

**PERAN KENAIKAN UPAH DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya)**

SKRIPSI

Oleh

ELZA DWI APRILIA

NIM: 08040420114



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2023

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Elza Dwi Aprilia, 08040420114, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 30 November 2023



METERAI
TEMPEL
0808CAKX641432918

Elza Dwi Aprilia
NIM: 08040420114

HALAMAN PERSETUJUAN

Surabaya, 29 November 2023

Skripsi telah selesai dan Siap untuk diuji

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Hakim', written over a horizontal line.

Dr. H. Abdul Hakim, M.EI

NIP.197008042005011003

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN KENAIKAN UPAH DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya)

Oleh
Elza Dwi Aprilia
NIM: 08040420114

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggaldan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. H. Abdul Hakim, M.El
NIP. 197008042005011003
(Penguji 1)
2. Dr. H. Muhammad Yazid, S.Ag, M.Si
NIP. 197311171998031003
(Penguji 2)
3. Mochammad Andre Agustianto, Lc., M.H
NIP.1990081120299031007
(Penguji 3)
4. Mohammad Dliyaul Muflihini, S.E.I., M.E
NIP. 202202001
(Penguji 4)

Tanda Tangan:

.....
.....
.....
.....

Surabaya,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Saraju Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001

Lampiran 7 Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSetujuan PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Elza Dwi Aprilia
NIM : 08040420114
Fakultas/Jurusan : FEBI / Ekonomi syariah
E-mail address : elzaaprilia2904@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Peran kenaikan Upah dan Pemberian Insentif Terhadap
Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus
Usaha Pancong Lumir Atung Surabaya)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

(Elza Dwi Aprilia)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil dari kerja yang dilakukan secara kualitas serta kuantitas oleh seorang karyawan saat menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kenaikan upah dan pemberian insentif dalam hal tersebut memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan akan menerima upah atau imbalan yang diberikan oleh perusahaannya berdasarkan hasil kerja yang sudah dilakukan. Oleh karenanya perusahaan memberikan adanya kenaikan upah dan pemberian insentif agar tujuan tersebut dapat tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kenaikan upah dan pemberian insentif di Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya dan penerapan kenaikan upah dan pemberian insentif perspektif ekonomi Islam serta perannya terhadap kinerja karyawan di Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat *field research* (lapangan). Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif yaitu dengan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (verifikasi).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Kenaikan upah di Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya sebesar Rp 37.000 – Rp 40.000 dan pemberian insentif berupa bonus tunai Rp 100.000 dan THR lebaran Rp 200.000 serta makanan ringan (sembako, sirup, biskuit), (2) Pada Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya sudah menerapkan kenaikan upah dan pemberian insentif perspektif ekonomi Islam yaitu kenaikan upah yang adil tetapi belum sepenuhnya layak serta pemberian insentif berbasis *ju'alah*, (3) Kenaikan upah yang diterapkan kurang berperan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pemberian insentif sudah berperan karena jumlahnya yang lebih menguntungkan dilihat dari indikator kerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan agar pemilik usaha dapat memperhatikan lagi mengenai pemberian kenaikan upah dan insentif terhadap para karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan bagi pemberian upah di Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya untuk karyawan dapat diberikan jumlahnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, agar karyawan bisa merasa terpenuhi haknya secara layak.

Kata Kunci: Kenaikan Upah, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Performance is the result of work carried out in quality and quantity by an employee when carrying out his role in accordance with the responsibilities that have been given. Wage increases and providing incentives in this case have an important role in supporting employee performance. In carrying out their work, employees will receive wages or rewards provided by their company based on the results of the work they have done. Therefore, the company provides wage increases and provides incentives so that these goals can be achieved.

This research aims to determine the increase in wages and provision of incentives at the Pancong Lumer Atung Surabaya Business and the application of wage increases and incentives from an Islamic economic perspective and their role in employee performance at the Pancong Lumer Atung Business Surabaya using qualitative research methods which are field research. The data used is primary and secondary data obtained through observation, interviews, documentation. The data analysis technique uses an interactive analysis model, namely data reduction techniques, data presentation and drawing conclusions (verification).

