.919)	KJ8	(0.882)	WLB8		BK8	(0.653)
		KJ9	(0.751)			BK9	(0.684)

Sumber: Hasil Olahan Data Primer dengan WarpPLS 5.0 (2022)

Berdasarkan pengolahan data diatas, menunjukan bahwa variable *Work-Life Balance* tidak memenuhi loading factor pada indikator WLB1 (-0.506) dan WLB2 (0.109) dibawah 0.60. Beban kerja pada indikator BK1 (0.384) BK3 (554) dan BK4 (0.578) untuk nilai loading factor dibawah 0.60 dilakukan penghapusan indikator dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Loading Factor Untuk Variabel Religiusitas, Kinerja, Work-life Balance, dan Beban Kerja sesudah Dire Spesifikasi

Indikator	X	Indikator	Y	Indikator	Z1	Indikator	Z2
RL1	(0.965)	KJ1	(0.678)	WLB1	(0.932)	BK1	(0.668)
RL2	(0.925)	KJ2	(0.623)	WLB2	(0.909)	BK2	(0.831)
RL3	(0.971)	KJ3	(0.797)	WLB3	(0.900)	BK3	(0.781)
RL4	(0.976)	KJ4	(0.858)	WLB4	(0.869)	BK4	(0.691)
RL5	(0.977)	KJ5	(0.814)	WLB5	(0.958)	BK5	(0.653)
RL6	(0.971)	KJ6	(0.862)	WLB6	(0.902)	BK6	(0.684)
RL7	(0.976)	KJ7	(0.852)				
RL8	(0.919)	KJ8	(0.882)				
		KJ9	(0.751)				

Sumber: Hasil Olahan Data Primer dengan WarpPLS 5.0 (2022)

Berdasarkan hasil perbaikan indikator pada tabel di atas variabel Religiusitas, Kinerja, *Work-life Balance*, dan Beban Kerja sesudah , telah memenuhi loading factor yaitu dengan memiliki nilai antara 0.60 sampai $0.70 > 0.70$, dapat disimpulkan bahwa nilai loading factor sudah terpenuhi.

Tabel 6. Discriminant Validity

Variabel	Religiusitas	Kinerja	Work-life Balance	Beban Kerja
Religiusitas	(0.960)	0.479	0.365	0.466
Kinerja	0.479	(0.795)	0.581	0.522
Work-life Balance	0.365	0.581	(0.811)	0.352
Beban Kerja	0.466	0.522	0.352	(0.659)

Sumber: Hasil Olahan Data Primer dengan WarpPLS 5.0 (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa discriminant validity setiap variabel telah terpenuhi, hal ini ditunjukkan dengan akar kuadrat AVE lebih besar dari pada koefisien korelasi antar konstruk pada masing-masing kolom. Variabel religiusitas (X) dapat dengan tepat mengukur variabel religiusitas (X) artinya akar kuadrat religiusitas (X) ke religiusitas (X) sebesar (0.960) lebih besar dari akar kuadrat Kinerja (Y) sebesar (0.479) Variabel religiusitas (X) lebih besar dari akar kuadrat Work-life Balance (Z₁) sebesar (0.365), dan Variabel religiusitas (X) lebih besar dari akar kuadrat beban kerja (Z₂) sebesar (0.466).

Kinerja (Y) dinyatakan dengan akar kuadrat Kinerja (Y) sebesar (0.795) lebih besar dari akar kuadrat Kinerja (Y) ke religiusitas (X) sebesar (0.479) lebih besar dari kuadrat Kinerja *Work-life Balance* (Z_1) ke Kinerja (Y) sebesar (0.365) dan lebih besar dari akar kuadrat beban kerja (Z_2) sebesar (0.466). *Work-life Balance* (Z_1) lebih besar dari akar kuadrat beban kerja (Z_2) ke Kinerja (Y) sebesar (0.811) dan lebih besar dari akar kuadrat beban kerja (Z_2) ke Kinerja (Y) sebesar (0.365). beban kerja (Z_2) sebesar (0.466) lebih besar dari akar kuadrat beban kerja (Z_2) ke Kinerja (Y) sebesar (0.352).

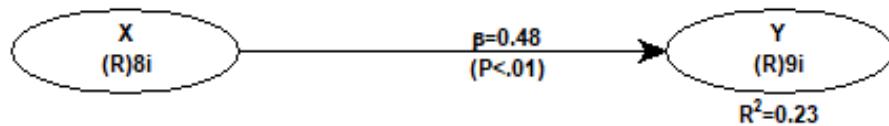
2. Analisis Model Struktural

Dalam pengujian model struktural dilakukan pendekatan Stepwise. Penelitian ini melakukan stepwise dengan menerapkan dua tahapan, pertama, menguji apakah variabel Religiusitas, Kinerja, Kedua, melakukan estimasi OLS dengan memasukan variabel *work-life balance* dan beban kerja sebagai variabel moderasi.

1) Estimasi Pengaruh Langsung

Gambar 1 memperlihatkan model kausalitas yang memperlihatkan pengaruh langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Model ini bertujuan untuk menguji apakah variabel religiusitas berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Gambar 1. Direct Effect

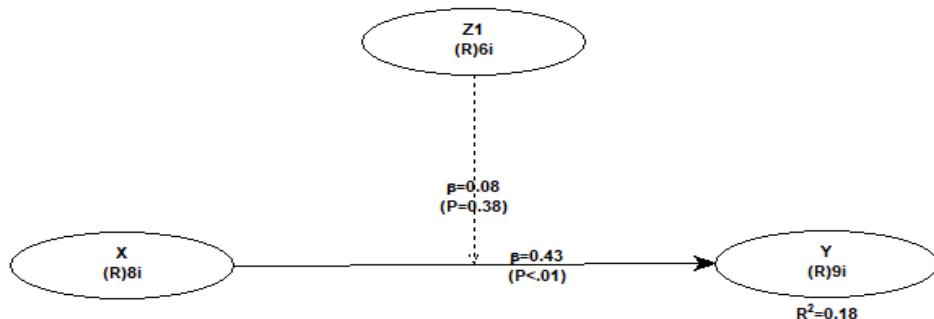


Dari gambar 1 diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung Religiusitas terhadap kinerja terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dengan nilai P-Value $P<0.01$ lebih kecil dari 0.5 dan R^2 0.23 (23%).

