

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis ataupun Perbankan Syariah pasti terdapat persaingan yang sangat ketat. Maka dari itu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. SDM yang dibutuhkan untuk menjalankan persaingan ketat sebuah perusahaan tidak dapat berdiri sendiri, akan tetapi harus memiliki kesatuan yang tangguh untuk mempertahankan kinerja perusahaan. SDM adalah sumber daya yang memiliki keterampilan, dorongan, pengetahuan, daya dan kaya. Dengan kecanggihan dan perkembangan teknologi informasi dimasa sekarang, jika tidak diiringi dengan SDM yang tangguh akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya.²

Suatu perusahaan sangat membutuhkan SDM yang berkualitas, agar mampu mengelola asset yang dimiliki serta mendukung dan tercapainya tujuan perusahaan dengan profit yang diharapkan. Pimpinan dan karyawan memiliki motivasi untuk terus mengembangkan potensi dengan mengasah pengetahuan, keterampilan yang dimiliki dan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, serta etos kerja islam untuk menciptakan sebuah keinginan yang diharapkan oleh perusahaan yang semua itu guna untuk terus maju dan berkembangnya sebuah perusahaan tersebut.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2009), hal. 3

Pengetahuan harus dimiliki oleh seorang karyawan, karena dengan memiliki pengetahuan yang luas seseorang mampu mengorganisasikan informasi yang ada dan mampu menentukan strategi apa yang akan diambil untuk menggunakan informasi dengan baik. Sehingga hal tersebut memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kemudian seorang karyawan yang sudah mengembangkan keterampilannya akan menghasilkan sesuatu yang positif, antara lain dapat berpengaruh pada kualitas dan kuantitas, mampu meningkatkan efisiensi waktu dan tenaganya, mengurangi kerusakan dan kecelakaan, mampu memberikan pelayanan yang baik untuk nasabah.

Pimpinan merupakan orang yang berpengaruh besar terhadap kinerja seorang karyawan, ketika seorang pimpinan perusahaan memberikan motivasi terhadap karyawan maka seorang karyawan akan memiliki motivasi yang positif dan akan menunjukkan perhatian yang positif serta berusaha bekerja keras sampai tugas tersebut terselesaikan dengan baik.³ Motivasi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu motivasi positif berupa seorang pimpinan memberikan *reward* atau hadiah dan motivasi negative berupa sebuah hukuman atau penurunan jabatan.

Etos Kerja Islami harus dimiliki seorang karyawan karena mampu memberikan respon positif kepada dirinya sendiri maupun lingkungannya,

³ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hal. 19

baik antar karyawan, kepada pimpinan maupun kepada nasabah. Respon tersebut muncul dari karakter atau kebiasaan seseorang.⁴

Suatu perusahaan harus memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil akhir Sumber Daya Manusia dari pekerjaan yang telah diselesaikan.⁵ Kinerja suatu karyawan yang baik mampu membantu perusahaan dalam memperoleh margin sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah. Begitu pun sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun maka otomatis akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memperhatikan pola kerja seorang karyawan dengan maksimal, dan yang pasti sesuai dengan etika kerja Syariah yang semua itu guna untuk berkembangnya sebuah perusahaan serta mencapai tujuan yang diinginkan.

BMT (Baitul Maal Wat Tamwil) merupakan pelaku ekonomi yang menggunakan akad dan prinsip Syariah. BMT mengacu pada eksistensi hukum ekonomi Syariah dalam sistem hukum nasional Indonesia, karena hukum ekonomi dan keuangan Syariah belum diatur di perundang-undangan di Indonesia, tetapi untuk peraturan mengenai Perbankan Syariah telah diatur yaitu Undang-Undang nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang berbentuk fatwa-fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI).⁶

⁴ Muham, *Etos Kerja Dalam Pandangan Agama Islam*, (Jakarta: Sakura Dragon SPC, 2015), hal. 1

⁵ Hussein Fattah, *Kepuasan kerja & Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), hal. 9

⁶ Neni Sri Imaniyati, *Aspek-Aspek Hukum BMT*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2010), hal. 3

Baitul Maal adalah instansi yang melakukan kegiatan pengolahan zakat, shodaqoh dan hibah secara transparan dan amanah yang disalurkan untuk membantu anak yatim piatu dan kaum dhuafa serta masyarakat yang lanjut usia dengan ketentuan sudah tidak dapat bekerja. Baitul Tanwil merupakan instansi yang melakukan kegiatan mengumpulkan dana melalui simpanan/tabungan yang nantinya dikembangkan dalam bentuk investasi dan pembiayaan bagi usaha-usaha yang berjalan secara produktif.

Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja islam sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan di baitul maal wat tamwil (BMT). Baitul Mal wat Tamwil yang maju dikarenakan karyawan mempunyai pengetahuan yang luas, keterampilan yang dimiliki, serta motivasi baik dari pimpinan ataupun dari karyawan itu sendiri serta didukung dengan etos kerja islam yang tinggi mampu mendorong untuk maju dan berkembangnya BMT. Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja islam sangat penting, dikarenakan dengan menerapkan sistem yang baik tersebut dapat memberikan profit yang tinggi terhadap BMT.

BMT Pahlawan yang berada di kabupaten Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang ada diseluruh Indonesia. BMT Pahlawan Tulungagung ini hadir untuk mengembangkan perekonomian masyarakat kecil sesuai dengan prinsi-prinsip Syariah. BMT Pahlawan Tulungagung mulai aktif tanggal 10 November 1996, diresmikan oleh Bupati Tulungagung yang disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA (Musyawarah Pimpinan

Daerah) serta masyarakat dan para tokoh lainnya.⁷ Pembiayaan di BMT Pahlawan Tulungagung menggunakan sistem *mudharabah* (bagi hasil) dan sistem *murabahah* (jual beli).

Dalam hal ini BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung karyawan-karyawannya sudah memiliki potensi kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Mulai dari tata busana, tata bicara, tata Bahasa dan lain sebagainya. Dengan begitu semuanya akan berjalan dengan baik mulai dari pekerjaan di kantor maupun di lapangan. Maka dari itu pengetahuan, keterampilan karyawan, motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dan etos kerja Islam yang tangguh mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan dan mampu

m
e
m
p
e

1.1 Tabel Perkembangan Jumlah Karyawan, Anggota, dan Peserta Pembiayaan BMT Pahlawan

Tahun	2017	2018	2019
Jumlah karyawan	15 orang	15 orang	12 orang

ngaruhi masyarakat untuk melakukan pembiayaan maupun simpanan di BMT. Bisa kita lihat pada tabel dibawah ini kurun waktu 3 tahun terakhir di BMT Pahlawan Tulungagung.

⁷ Rapat Anggaran Tahunan, (Tulungagung: BMT Pahlawan, 2018)

* S	Jumlah anggota	13.987 orang	14.460 orang	15.332 orang
	Jumlah peserta pembiayaan	1.510 orang	1.522 orang	1.680 orang

umber : Data BMT Pahlawan Tulungagung

Dilihat dari tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa BMT Pahlawan mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2019 baik dari segi jumlah anggota ataupun jumlah peserta pembiayaan. Hal ini menunjukkan bahwa BMT Pahlawan mampu mempertahankan dan meningkatkan SDM yang ada serta dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangatlah baik dan diharapkan mampu melakukan pelayanan yang lebih baik di tahun-tahun berikutnya untuk memenuhi target BMT. Dalam hal ini BMT juga memberikan pendidikan dan pelatihan guna menambah pengetahuan karyawannya, hal ini dilakukan supaya mampu mengembangkan potensi SDM (Sumber Daya Manusia), sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola semua produk yang terdapat di BMT Pahlawan Tulungagung khususnya di cabang Ngemplak, Adapun produk dan akad pada BMT

1.2 Tabel Produk dan Akad BMT Pahlawan

Pembiayaan	Simpanan/Tabungan	ZIS/Produk manfaat
Musyarakah	Simpanan Pokok	Zis (Zakat, Infaq & sodaqoh) dan Kegiatan Sosial Dakwah
Murabahah	Simpanan Wajib	
Ba'I Bitthaman Aji	Simpanan Pokok (semacam saham)	
Mudharabah	Simpanan sukarela (mudharabah)	
Qordhul Hasan	Simpanan Investasi Khusus	
	Simpanan Haji	
	Simpanan Pensiun	