The results of the research show that (1) The increase in wages in the pancong lumer Atung Surabaya business is Rp 37,000 – Rp 40,000 and the provision of incentives in the form of a cash bonus of Rp 100,000 and Eid THR of Rp 200,000 as well as snacks (groceries, syrup, biscuits), (2) In The Pancong Lumer Atung Surabaya business has implemented wage increases and the provision of incentives from an Islamic economic perspective, namely fair and appropriate wage increases and the provision of ju'alah-based incentives, the amount is more profitable.

It is hoped that this research will ensure that business owners can pay more attention to the provision of wage increases and incentives to employees, so that they can improve their performance and that wages at the Pancong Lumer Atung Surabaya Business in Surabaya for employees can be given in amounts according to the work carried out, so that employees can feel that their rights are fulfilled properly.

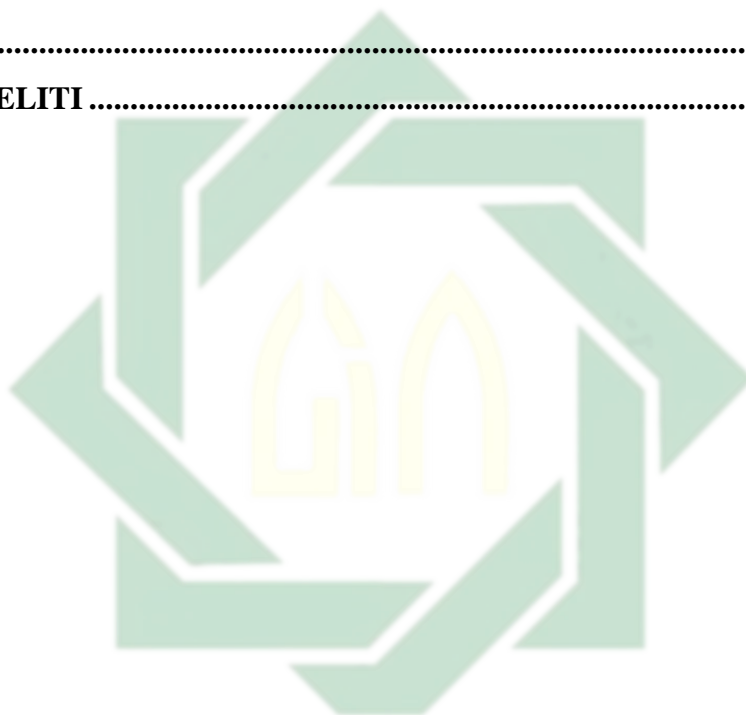
Keywords: Wage Increase, Incentives, Employee Performance.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	II
HALAMAN PERSETUJUAN	III
LEMBAR PENGESAHAN.....	IV
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	V
KATA PENGANTAR.....	VI
ABSTRAK.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
DAFTAR ISI	X
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR LAMPIRAN	XV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
1.3. Rumusan Masalah.....	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1. Kerangka Teori.....	9
2.1.1. Upah.....	9
2.1.1.1. Pengertian Upah	9
2.1.1.2. Proses Penentuan Upah.....	10
2.1.1.3. Pengelolaan Upah	12
2.1.1.4. Indikator Upah.....	13
2.1.1.5. Faktor Yang Mempengaruhi Upah	13
2.1.2. Insentif.....	14
2.1.2.1. Pengertian Insentif	14
2.1.2.2. Tujuan Insentif.....	15

