

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin, Jati Agung)

Anas Abdillah¹; Lutfi Heri Rahmawan², Ayu Aristika³
Universitas Islam An Nur Lampung
anasabdillahesy2022@gmail.com

Abstract

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam lembaga pendidikan Islam yang menuntut profesionalisme sekaligus integritas moral. Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga pendidik, tetapi juga sebagai sarana untuk mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi dipahami sebagai bentuk pemenuhan hak pekerja yang harus dilandasi oleh prinsip keadilan (*'adl*), kelayakan (*kifayah*), keseimbangan (*tawazun*), dan tanggung jawab moral. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru menurut perspektif ekonomi Islam di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin, Jati Agung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, bendahara, dan guru, observasi langsung terhadap aktivitas pembelajaran, serta dokumentasi terkait kebijakan kompensasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan pendekatan ekonomi Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di MTs Hidayatul Mubtadiin meliputi kompensasi finansial berupa gaji pokok dan insentif tertentu, serta kompensasi non-finansial seperti penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan kerja yang harmonis. Pemberian kompensasi tersebut terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, yang tercermin dari kedisiplinan, tanggung jawab, serta kualitas proses pembelajaran. Ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, praktik pemberian kompensasi di MTs Hidayatul Mubtadiin pada prinsipnya telah mencerminkan nilai-nilai keadilan dan amanah, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kelayakan dan keseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Dengan penerapan sistem kompensasi yang lebih optimal dan sesuai dengan prinsip ekonomi Islam, diharapkan kinerja guru dapat terus meningkat sehingga tujuan pendidikan Islam dapat tercapai secara maksimal.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Guru, Ekonomi Islam, Madrasah Tsanawiyah.

This is an open access article under the CC BY-SA license.



Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul, berilmu, dan berakhlak mulia (Rohayati et al. 2023). Dalam sistem pendidikan nasional, guru diposisikan sebagai ujung tombak keberhasilan proses pembelajaran karena secara langsung berinteraksi dengan peserta didik dalam mentransfer ilmu pengetahuan, nilai, dan keterampilan (Imamah, Pujianti, and Apriansya 2021). Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Hasibuan 2006). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi isu fundamental yang harus mendapat perhatian serius dari setiap lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam seperti madrasah.

Kinerja guru mencerminkan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, maupun evaluasi hasil belajar peserta didik. Guru dengan kinerja yang baik akan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik.² Sebaliknya, rendahnya kinerja guru dapat berdampak pada menurunnya kualitas pendidikan, lemahnya pencapaian tujuan pembelajaran, serta berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi atau lembaga (Dessler 2002). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi memiliki fungsi strategis sebagai alat motivasi, pengikat loyalitas, serta sarana untuk menciptakan keadilan dalam hubungan kerja. Pemberian kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan semangat kerja guru, mendorong tanggung jawab profesional, serta menciptakan kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan, khususnya madrasah swasta, yang menghadapi persoalan dalam sistem pemberian kompensasi guru. Keterbatasan anggaran, ketergantungan pada dana masyarakat, serta minimnya dukungan finansial sering kali menyebabkan kompensasi yang diterima guru belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban (Mulyasa 2018). Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketimpangan antara tuntutan profesionalisme guru dengan kesejahteraan yang mereka terima. Dalam jangka panjang, hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kualitas pembelajaran.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan dengan sekolah umum. Selain mengajarkan ilmu pengetahuan umum, madrasah juga memiliki tanggung jawab besar dalam menanamkan nilai-nilai keislaman, akhlak, dan moral kepada peserta didik (Abbuiddin 2010). Guru madrasah tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai teladan dalam pengamalan nilai-nilai Islam (Warisno 2019). Oleh karena itu, tuntutan kinerja guru madrasah relatif lebih kompleks, sehingga memerlukan dukungan sistem kompensasi yang memadai agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

