

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Gambar 1 :
kegiatan wawancara bersama direktur CV. Candra





Gambar 2 :

kegiatan karyawan menjalankan pekerjaan konstruksi untuk mengejar target penyelesaian



ENRICO SUVI AMRULLAH. Dilahirkan di Kabupaten Situbondo tepatnya di Desa Kalanget Kecamatan Banyuglugur pada hari jum'at tanggal 16 April 1999, Anak pertama dari dua bersaudara Pasangan dari bapak Hadi Sucipto dan Ibu Hasanah.

Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Kalianget Kecamatan Banyuglugur Kabupaten Situbondo, Pada tahun 2011 peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Nurul Jadid Kecamatan Paiton Kabupaten Probolinggo dan tamat pada tahun 2014 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Nurul Jadid Kecamatan

Paiton Kabupaten Probolinggo dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 peneliti melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Nurul Jadid (UNUJA) Fakultas Agama Islam pada tepatnya Program Studi Ekonomi Syari'ah.






YAYASAN NURUL JADID PAITON
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS NURUL JADID
 PROBOINGGO JAWA TIMUR

PP. Nurul Jadid
 Karanganyar, Paiton
 Probolinggo 67291
 Telp. 0332 72077
 pp@unpajid.ac.id


BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Enrico Suci Anurullah
2. NIM / NIRM : 1720802014
3. Program Studi : Ekonomi Syariah
4. Pembimbing : 1. H. Faizin M.Pd
2. MOH. IDIL Ghufron, M.E.I
5. Judul Tugas Akhir : Strategi Keperencanaan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam di ex. Candra keci panji kab. Situbondo
6. Jadwal Konsultasi :

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	
		Pembimbing 1	Pembimbing 2
08/05/2021	Judul di revisi		
11/05/2021	Footnote di perbaikan		
23/05/2021	Letter belakang di serukan		
29/05/2021	ACC Bab I-II-III		
30/06/2021	Bab I Rumusan Masalah & Gambarkan		
01/07/2021	Bab I ACC		
01/07/2021	Bab II ACC		
01/07/2021	Bab III Footnote Apesifikasi		
09/07/2021	Bab III ACC		
13/07/2021	Bab IV ACC		

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	
		Pembimbing 1	Pembimbing 2
17/07/2021	ACC R. C U		
	ACC R. C U		

Bimbingan telah selesai tgl. 18-07-2021
 Menyetujui,
 Pembimbing 1


 H. Fatmahan Syamuel, S.Pd

Pleton, 21-07-2021
 Dekan



Dr. H. HASAN BAHARUN, M Pd



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 23%

Date: Senin, Juli 12. 2021

Statistics: 1149 words Plagiarized / 4999 Total words

Remarks: High Plagiarism Detected - Your Document needs Critical Improvement

1 BAB I PENDAHULUAN. Latar Belakang Masalah Sumber daya manusia memiliki peranan vital bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi sebuah perusahaan. Agar tersedia sumberdaya manusia yang bagus di perlukan pendidikan yang berkualitas dan lapangan pekerjaan yang memadai. Kemampuan sumberdaya manusia saat ini masih bisa terbilang relatif rendah, baik dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang di milikinya.

Persoalan yang timbul adalah bagaimana dapat menciptakan sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja menjadi sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan, standard an persyaratan atribut yang di sepakati.

Amstrong dan Baron menyatakan bahwa setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah di tetapkan organisasi. Kinerja dapat di artikan sebagai hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. sesuai wewenang dan tanggung jawab yang di miliki masing-masing anggota dalam rangka mencaRaituJuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum (Edvian Ditya Rachman and Ahmad Ajib Ridlwan, "Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Ekonomi Islam", Eek? rnal is nDa Manajemen. 2.2 (2018). 17080.2 dan sesuai dengan moral maupun etika2.

Kinerja di ukur dengan instrumen yang di kembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. kemudian di terjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar. Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. mengingat