2.1.2.3.	Jenis Pemberian Insentif	15
2.1.2.4.	Sistem Pelaksanaan Pemberian Insentif	17
2.1.2.5.	Faktor Yang Mempengaruhi Insentif.....	17
2.1.3.	Kinerja Karyawan	18
2.1.3.1.	Pengertian Kinerja	18
2.1.3.2.	Indikator Dalam Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.3.	Penilaian Kinerja Karyawan.....	20
2.1.3.4.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.1.4.	Perspektif Ekonomi Syariah	23
2.1.4.1.	Sistem Pengupahan Dalam Islam	23
2.1.4.2.	Sistem Pemberian Insentif Dalam Islam	32
2.2.	Penelitian Terdahulu	41
2.3.	Kerangka Konseptual.....	47
BAB III METODE PENELITIAN		48
3.1.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	48
3.2.	Tempat dan Lokasi Penelitian	48
3.3.	Sumber Data	48
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	49
3.5.	Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		55
4.1.	Gambaran Umum Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya	55
4.1.1.	Sejarah Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya	55
4.1.2.	Visi dan Misi Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya.....	57
4.1.3.	Struktur Organisasi Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya	57
4.1.4.	Jam Operasional Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya.....	58
4.1.5.	Proses Produksi Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya.....	59
4.2.	Penyajian Fakta Dan Data Penelitian	61
4.3.	Kenaikan Upah dan Pemberian Insentif di Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya	65
4.4.	Penerapan Kenaikan Upah dan Pemberian Insentif Perspektif Ekonomi Islam di Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya.....	73

4.5. Peran Kenaikan Upah dan Pemberian Insentif Perspektif Ekonomi Islam Terhadap Kinerja Karyawan di Pancong Lumer Atung Surabaya	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1. Kesimpulan.....	98
5.2. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	103
BIODATA PENELITI	115



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

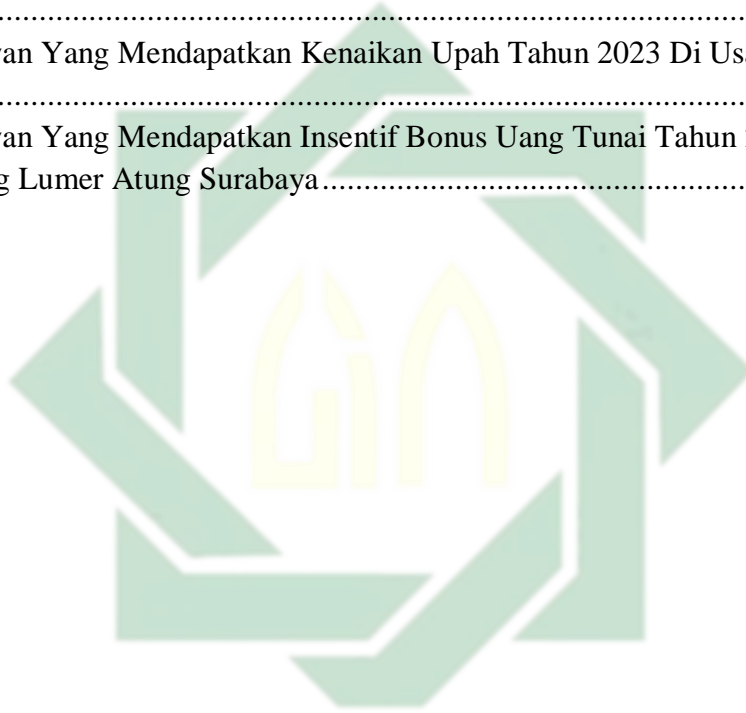
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	47
Gambar 2.2 Pengawasan pemilik usaha terhadap karyawan.....	59
Gambar 2.3 Sisa pancong yang tidak laku	86
Gambar 2.4 Contoh pancong tidak terlalu mengembang/ bantet	86
Gambar 2.5 Contoh pancong yang mengembang	87
Gambar 2.6 Pamflet kriteria karyawan pada lowongan pekerjaan di Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya	88
Gambar 2.7 Karyawan saat produksi dan menjual pancong sendirian pada outlet	95
Gambar 4.1 Logo Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya	55
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya	57
Gambar 4.3 Daftar menu harga Pancong Lumer Atung Surabaya	60