Dalam perspektif Islam, persoalan kompensasi atau upah memiliki kedudukan yang sangat penting. Islam memandang kerja sebagai aktivitas mulia dan bagian dari ibadah, sehingga hak-hak pekerja harus dipenuhi secara adil dan manusiawi (Qardawi 2004). Prinsip keadilan ('adl), kelayakan (kifayah), keseimbangan (tawazun), serta tanggung jawab (amanah) menjadi landasan utama dalam hubungan kerja menurut ekonomi Islam. Pemberian kompensasi tidak boleh merugikan salah satu pihak, baik pemberi kerja maupun pekerja, serta harus mempertimbangkan kebutuhan dasar pekerja agar dapat hidup layak.

Ekonomi Islam menegaskan bahwa kompensasi bukan sekadar imbalan material, tetapi juga mengandung dimensi moral dan spiritual. Pemberian kompensasi yang adil merupakan bentuk penghormatan terhadap martabat manusia dan wujud tanggung jawab sosial lembaga (Samsudin 2018). Rasulullah SAW menekankan pentingnya memberikan upah kepada pekerja secara tepat waktu dan tidak menzalimi mereka, sebagaimana dalam hadis yang menyatakan

agar upah diberikan sebelum kering keringat pekerja. Prinsip ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai Islam.

Dalam konteks pendidikan Islam, penerapan sistem kompensasi yang sesuai dengan prinsip ekonomi Islam diharapkan mampu menciptakan keseimbangan antara profesionalisme dan keikhlasan. Guru diharapkan dapat bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab, sementara lembaga pendidikan berkewajiban memenuhi hak-hak guru secara layak (Edy Sutrisno 2011). Dengan demikian, tercipta hubungan kerja yang harmonis, berkeadilan, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam swasta menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait sistem pemberian kompensasi guru. Perbedaan status guru, kemampuan keuangan lembaga, serta tuntutan peningkatan mutu pendidikan menjadi persoalan yang perlu dikaji secara mendalam (Az-Zuhaili 2011). Di satu sisi, madrasah dituntut untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru, namun di sisi lain memiliki keterbatasan dalam menyediakan kompensasi yang optimal (Efrina and Warisno 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru menurut perspektif ekonomi Islam menjadi penting untuk dilakukan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai praktik kompensasi yang diterapkan, pengaruhnya terhadap kinerja guru, serta kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi pengelola madrasah dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang adil, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan Islam.

Landasan Teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan guna mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pendidikan, guru dipandang sebagai aset utama yang menentukan

kualitas proses pembelajaran, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang adil dan proporsional sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga pendidik.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima guru atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa kompensasi finansial seperti gaji dan insentif maupun kompensasi non-finansial seperti penghargaan, rasa aman, dan lingkungan kerja yang kondusif. Pemberian kompensasi yang layak berfungsi sebagai alat motivasi yang mampu meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan. Dengan demikian, sistem kompensasi yang tepat dapat mendorong guru untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tersebut tercermin dalam kemampuan guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, melakukan evaluasi, serta menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh lembaga pendidikan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga mendorong munculnya dedikasi, kreativitas, dan komitmen dalam menjalankan tugas pendidikan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak seimbang dengan beban kerja dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap kinerja guru.

Teori keadilan menjelaskan bahwa individu akan bekerja dengan optimal apabila merasa diperlakukan secara adil dalam hubungan kerja. Guru akan membandingkan antara usaha, tanggung jawab, dan waktu yang dicurahkan

dengan kompensasi yang diterima. Apabila terdapat ketidakseimbangan, maka akan muncul ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan kinerja. Oleh karena itu, keadilan dalam pemberian kompensasi menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif di lembaga pendidikan.

Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi dipandang sebagai hak pekerja yang wajib dipenuhi secara adil, layak, dan tepat waktu. Islam menempatkan kerja sebagai bagian dari ibadah, sehingga hubungan kerja harus dilandasi oleh nilai keadilan, amanah, dan tanggung jawab moral. Prinsip keadilan ('adl), kecukupan (kifayah), dan keseimbangan (tawazun) menjadi dasar dalam pemberian kompensasi. Dengan menerapkan prinsip ekonomi Islam dalam sistem kompensasi, diharapkan kinerja guru dapat meningkat secara berkelanjutan serta berkontribusi pada tercapainya tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research), karena bertujuan untuk memahami secara mendalam praktik pemberian kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja guru menurut perspektif ekonomi Islam. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali realitas sosial secara alamiah melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian, sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai kebijakan kompensasi dan implementasinya di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, bendahara, serta guru guna mengetahui sistem pemberian kompensasi dan dampaknya terhadap kinerja guru. Selain itu, observasi dilakukan untuk melihat secara langsung aktivitas pembelajaran, kedisiplinan, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa arsip madrasah, peraturan internal, serta literatur yang relevan dengan kompensasi, kinerja guru, dan ekonomi Islam.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali informasi secara mendalam namun tetap terarah. Observasi

dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai perilaku dan kinerja guru dalam lingkungan kerja. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan diseleksi dan diklasifikasikan sesuai dengan fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif, dan selanjutnya ditarik kesimpulan berdasarkan temuan lapangan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik, sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung, diketahui bahwa sistem pemberian kompensasi kepada guru terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial yang diberikan berupa gaji pokok bulanan yang disesuaikan dengan kemampuan keuangan madrasah, masa kerja, serta beban mengajar guru. Selain gaji pokok, terdapat insentif tertentu yang diberikan secara tidak tetap, seperti honor tambahan bagi guru yang merangkap tugas administratif atau terlibat dalam kegiatan madrasah di luar jam mengajar. Meskipun jumlah kompensasi finansial yang diterima guru belum sepenuhnya memenuhi standar kelayakan upah ideal, namun sistem pembayaran dilakukan secara rutin dan relatif tepat waktu, sehingga mampu memberikan rasa aman bagi guru.

Selain kompensasi finansial, madrasah juga memberikan kompensasi non-finansial kepada guru. Bentuk kompensasi non-finansial tersebut antara lain berupa suasana kerja yang kondusif, hubungan kekeluargaan antar guru dan pimpinan madrasah, penghargaan moral atas dedikasi guru, serta kesempatan untuk mengikuti kegiatan keagamaan dan pengembangan diri. Guru merasa dihargai secara sosial dan emosional, meskipun kompensasi material yang diterima masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa madrasah berupaya menjaga keseimbangan antara kemampuan lembaga dan pemenuhan kebutuhan psikologis guru.

Hasil observasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa secara umum guru di MTs Hidayatul Mubtadiin memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup baik. Hal ini terlihat dari kehadiran guru yang relatif tepat waktu, kesiapan dalam mengajar, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Guru juga menunjukkan komitmen dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, dan melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik. Meskipun terdapat beberapa keterbatasan sarana dan kompensasi finansial, guru tetap berupaya menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar guru menyatakan bahwa kompensasi yang diterima berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja. Guru yang merasa kompensasinya diperhatikan, meskipun belum ideal, cenderung menunjukkan sikap loyal dan bertanggung jawab terhadap madrasah. Namun demikian, beberapa guru juga mengungkapkan bahwa keterbatasan kompensasi finansial menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kondisi ini berpotensi memengaruhi konsentrasi dan energi kerja guru apabila tidak diimbangi dengan kebijakan pendukung lainnya.

Ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, praktik pemberian kompensasi di MTs Hidayatul Mubtadiin pada dasarnya telah mencerminkan nilai keadilan dan amanah. Madrasah berusaha memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan lembaga tanpa menunda pembayaran gaji guru. Prinsip ketepatan waktu dalam pembayaran kompensasi menunjukkan adanya upaya untuk menghormati hak guru sebagai pekerja. Selain itu, adanya kesepakatan antara pihak madrasah dan guru terkait besaran kompensasi menunjukkan penerapan prinsip kerelaan (taradhi) dalam hubungan kerja.