2) Estimasi PLS dengan Model Single Moderasi

Setelah dilakukan pengujian direct effect, selanjutnya dilakukan estimasi moderation effect secara simultan dengan PLS SEM Model yaitu Religiusitas (X) ke Kinerja (Y) dengan dimoderasi oleh Work Life Balance (Z_1). Hasil efek moderasi pada penelitian ini dilihat dari *goodness of Fit* dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Gambar 2. Effect Moderation



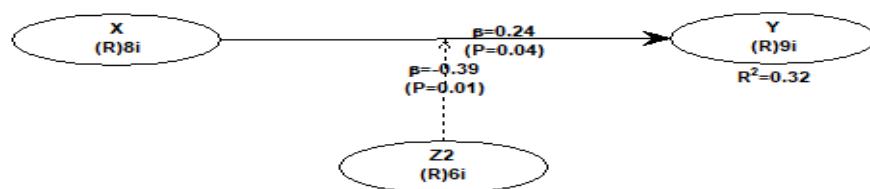
Dari Gambar 2 di atas dapat di jelaskan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y) dengan nilai estimasi 0.43 dan P-Value<.01 berpengaruh langsung variabel Religiusitas terhadap Kinerja. Dan *koefisien*

moderation effect Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y) dimoderasi oleh *Work-life Balance* (Z_1) sebagai variabel pemoderasi adalah 0.08 dengan P-Value 0.38 dengan estimasi 0.02. hal ini menunjukan bahwa *Work-life Balance* (Z_1) tidak mampu memoderasi pengaruh antara Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y).

3) Estimasi PLS dengan Model Single Moderasi

Setelah dilakukan pengujian direct effect, selanjutnya dilakukan estimasi moderation effect secara simultan dengan PLS SEM Model yaitu Religiusitas (X) ke Kinerja (Y) dengan dimoderasi oleh dan (Z_2). Hasil efek moderasi pada penelitian ini dilihat dari *goodness of Fit* dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Gambar 3. Effect Moderation



Dari Gambar 3 di atas dapat di jelaskan bahwa hasil pengujian menunjukan bahwa koefisien Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y) dengan nilai estimasi 0.24 dan P-Value 0.04 berpengaruh langsung variabel Religiusitas terhadap Kinerja. Dan *koefisien moderation effect* Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y) dimoderasi oleh Beban Kerja (Z_2) sebagai variabel pemoderasi 0.39 dengan P-Value 0.01. hal ini menunjukan bahwa Beban Kerja (Z_2) mampu memoderasi pengaruh antara Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4. Output PLS Untuk Model Pengaruh Langsung dan Model Pengaruh Moderasi

Kriteria	Rule of Thumb	Pengaruh Langsung	Pengaruh Moderasi	Pengaruh Moderasi
Average Path Coefficients (APC)	Nilai p values < 0.05	0.483, P<0.001	P=0.211	0.313, P<0.001
Average R-squared (ARS)	Nilai p < 0.05	0.234, P=0.007	P=0.296	0.323, P=0.002
Average adjusted R-squared (AARS)	Nilai p < 0.05	0.229, P=0.009	P=0.371	=0.314, P=0.002
Average block VIF (AVIF)	Nilai <5 dan idealnya <=3.3	not available	5, ideally <= 3.3	1.662, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)	Nilai < 5 dan idealnya <=3.3	5, ideally <= 3.3	5, ideally <= 3.3	5, ideally <= 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)	Nilai small >=0.1, medium>=0.25, large >=0.36	0.25, large >= 0.36	0.25, large >= 0.36	0.25, large >= 0.36

Sympson's paradox ratio (SPR)	Nilai >0.7 dan idealnya 1	0.7, ideally = 1	0.7, ideally = 1	
R-squared contribution ratio (RSCR)	Nilai >=0.9 dan idealnya 1	0.9, ideally = 1	0.9, ideally = 1	0.7, ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)	Diterima jika nilai >0.7	>= 0.7	> 0.7	> 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Diterima jika nilai >=0.7	>= 0.7	>=0.7	>=0.7

1) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian analisis jalur dengan menggunakan software WarpPLS 5.0 untuk masing-masing variabel yaitu: Religiusitas (X), Kinerja (Y), dan *work-life balance* (Z_1), Beban kerja (Z_2).

H_1 : Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah di kota Bukittinggi. Hasil pengujian dengan WarpPLS 5.0 menunjukkan bahwa Religiusitas terhadap kinerja terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dengan nilai P-Value $P<.01$ lebih kecil dari 0.5 dan R^2 0.23 (23%). Didukung oleh penelitian yang diungkapkan oleh Afriady dan Rahmah¹¹ yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Senada dengan penelitian yang diungkapkan oleh Sefnedi dan Yadewani¹² yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jannah dan Andriani¹³ juga menemukan yang serupa mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terdapat opsi yang sama memperkuat yang dilakukan oleh Imron dan Pratiwi¹⁴ juga menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan abdilah dkk¹⁵ menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H_2 : *Work-life balance* memoderasi hubungan antara religiusitas terhadap kinerja. Hasil

¹¹ Arif Afriady and Annisa Nur Rahmah, 'The Effect Of Implementation Of Performance-Based Budget, Reward, Punishment And Religiosity On The Performance Of Local Government Agency', *Journal of Accounting and Finance*, 7.02 (2022), 172–86.