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

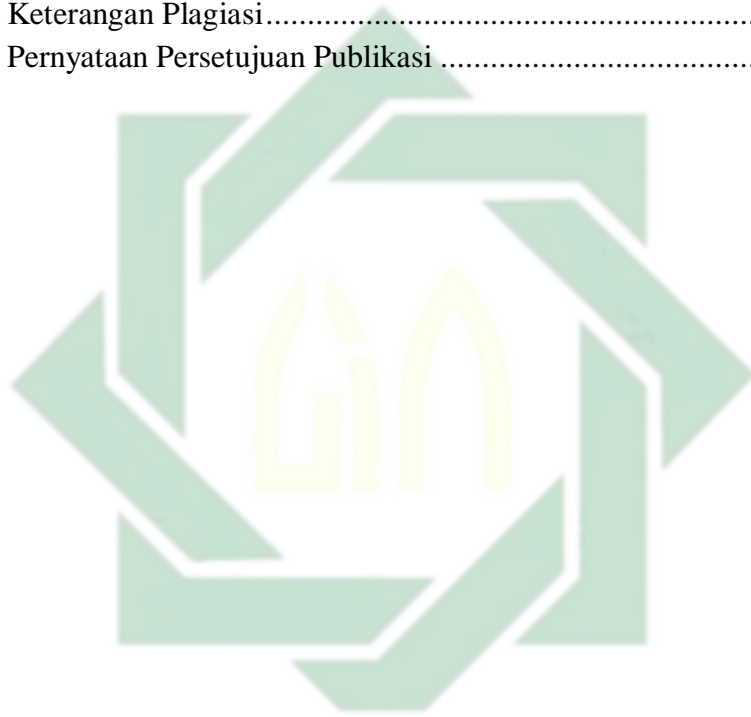
Tabel 4.1 Modal Peralatan/Perlengkapan Awal Tiap Outlet	61
Tabel 4.2 Modal Bahan Baku Perbulan Dalam Satu Outlet	63
Tabel 4.3 Biaya Overhead Perbulan Satu Outlet	64
Tabel 4.4 Laporan Keuangan Oktober 2023 Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya.....	65
Tabel 4.5 Karyawan Yang Mendapatkan Kenaikan Upah Tahun 2022 Di Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya.....	69
Tabel 4.6 Karyawan Yang Mendapatkan Kenaikan Upah Tahun 2023 Di Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya.....	70
Tabel 4.7 Karyawan Yang Mendapatkan Insentif Bonus Uang Tunai Tahun 2022 - Tahun 2023 Di Usaha Pancong Lumer Atung Surabaya.....	90



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	103
Lampiran 2 Jawaban Surat Permohonan Izin Penelitian.....	104
Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Tertulis	105
Lampiran 4 Pedoman Transliterasi Arab-Latin	109
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	112
Lampiran 6 Surat Keterangan Plagiasi.....	114
Lampiran 7 Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi	115