Namun demikian, jika dikaji lebih mendalam berdasarkan prinsip kelayakan (kifayah) dalam ekonomi Islam, kompensasi yang diberikan masih perlu ditingkatkan. Prinsip kifayah menekankan bahwa upah seharusnya mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja agar mereka dapat hidup secara layak. Dalam konteks ini, keterbatasan kompensasi finansial yang diterima sebagian guru menunjukkan bahwa prinsip tersebut belum sepenuhnya terpenuhi. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dari pihak madrasah untuk meningkatkan

kesejahteraan guru melalui optimalisasi sumber pendanaan atau kebijakan insentif yang lebih proporsional.

Pembahasan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara pemberian kompensasi dan kinerja guru. Kompensasi yang diberikan, baik finansial maupun non-finansial, mampu mendorong guru untuk tetap menjaga kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dan teori keadilan yang menyatakan bahwa individu akan bekerja lebih optimal apabila merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Dalam konteks madrasah, keadilan tidak hanya diukur dari besaran materi, tetapi juga dari perhatian, penghargaan, dan suasana kerja yang harmonis.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di MTs Hidayatul Mubtadiin Jati Agung memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan. Penerapan prinsip ekonomi Islam dalam pemberian kompensasi perlu terus diupayakan secara lebih optimal agar tercipta keseimbangan antara kesejahteraan guru dan keberlangsungan lembaga. Upaya ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian kompensasi di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung terdiri atas kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial berupa gaji pokok dan insentif tertentu diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan madrasah dan kesepakatan bersama, sedangkan kompensasi non-finansial diwujudkan melalui lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kekeluargaan, serta penghargaan moral terhadap dedikasi guru. Sistem kompensasi tersebut terbukti memiliki peran dalam mendorong peningkatan kinerja guru, yang tercermin dari kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, praktik pemberian kompensasi di madrasah pada prinsipnya telah mencerminkan nilai keadilan, amanah, dan kerelaan (taradhi), terutama dalam hal ketepatan waktu pembayaran dan adanya kesepakatan antara pihak madrasah dan guru. Namun demikian, dari aspek kelayakan (kifayah), kompensasi yang diberikan masih perlu ditingkatkan agar mampu memenuhi kebutuhan dasar guru secara lebih optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dari pihak madrasah untuk menyempurnakan sistem kompensasi sesuai dengan prinsip ekonomi Islam, sehingga kesejahteraan guru dan peningkatan kinerja dapat terwujud secara seimbang serta berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam.

Referensi

- Abbuiddin, Nata. 2010. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Az-Zuhaili, Wahbah. 2011. *Fiqih Wa Adillatuhu , Jilid 3*. Edited by Abdul Hayyie AlKattani. Jakarta: Gema Insani.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Efrina, Lisa, and Andi Warisno. 2021. “Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadin.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 3 (2): 214–19.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imamah, Yuli Habibatul, Etika Pujianti, and Dede Apriansya. 2021. “Kontribusi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Pembentukan Karakter Siswa.” *Jurnal Mubtadiin* 7 (1).
- Mulyasa, E. 2018. *Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Qardawi, Yusuf. 2004. *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam, Cetakan Keempat, Hadis Nomor 1314, Bab Al-Buyuu’*. Jakarta: Rabbani Pers.
- Rohayati, Ani, Andi Warisno, Nur Hidayah, and Etika Pujianti. 2023. “UPAYA GURU FIQH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI MTs BAROKATUL QODIRI PENGUBUAN LAMPUNG TENGAH.” *Jurnal Unisan* 2 (4).
- Samsudin, Sadili. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Warisno, Andi. 2019. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten.” *Ri’ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 3 (02): 99.
<https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>.