¹² Senedi and Dorris Yadewani, 'Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah', *Jurnal Pusat Akses Kajian Manajemen*, 2.1 (2022), 1–5.

¹³ Raudhatul Jannah and Sri Andriani, 'Religiusitas , Konseptual Dan Adaptif Terhadap Kinerja Relawan Pajak Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang', *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4.1 (2022), 36–43 <<https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i1.1671>>.

¹⁴ Ali Imron and Ratih Pratiwi, 'Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Tacit Knowledge Dan Religiusitas: Peran Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Studi Guru Madrasah Ibtidaiyah', *Jurnal Basicedu*, 6.3 (2022), 3713–19.

¹⁵ Fairus Abdilah, R Rahmawati, and Fadhil Hamzah, 'Pengaruh Achievement - Motivation-Training , Religiusitas Dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Di Kota Makassar', <Http://Journal.Lldikti9.Id/Ekonomika>, 6.2 (2022), 186–93.

pengujian dengan WarpPLS 5.0 menunjukkan bahwa *Work-life Balance* (Z_1) sebagai variabel pemoderasi adalah 0.08 dengan P-Value 0.38. hal ini menunjukkan bahwa *Work-life Balance* (Z_1) tidak mampu memoderasi pengaruh antara Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y). sebagaimana penelitian yang diungkapkan oleh Wismawan dan Luturlean¹⁶ yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal yang serupa dinyatakan oleh Rohmah¹⁷ dalam penelitiannya *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Mundung dkk¹⁸ juga menyatakan *work-life balance* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Turagan dkk¹⁹ mendukung bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap berdasarkan hasil temuanya dalam penelitian. Saifullah²⁰ memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak mampu mempengaruhi kinerja. Yang artinya berdasarkan asumsi tersebut dapat ditarik kesimpulan *work-life balance* tidak bisa memberikan kontribusi dalam memperkuat hubungan religiusitas terhadap kinerja.

H_3 : Beban kerja memoderasi hubungan antara religiusitas terhadap kinerja. Hasil pengujian dengan WarpPLS 5.0 Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y) dimoderasi oleh oleh Beban Kerja (Z_2) sebagai variabel pemoderasi dan *koefisien moderation effect* Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y) dimoderasi oleh Beban Kerja (Z_2) sebagai variabel pemoderasi 0.39 dengan P-Value 0.01. hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (Z_2) mampu memoderasi pengaruh antara Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y). Dalam memperkuat hubungan antara beban kerja dengan kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Pambudi dkk²¹ yang menyatakan dari hasil penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dkk²² juga mengungkapkan hal yang serupa menemukan adanya pengaruh yang positif beban kerja terhadap kinerja. Nurhasanah dkk²³ juga menduga bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja dibuktikan dari hasil hipotesis penelitiannya menunjukkan

¹⁶ Muhammad Hafizh Wismawan and Bachruddin Saleh Luturlean, 'The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank X', *E-Proceeding Of Management*, 9.2 (2022), 887–92.

¹⁷ Elisa Apriliana Rohmah, 'Pengaruh Work-Family Conflict , Family-Work Conflict , Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri)', *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2.3 (2022), 290–307.

¹⁸ Maria Sherin Mundung, Irvan Lumintang, and Genita Lumintang, 'The Effect Of Work Life Balance, Leadership And Work Motivation On Performance Of Employees At The Ministry Of Religion In Minahasa', *Jurnal EMBA*, 10.3 (2022), 353–64.

¹⁹ Savitra Erica Turangan, 'Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan', *Productivity*, 3.4 (2022), 343–49.

²⁰ Fadhila Saifullah, 'Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8.1 (2020), 29–36.

²¹ Dhimas Adhitiya Pambudi Rakha, Bambang Suwarsono, and Nuraisya Fajariah, 'Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan', *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 1.4 (2022), 63–71.

²² Rakha, Suwarsono, and Fajariah.

²³ Nurhasanah, Jufrizan, and Zulaspan Tupti, 'Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5.1 (2022), 245–61.

pengaruh yang signifikan dan positif. Kurnia dan Sitorus²⁴ juga mendukung bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Kurnia dan Sitorus²⁵ menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi tingkat kinerja yang artinya beban kerja mampu memperkuat hubungan antara religiusitas dan kinerja. Dapat dinyatakan beban kerja memoderasi hubungan antara religiusitas terhadap kinerja.

2) Analisis Temuan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil olah data dengan menggunakan program WarpPLS 1.0, maka dapat dilakukan analisis dan pembahasan sebagai berikut:

1) Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan WarpPLS 5.0 menunjukkan bahwa Religiusitas terhadap kinerja terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dengan nilai P-Value $P<.01$ lebih kecil dari 0.5 dan R^2 0.23 (23%). Semakin tinggi jiwa religiusitas yang dimiliki seorang guru di Madrasah kota Bukittinggi akan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru menjalankan tugas sebagaimana tugas pokok fungsi maupun tambahan. Maka dari itu perlu adanya dorongan yang harus dilakukan oleh pemerintah untuk menumbuhkan jiwa religiusitas pada guru Madrasah di kota Bukittinggi. Sebagaimana kota Bukittinggi merupakan wilayah memiliki tingkat religiusitas yang tinggi yang artinya religiusitas sangat mempengaruhi output pada kinerja guru²⁶ sebagaimana penelitian yang diungkapkan²⁷ keberhasilan seorang guru diukur dengan indeks prestasi yang dimiliki oleh siswa didik nya jika memiliki prestasi yang bagus artinya menunjukkan kontribusi yang positif dan signifikan sebagaimana ungkapan yang dijelaskan oleh. Menurut Kumarasamy dkk²⁸ untuk dapat menjaga jiwa religiusitas pada sesorang guru harus memberikan reword berupa keseimbangan kehidupan yang layak baik dari segi sosial dan ekonominya dengan merasa terpenuhi segala aspek kehidupan seacar tidak langsung akan dapat mendorong tingkat religiusitas pada guru madrasah kota Bukittinggi.