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- (UNM), M. S. U. (2020). *Teknik Analisis Data*. Makassar State University (UNM).
- Aedy, H. (2011). *Etika Bisnis Islam (Teori Dan Aplikasi)*. Alfabeta.
- Ana Toni, Ani Fatmawati, H. S. (2020). Kontrak Kerja dan Kesejahteraan ABK Nelayan Perspektif Etika Bisnis Islam di Saranganmeduro, Jawa Tengah. *Nukhbatul Ulum: Jurnal Bidang Kajian Islam*, 6(2), 204–220.
- Astriyanti. (2017). *Analisis Pemberian Insentif Karyawan BMT Taruna Sejahtera Cabang Pabelan*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- BAPPEDA. (2023). *Persentase Penduduk Miskin Maret 2023*. BAPPEDA JATIM.
- BPS. (2022). *Rata-rata Pengeluaran per Kapita Sebulan Menurut Kelompok Komoditas dan Daerah Tempat Tinggal di Provinsi Jawa Timur (rupiah), 2020 dan 2021*. BPS Jawa Timur.
- Bungin, B. (2010). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Rajawali Press.
- Burhanuddin, Y. (2015a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Burhanuddin, Y. (2015b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Personalia* (3 ed.). Erlangga.
- Febrianti, N. (2020). *EFEKTIVITAS KINERJA KEPALA CABANG TERHADAP PENGELOLAAN BMT TAQWA MUHAMMADIYAH CABANG LUBUK BUAYA DAN CABANG SITEBA*.
- Folino, D. (2013). *Manajemen Karyawan* (1 ed.). Palatinum.
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.
- Hadari. (2011). *Teori Ekonomi Makro*. Erlangga.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research* (2 ed.). Andi.
- Hakim, L. (2012). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Erlangga.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hatta, I. H., & Rachbini, W. (2015). Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 74–84.
- Herijanto, Hendy, M. N. H. (2016). Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing. *Jurnal Islanomic*, 7(1).
- Hermawan, L. E. (2019). *Analisis Penerapan Upah Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG.
- Huda, Q. (2011). *Fiqh Muamalah*. Teras.
- Indramayu, M. F. (2021). *Peran Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.

- Karim, H. (1993). *Fiqh Muamalah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasanah, K. (2019). *Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pabrik Krupuk Impala "Mika Mandiri" Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)*. UIN SATU TULUNGAGUNG.
- Khairunnisa, A. (2017). *Penerapan Kompensasi Pada Januputra Pasaraya Cebongan Sleman Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Universitas Islam Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Rosda Karya.
- Maziah. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah. *Jurnal: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar*, 6(2).
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya,.
- MPA., S. P. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- MUI, D. S. N. (2007). *Fatwa Tentang Akad Ju'alah*. Mahkamah Agung.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Nurfadillah. (2019). *Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Insentif Karyawan Terkait Kinerja Penjualan Motor Di Pt. Auto Finance Sinjai*. IAI Sinjai.
- Permatasari, 10. Nurul Hidayah dan Intan Hemawati. (2022). Analisis Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Perkebunan PT. Glenmore Banyuwangi). *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Rahman, A. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam* (2 ed.). Dana Bhakti Wakaf.
- Rahmiyanti, M. M. F. dan P. I. (2016a). Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal penelitian Hukum Ekonomi Islam*, 4(1), 18.
- Rahmiyanti, M. M. F. dan P. I. (2016b). Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal penelitian Hukum Ekonomi Islam*, 4(1).
- Redaktur. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*. STIE Santa Ursula.
- RI, P. P. (2008). *Peraturan Pemerintah RI, PP 45 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pemberian Insentif Dan Pemberian Kemudahan Penanaman Modal Di Daerah*.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Rozalinda. (2017). *Fikih Ekonomi Syariah (Prinsip Dan Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syariah)*. Rajawali Press.
- Rozi, R. (2012). *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
- Rumondor, R. D. (2021). Pengaruh Kenaikan Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 868.
- Rustam Effendi. (2003). *Produksi Dalam Islam*. Magistra Insani Pres.
- Salim, A. (1982). *Suatu Pandangan Mengenai Upah Minimum*. FEUI.
- Salnia, Nini, Rizal, M. I. (2020). Analisis Pemberian Insentif Dan Kinerja Karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(2).
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sari, E. (2007). *Seri Manajemen Organisasi: Buku 1 Pertumbuhan dan Efektifitas Organisasi: Mengelola Lingkungan Melalui Penyesuaian Struktur Organisasi* (1 ed.). Jayabaya University Press.
- Sholihin, A. I. (2010). *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukirno, S. (2009). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sustiyo Wandu, D. (2013). Pembinaan Prestasi Ekstrakurikuler Olahraga di SMA Karangturi Kota Semarang. *Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreations*, 2(8), 527.
- Syariah, P. (2022). *Ju'alah*. Sharia Knowledge Centre.
- Tanjung, D. H. dan H. (2008). *Sistem Pengajian Islam*. Raih Asa Sukses.
- Veithzal, R., & Ella, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A