2) *Work-life Balance* Memoderasi Hubungan Antara Religiusitas Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan WarpPLS 5.0 menunjukkan bahwa *Work-life Balance* (Z_1) sebagai variabel pemoderasi adalah 0.08 dengan P-Value 0.38. hal ini menunjukkan bahwa *Work-life Balance* (Z_1) tidak mampu memoderasi hubungan antara Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y). Sebagaimana penelitian yang

²⁴ Nadila Andra Kurnia and David Humala Sitorus, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17.1 (2022), 48–57.

²⁵ Kurnia and Sitorus.

²⁶ Hidayati and Betria.

²⁷ Djuhartono and others.

²⁸ Mokana A P Muthu Kumarasamy and others, ‘Conceptual Review On Religiosity, Work-Life Balance (WLB) And Employee Performance In The Higher Education Institutions (HEIs)’, *American International Journal of Social Science Research*, 10.1 (2021), 15–27 <<https://doi.org/10.46281/ajssr.v10i1.1469>>.

diungkapkan oleh mendukung bahwa Badrianto dan Ekhsan²⁹ *Work-life Balance balance* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan jika *work-life balance* dimiliki oleh para pekerja maka akan dapat meningkatkan stabilitas kinerja sebagaimana *work-life balance* namun tidak mampu memperkuat hubungan antara religiusitas terhadap kinerja. Untuk dapat memperkuat hubungan religiusitas terhadap kinerja maka harus ada peningkatan stabilitas yang diberikan kepada guru madrasah kota Bukittinggi dengan memberikan keseimbangan berdasarkan indikator waktu kerja dan *salary income* yang harus dipertimbangkan

Tingkat *Work Life Balance* pada guru di Indonesia merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Tinggi. Dimensi keseimbangan waktu Memiliki Nilai paling tinggi dibanding dimensi keseimbangan keterlibatan artinya bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di kota Bukittinggi. *Work life balance* kerja yang dialami oleh seorang guru di kota Bukittinggi menimbulkan hasil yang baik, dengan adanya *work-life balance* yang baik dapat memberikan manfaat bagi mutu pendidikan. Lukmiyati, dkk³⁰ menyatakan *Work Life Balance* dengan Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa *Work Life Balance* mampu mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan. Yang artinya jika guru memiliki keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru yang baik. Menurut Busem dkk³¹ menyatakan ada spesifik pekerjaan beban kerja yang dimiliki guru Madrasah Kota Bukittinggi sehingga belum menemukan kesimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang belum mampu meningkatkan kinerja yang baik. *Work Life Balance* pada guru harus terpenuhi secara utuh antara waktu yang dikorbankan untuk bekerja dan *value add* yang didapatkan dari sebuah pekerjaan baik berupa *salery* atau *reward* yang sesuai harapan³². Menurut Karim dkk³³ menyatakan bahwa kesimbangan aspek kehidupan yang didapatkan oleh seseorang insan manusia (Guru) akan dapat membangun ruang aktivitas atau output kinerja sesuai dengan harapan yang kita inginkan perlu ada dorongan dari masyarakat, pemerintah sekitar kota Bukittinggi untuk meperhatikan kelayakan kehidupan para tenaga pendidik.

3) Beban Kerja Memoderasi Hubungan Antara Religiusitas Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan WarpPLS 5.0 Religiusitas (X) terhadap kiner (Y) dimoderasi oleh Beban Kerja (Z₂) sebagai variabel pemoderasi dan *Dan koefisien moderation effect* Religiusitas (X) terhadap kiner (Y) dimoderasi oleh Beban Kerja (Z₂) sebagai variabel pemoderasi 0.39 dengan P-Value 0.01. hal ini menunjukan bahwa Beban Kerja (Z₂) mampu memoderasi hubungan antara Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y). Didukung oleh penelitian yang temukan

²⁹ Badrianto and Ekhsan.

³⁰ Lukmiyati, Samsudin, and Johansyah.

³¹ Zamhir Basem and others, 'The Effect of Compensation , Workload , and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable', *Italienisch*, 12.2 (2022), 405–25.

³² Syeda Maria Batool Naqvi, 'Faktors Influencing Work-Life Balance Job Satisfaction Of Secondary School Teachers In Rawalpindi District Of Pakistan', *Journal of ISOSS*, 8.2 (2022), 57–70.

³³ Jahanvash Karim, Zainab Bibi, and Faisal Aftab, 'The Moderating Role Of Religiosity On The Relationship Between Satisfaction With Work-Life Balance And Job Satisfaction', *Journal of Business Studies*, 12.1 (2016), 157–67.

Kusuma dkk³⁴ menyatakan Beban kerja memiliki hubungan yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja guru dalam mendidik siswa di kota bukittinggi. Dengan adanya mutu pendidikan yang baik maka akan dapat membangkitkan atau pendorong aktivitas ekonomi. Melliferina³⁵ mengemukakan harus ada keseimbangan antara beban kerja dengan kinerja guru hal ini akan memberikan pengaruh positif jika beban kerja yang dimilikinya seorang guru sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya dan juga sebaliknya. Kinerja seorang guru harus sesuai dengan beban kerja yang diterima jika beban kerja yang sedikit namun diposisikan pada orang yang mampu mengemban amanah dan memiliki jiwa religiusitas yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja yang maksimal. Namun akan memberikan efek buruk jika beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang individu, pada dasarnya manusia memiliki keterbatasan dalam bekerja. Hubungan religiusitas diperkuat oleh beban kerja berdasarkan kapasitas kerja yang harus diselesaikan oleh para guru di madrasah Kota Bukittinggi. Jika sesuai kriteria dan kapasitasnya pada kualitas sumber daya manusia maka akan dapat lebih efektif sesuai dengan harapan yang diinginkan secara bersama.

4) Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam ekonomi islam suatu pencapaian karyawan terhadap hasil akhir kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. *job performance* yang berarti prestasi yang dicapai oleh karyawan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk melakukan tanggung jawab yang telah diberikan dan hasil yang diharapkan³⁶. Kinerja dalam ekonomi islam dipandang sebagaimana amanah yang akan dipetanggung jawabkan oleh para pelakunya diantaranya guru madrasah dikota Bukittinggi ditutut menyelesaikan tanggung jawab dan amanah yang sudah ditentukan berdasarkan kondisi jabatan pada pekerjaan sebagaimana firman Allah Swt dalam qur'an surat Al-Muddasir ayat 38 yang artinya artinya: "*Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.*" (Q.S. Al-Muddasir :38)

Berdasarkan ayat diatas menunjukan bahwa dalam perspektif ekonomi islam bekerja tidak dituntut untuk tanggung jawab secara normatif didunia saja melainkan ada petanggung jawab yang akan dipertanggungkan pada masa akhirat. Hal ini juga menunjukan dalam bekerja pada dasarnya ekonomi islam prestasi dari hasil yang dicapai dalam dunia yang bersifat ekonomis yang akan dipetanggung jawabkan bukanlah sebuah dari hasil saja melainkan norma-norma yang kita terapkan dalam bekerja apakah sudah menjelaskan sesuai dengan perintah Allah swt berdasarkan

³⁴ Kusuma, Mahfud Nur Najamuddin, and Arfah.

³⁵ Melliferina.

³⁶ Rahayu Mardikaningsih and Samsul Arifin, 'Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention', *Jurnal Baruna Horizon*, 5.1 (2022), 40–49.

al-Qur'an dan hadits sebagaimana aktivitas ekonomi yang dianjurkan³⁷. Dalam ekonomi islam dalam penetapan amanah yang diberikan kepada pelakunya harus mencapai tujuan dari ekonomi islam yakni kemaslahatan bagi para tenaga kerja dipandang dari sisi keseimbangan kehidupan dalam bekerja *work-life balance* prioritas utama yang harus diperhatikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai tingkat partisipasi yang dapat diterima dalam berbagai peran dalam kehidupan seseorang³⁸. Guru dengan keseimbangan kehidupan kerja berarti seorang guru mencapai keseimbangan antara pekerjaan, rumah, dan peran kehidupan lainnya yang artinya telah menemukan keadilan dalam bekerja sebagaimana firman Allah Swt pada Qur'an surah Al-Maidah ayat 8 artinya: "*Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan*".(Q.S. Al-Maidah:8).

Berdasarkan ayat diatas menjelaskan bahwa pada dasarnya dalam penetapan beban kerja yang akan diberikan kepada guru disekolah madrasah, sebagai pemangku kebijakan internal yakni pimpinan diintansi tersebut harus mampu menjaga kesimbangan antara beban kerja dengan dengan kesimbangan yang berupa keadilan yang harus didapatkan oleh guru berdasarkan kinerja dari sisi ekonominya seperti *salary income* yang diterima harus sesuai dengan apa yang telah diberikan kontribusi atas kinerjanya. Dalam aktivitas ekonomi islam dalam bekerja bukan sekedar bekerja memberikan hasil yang bagus tetapi harus ada hubungan timbal balik yang harus diterima manusia untuk mencapai kehidupan kesejahteraan dari sisi ekonomisnya. Ekonomi islam memrintahkan para kaumnya untuk berikhtiar dalam menyelesaikan puncak dari kemaslahatanya sebagaimana firman Allah SWT. beban kerja yang diatur dalam al-Qur'an surah Al-Insyirah 7-8 yang artinya: "*Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu lah hendaknya kamu berharap*". (Q.S. Al-Insyirah: 7-8).

Maksudnya: sebagian ahli tafsir menafsirkan apabila kamu (Muhammad) telah selesai berdakwah Maka beribadatlah kepada Allah; apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia Maka kerjakanlah urusan akhirat, dan ada lagi yang mengatakan: apabila telah selesai mengerjakan shalat berdoalah. Dari tafsiran ayat diatas menunjukan dalam beban kerja harus memberikan keseimbangan waktu untuk para guru dalam menyelesaikan kegiatan aktivitasnya yang dituntut sebagai tanggung jawab atau amanah yang harus diselesaikan hendaklah dalam beban kerja yang dimilikinya mendapatkan *work-life balance* yakni dapat membangun

³⁷ Nur Shadiq Sandimula, 'Ekonomi Qur'ani: Karakteristik Dasar Ekonomi Islam Dalam Al-Qur'an', *Jurnal Economina*, 1.3 (2022), 503–11.

³⁸ Itang, *Teori Ekonomi Islam*, ed. by M. Nur Arifin (Jakarta: Laksita Indonesia, 2015). hal 45

hubungan manusia dengan sesama manusia maupun dengan Allah Swt³⁹. Dalam kegiatan ekonomi islam pada dasarnya dapat menyeimbangkan prilaku kehidupan didunia dan akhirat sebagaimana ekonomi islam dihadirkan sebagai solusi dalam menyelesaikan kifrah kehidupan manusia dalam menciptakan maupun memperoleh keadilan. sebagaimana tujuan ekonomi islam menurut Qordawi⁴⁰ adalah susu sistem ekonomi yang dirancang untuk menjalankan aktivitas ekonomi berdasarkan prinsip ketuhanan serta ekonomi islam ditujukan menciptakan sebuah keseimbangan kehidupan manusia dari aktivitas yang bersifat duniawi yang harus dikorelasikan dengan kehidupan diakhirat prinsip dari ekonomi islam adalah menghubungkan antara ajaran agama dalam menuntun kehidupan manusia dalam menjalankan aktivitas ekonomi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja dengan *work-life balance* dan beban kerja sebagai variabel moderasi sebagai berikut:

1. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai P-Value $<.01$ kecil dari 0.5 dan R^2 0.23 (23%). Hal ini menjelaskan bahwa religiusitas dapat meningkatkan kinerja guru madrasah di kota Bukittinggi
2. Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y) dimoderasi oleh *Work-life Balance* (Z_1) sebagai variabel pemoderasi adalah 0.08 dengan P-Value 0.38. Hal ini menunjukkan jika guru madrasah yang ada di kota Bukittinggi memiliki keseimbangan hidup dengan pekerjaan belum dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal ini *Work-life Balance* (Z_1) hasil ini menunjukkan belum ada keberhasilan *Work-life Balance* dalam memperkuat hubungan antara religiusitas terhadap kinerja karena belum terciptanya kesimbangan hidup yang baik pada guru madrasah kota Bukittinggi
3. Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y) dimoderasi oleh Beban Kerja (Z_2) sebagai variabel pemoderasi 0.39 dengan P-Value 0.01. hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (Z_2) mampu memoderasi pengaruh antara Religiusitas (X) terhadap kinerja (Y). hal ini menjelaskan ada hubungan yang kuat antara religiusitas yang diperkuat oleh beban kerja yang sesuai pada guru madrasah di kota Bukittinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja guru.
4. Dalam persepsi ekonomi islam ditujukan menciptakan sebuah keseimbangan kehidupan manusia dari aktivitas yang bersifat duniawi yang harus dikorelasikan dengan kehidupan diakhirat prinsip dari ekonomi islam adalah menghubungkan antara ajaran agama dalam menuntun kehidupan manusia dalam menjalankan aktivitas ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, A. J. (2 Abdillah, Fairus, R Ramlawati, and Fadhil Hamzah, ‘Pengaruh Achievement -

³⁹ Karim, Bibi, and Aftab.

⁴⁰ Muhammad Yusuf Qordawi, *Halal Dan Haram Dalam Islam* (Semarang: Bina Ilmu, 1993). hal 67

- Motivation-Training , Religiusitas Dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Di Kota Makassar', Ekonomika, 6.2 (2022), 186–93
- Ancok, Djamaludin, and Fuad Nasroni, Psikologi Islam (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011)
- Aprilia, Dini, Dinnul Alfian Akbar, and Deky Anwar, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening', Jurnal Ilmiah Indonesia, 6.1 (2021), 200–207
- Arikunto, Suharsimi, Manajemen Penelitian (Jakarta: Rineka Cipta, 1998)
- Azizah, Ria Nurul, and Atik Mar'atis Suhartini, 'Pengaruh Sektor Industri , Sektor Pertanian , Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Ketimpangan Pembangunan Di Jawa Barat Tahun 2015-2019', Seminar Nasional Official Statistics 2021, 1.1 (2019), 743–52
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan, 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi', Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol, 4.2 (2021), 952–62
- Basem, Zamhir, Suarni Norawati, Mustafa Kamal, Rani Munika, and Sri Hastuti, 'The Effect of Compensation , Workload , and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable', Italienisch, 12.2 (2022), 405–25
- Bernardin, H.J., and J.E.A. Russel, Human Resource Management (Singapore: McGraw-Hill., 1998)
- Bimantara, M, L O H Dotulong, and V P K Lengkong, 'Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19', Jurnal EMBA, 9.4 (2021), 1261–71
- Borgia, Michele Samuele, Francesca Di Virgilio, Maura La Torre, and Muhammad Adnan Khan, 'Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks : Are Bank Employees Ready ?', Sustainability, 14.6 (2022), 2–20
- Cindra, Witari Ni Putu, and Wibawa I Made Artha, 'The Role Of Organizational Commitment To Mediate The Influence Of Work-Life Balance And Workplace Sprituality On Employee Performance: A Study AT PT Puspasari Perkasa', Eurasia: Economics & Business, 12.December (2021), 3–15
- Dewi, Salamiah Sari, Abd Madjid, and Aris Fauzan, 'The Role of Religiosity in Work-Life Balance', Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 3.3 (2020), 2363–74
- Djuhartono, Tjipto, Ulfiah, Hanafiah, and Deti Rostini, 'Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Kejuruan', Research and Development Journal Of Education, 7.1 (2021), 101–15
- Edwin, Naerul, and Kiky Aprianto, 'Kontruksi Sistem Jaminan Sosial Dalam Perspektif Ekonomi Islam', Economica: Jurnal Ekonomi Islam, 8.2 (2017), 237–61
- Ghozali, Imam, Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PSL, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2006)
- Hariyadi, Imam, and Luthfi Noor Mahmudi, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)', Ejournal Unida Gontor, 6.2 (2019), 159–74
- Herlambang, Putu Gede Denny, Gede Riana, I Made Artha Wibawa, and Ida Bagus Ketut Surya, 'The Role of Organizational Commitment to Mediate the Influence of Work Life Balance on Employee Performance', Journal of Positive School Psychology, 6.4 (2022), 10237–55
- Hidayati, Nurul, and Ike Betria, 'The Role Of Religiosity In Moderating Level Of Work-Family Conflic On Ape Stress In Healt Personnel Of Surya Insani Hospital Riau', Menera Ilmu, 15.02 (2022), 84–90

- Hudson, The Case for Work-Life Balance. (Australia: Hudson Highland Group, 2005)
- Husin, Nurwati, and Sitti Aisyah, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keungan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan', *Equilibrium*, 10.1 (2021), 69–78
- Indrasari, Melihiana, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kraektivitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017)
- Itang, Teori Ekonomi Islam, ed. by M. Nur Arifin (Jakarta: Laksita Indonesia, 2015)
- Karim, Jahanvash, Zainab Bibi, and Faisal Aftab, 'The Moderating Role Of Religiosity On The Relationship Between Satisfaction With Work-Life Balance And Job Satisfaction', *Journal of Business Studies*, 12.1 (2016), 157–67
- Kumarasamy, Mokana A P Muthu, Farhana Hasbolah, Hanissah Hamzah, Siti Aisyah Omar, and Abul Bashar Bhuiyan, 'Conceptual Review On Religiosity, Work-Life Balance (WLB) And Employee Performance In The Higher Education Institutions (HEIs)', *American International Journal of Social Science Research*, 10.1 (2021), 15–27 <<https://doi.org/10.46281/aijssr.v10i1.1469>>
- Kusuma, Dwiyana, Mahfudnurnajamuddin, and Aryati Arfah, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Pelayanan Rawat Inap RSU Andi Makkasau Kota ParePare', *Economos :Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4.April (2021), 17–27
- Latama, Zahra Nabilah, Muhardi, and Tasya Aspiranti, 'Effect Of Psychological Distress And Workload On Work-Life Nurse Balance In Pandemic-Covid-19', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 19.28 (2022), 10–19
- Lingga, Ayu Sutriani, 'Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan', *Prosiding Manajemen*, 6.2 (2020), 1134–37
- Lukmiati, Ranti, Acep Samsudin, and Dicky Jhoansyah, 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi', *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3.3 (2022), 46–50
- Mandey, J. B, 'Pengaruh Promosi, Distribusi, Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Rokok Surya Promild', *Jurnal EMBA*, 1.4 (2013), 95–104
- Mardikaningsih, Rahayu, and Samsul Arifin, 'Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention', *Jurnal Baruna Horizon*, 5.1 (2022), 40–49
- Maulana, Haris, and A'rasy Fahrullah, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pemakasan', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3.3 (2020), 90–99
- Melliferina, Ratri Avisa, 'Hubungan Beban Kerja Dan Burnout Dengan Work-Life Balance', *Phisikologhical*, 3.3 (2022), 78–91
- Naqvi, Syeda Maria Batool, 'Faktors Influencing Work-Life Balance Job Satisfaction Of Secondary School Teachers In Rawalpindi District Of Pakistan', *Journal of ISOSS*, 8.2 (2022), 57–70
- Norawati, Suarni, Yusup, Ani Yunita, and Husein, 'Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA Kab Kampar.)', *Menara Ilmu*, 15.1 (2021), 95–106
- Nugraheni, Hastin Riva, and Ninik Sudarwati, 'Kontribusi Pendidikan Dalam Pembangunan Ekonomi Hastin', *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6.1 (2021), 1–11
- Prasetyo, Hendi, and Vera Anitra, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan :

- Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur’, Borneo Student Research, 2.1 (2020), 705–13
- Prasetyo, Yudi Dwi, Rina Anindita, and Dian Alfia Purwandasari, ‘Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11.1 (2019), 47–56
- Pricelda, Alicia, and Rudy Pramono, ‘Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Turnover Intention Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT Farmasi XYZ Dalam Masa Pandemi COVID-19 Alicia’, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan*, 4.3 (2021), 712–21
- Puspitasari, Agis Sa’adah, and Muhammad Darwin, ‘Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement’, *International Journal of Science and Society*, 3.1 (2021), 334–44
- Putri, Yura Karlinda Wiasa, and I Made Endra Lesmana Putra, ‘The Effect of Roa and Der Moderated by Managerial Ownership on Firm Value’, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1.11 (2022), 906–17 <<https://doi.org/10.36418/comserva.v1i11.170>>
- Qomusuddin, Ivan Fanani, *Statistik Pendidikan (Lengkap Dengan Aplikasi IBM SPSS StatistiC 20.0)* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019)
- Qordawi, Muhammad Yusuf, *Halal Dan Haram Dalam Islam* (Semarang: Bina Ilmu, 1993)
- Ratmono, Dwi, and Mahfud Sholihin, *Analisis SEM-PLS Dengan Warppls Untuk Hubungan Non Linier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2013)
- Robbin, Stephen P, *Manajemen, Mary Coulter, Ke-10* (Jakarta: Erlangga, 2010)
- Robby, Dharma, and Lestari Gusnawati, ‘The Effect Of Good Corporate Governance, Work Life Balance, Talent Management And Person Organization Fit On Employee Performance At The Planning, Research And Development Agency Of Bukittinggi City’, *Journal of Business and Economics*, 7.1 (2022), 32–39
- Rofik, Mochamad, ‘Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja’, *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1.2 (2022), 185–93
- S, Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1999)
- Sandimula, Nur Shadiq, ‘Ekonomi Qur’ani: Karakteristik Dasar Ekonomi Islam Dalam Al-Qur’an’, *Jurnal Economina*, 1.3 (2022), 503–11
- Setiawan, Indra, and Nur Aeni, ‘Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Ekonomi Syariah*, 4.2 (2021), 994–1003
- Setyanti, Sri Wahyu Lely Hana, Inas Rana Fagastia, and Sudarsih, ‘The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance’, *Budapest Internatonal Research And Critics Institute-Journal*, 5.1 (2022), 1573–94
- Shaleh, Nurdin Batjo Mahadin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makasar: Aksara Timur, 2018)
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Data Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)
- Soeharjoto, and Mitha Rachma Oktavia, ‘Pengaruh Inflasi, Indeks Pembangunan Manusia, Dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Pengangguran Di Indonesia’, *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 5.2 (2021), 94–102
- Sopian, Kiki, Tetra Hidayati, and Anisa Kusumawardani, ‘Effect of Work-Life Balance on Employee Engagemeni In Increasing Performance’, *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6.3 (2022), 156–62
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013)

- _____, Sugiyono, Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi (Bandung: Cv. Alfabeta, 2015)
- Susanto, Perengki, Mohammad Enamul Hoque, Taslima Jannat, Bamy Emely, Mega Astri Zona, and Md Asadul Islam, 'Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors', *Frontiers In Psychology*, 13.6 (2022), 1–12 <<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>>
- Tadarro, Michel P, and S. C. Smith, Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga, 8th edn (Jakarta: Erlangga, 2005)
- Teguh, Muhammad, Metode Penelitian Ekonomi Teori Dan Aplikasi (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005)
- Triana, Nabila, and Andriyastuti Suratman, 'The Influence of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance', *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01.01 (2022), 222–47
- Tsauri, Sofyan, Manajemen Kinerja (Performance Management), ed. by Khamdan Rifa'I (Jembers: STAIN Jember Pers, 2014)
- Vu, Hieu Minh, 'Relationship between Work-Life Balance, Religiosity and Employee Engagement: A Proposed Moderated Mediation Model', *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol, 7.10 (2020), 339–45 <<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.n10.339>>
- Wahidya Difta Sunanda, 'The Effect Of Islamic Leadership And Religiosity Towards Employee's Job Performance Through Employee's Job Satisfaction As An Intervening Variable (Case Study At Waroang Spesial Sambal)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17.1 (2020), 20–36
- Wibowo, Manajemen Kinerja, edisi Ke-3 (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)
- WJS. Poewadaminta, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jaerta: PN Balai Pustaka, 1982)
- Wulandari, Mei, and Hafid Kholoidi Hadi, 'Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.2 (2021), 816–29
- Yusnita, Nancy, Hari Gursida, and Erna Herlina, 'The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment', *Jurnal Economia*, 18.1 (2022), 102–14
- Yusuf, Muri, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Gabungan (Jakarta: Kencan, 2017)015). Islamic Work Ethic in a Dynamic World. *Religions: A Scholarly Journal*, 2015(1). <https://doi.org/10.5339/rels.2015.work.11>
- Amar, H., & Fikri, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka. *KEMUDI: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 275–291. <https://doi.org/10.31629/kemudi.v4i2.1932>
- Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 290–305. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.237>
- Ananto Pramandhika. (2011). Motivasi Kerja Guru TPQ di Kecamaan Semarang Selatan. *Jurnal Pendidikan Undip*, 2(4).
- Budi Purnomo, Amin Wahyudi, S. (2016). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 106–118.
- Daretmo Sastra Keliat. (2020). *Analisis Pengaruh Perilaku Kerja, Stres Kerja dan Upah*

- Kerja terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karo. Universitas Sumatera Utara.*
- Dewi, A. S., & Wahyuddin, H. (2019). *Pengaruh Islamic Work Ethics Terhadap Kinerja Karyawan dan OCB pada Perum Perhutani KPH Gundih.*
- Dwi, S. (2016). Pengaruh Manajemen Reward dan Punishment terhadap Tenaga Kependidikan di Universitas Pesantren Tinggi Daru 'Ulum Jombang. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 1(2).
- Evi Sofiati. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>
- Fitri, Y. (2019). The Role of Adversity Intelligence in Encouraging the Implementation of *Islamic Work Ethics* and the Impact on Accountant's Performance and Career Development of Accountants. *KnE Social Sciences*, 3(14), 619.
- Intan Permatasari. (2019). Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(5), 852.
- Kiki, H. (2022). Pengaruh Perkembangan Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 10(4).
- Maharani, S. (2022). *Pengaruh Grit dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak* [Universitas Muhammadiyah Malang]. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/88673>
- Manampiring, B., & Christoffel Kojo, dan A. S. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *EMBA*, 7(3), 4026–4035.
- Maulana, P. (2019). Pengaruh Pemberian Kebijakan Penghargaan (Reward) Dan Sanksi Hukum (Punishment) Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(1). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Muh. Sapril Ahmad, Musran Munizu, M. P. (2021). The Analysis on the Effect of Motivation and Working Environment on Working Discipline and Employee' Performance (The Case of Village Administration Offices at Maros Regency). *HJBS*, 3(4).
- Muhammad Hilmi Muzakki, Heru Sosilo, S. R. Y. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2).
- Mulyati. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang. *Jurnal Cash Flow*, 1(1), 64–77.
- Nesla, Renny, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Derayanesia. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(2), 278–285.
- Ni Putu Wiarnadi, Gede Putu Agus Jana Susila, Iw. B. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & Spa. *E-Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 7.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>

- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Puteri, H. E., & Arifin, M. (2020). Exploring Personality, Grit and Organizational Citizenship Behavior at Higher Education : the Mediating Roles of Job Involvement. *Journal of Physics: Conference Series*, 1471(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1471/1/012025>
- Puteri, H. E., Putri, A., & Dewi, S. (2021). Determinants of Extra-role Behaviour of Lecturers in Islamic Higher Education. *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 7(02), 123–136. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v7i02.4369>. INTRODUCTION
- Ratina, Roy, S. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Ratna Devi Winayanti. (2019). *Pengaruh GRIT Terhadap Kinerja Caring Perawat dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediator* [Universitas Airlangga]. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/88837>
- Rizky Firdaus Habibie. (2018). Hubungan etos kerja Islami terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Unit Pegadaian Syariah Bauran. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 12(1), 18–31.
- Ruauw, M., Trang, I., Lumintang, G. G., Kepemimpinan, P. G., Dan, U., Informasi, T., Ruauw, M., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Upah dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1869–1880.
- Samsiah, S., Marlina, E., & Ardi, H. A. (2018). The influence of knowledge management and information technology on competitive advantage and university performance. *Jurnal Manajemen*, 22(2), 154–167.
- Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Imagine*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.35886/imagine.v1i1.159>
- Syamsibar, H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kemampuan dan Komitmen Pegawai pada Kantor Bupati Takalar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 346–352. <https://www.journal.stteamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1652%0A>