Pahlawan yaitu

*Sumber : Data dari BMT Pahlawan

KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) BMT PETA TULUNGAGUNG yang mulai beroperasi pada tahun 2013 berada di Jalan KH. Wachid Hasyim 15A, kabupaten Tulungagung. BMT PETA merupakan suatu instansi yang menyajikan pembiayaan, simpan dan pinjam dengan memiliki karyawan yang penuh keteguhan dan semangat tinggi dalam bekerja. BMT Syariah ini juga mengelola penyaluran infaq, zakat dan shodaqoh yang nantinya akan disalurkan kedelapan asnaf yang telah ditentukan dalam hukum Islam.

BMT PETA berdiri dikarenakan terdapat beberapa point, diantara lain, adanya kebutuhan modal untuk mengembangkan potensi usaha kecil dan mikro jama'ah (kredit produktif), Adanya kebutuhan keuangan jama'ah untuk memenuhi keberlangsungan dalam hidupnya (kredit konsumtif), dan Adanya kebutuhan tempat menyimpan / menabung keuangan dari jama'ah (sebanyak 20.000 berdarma yang tersebar di pulau Jawa, Sumatra dan Kalimantan.

KSPPS BMT PETA yang memiliki visi menjadi Koperasi Syariah terbaik yang bermanfaat bagi kesejahteraan anggota dan masyarakat islami yang berekonomi mandiri. Dapat dibuktikan dengan jumlah anggota yang setiap tahunnya selalu meningkat yang sama halnya dengan BMT Pahlawan Tulungagung, berikut adalah tabel dari BMT PETA Tulungagung.

1.3 Tabel Perkembangan Jumlah Karyawan, Anggota, dan Peserta Pembiayaan BMT PETA TULUNGAGUNG

Tahun	2017	2018	2019
-------	------	------	------

Jumlah karyawan	14 orang	14 orang	13 orang
Jumlah anggota	6.564 orang	6.631 orang	7.250 orang
Jumlah peserta pembiayaan	16.093 orang	7.117 orang	5.634 orang

*Sumber : Data dari BMT PETA Tulungagung

Dilihat dari tabel 1.3 dapat dikatakan bahwa jumlah anggota pada BMT PETA Tulungagung mengalami peningkatan yang bagus dari tahun 2015-2019 sedangkan jumlah peserta pembiayaan pada tahun 2018 dan 2019 menurun dikarenakan dipengaruhi oleh pemilihan tabungan di BMT PETA, dengan begitu kinerja karyawan BMT PETA Tulungagung tetap dapat dikatakan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan menggunakan promosi, penyebaran brosur dan pemasangan banner adalah salah satu cara untuk meningkatkan perusahaan selain dari segi SDM. Adapun akad yang terdapat pada BMT PETA yaitu:

1.4 Tabel Produk dan Akad BMT PETA Tulungagung

Pembiayaan berbasis syariah dengan menggunakan akad: a. Mudharabah b. Musyarakah c. Rahn (Gadai) d. Ijarah (Jasa)
Pengalihan pembiayaan dari lembaga keuangan konvensional/lainnya ke BMT PETA dengan menggunakan akad Hiwalah. Sebagai bentuk usaha berhenti/menghindarkan diri dari praktik ekonomi ribawi.
Layanan Produk Manfaat Untuk modal usaha pertanian, perdagangan, nelayan, kerajinan, dan usaha mikro lainnya serta biaya pendidikan anak dll.
Dana Talangan Haji Bekerja sama dengan Bank CIMB Niaga Syariah / Panin Dubai Syariah
Kendaraan Idaman menggunakan akad Murabahah
Pembiayaan Program Khusus Pembiayaan Haji menggunakan akad Rahn.
Simpanan menggunakan Akad Wadi'ah Yad Dhomanah : a. Simpanan Taburi (Tabungan barokah idul fitri) b. Simpanan Tafakur (Tabungan barokah qurban) c. Simpanan Tahajud (Tabungan haji dan umroh terwujud) d. Simpanan Tabaruk (Tabungan barokah umum)

*Sumber : Brosur dari BMT PETA

Mengenai pemilihan 2 lokasi penelitian yang dipilih adalah BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan KSPPS BMT Peta Tulungagung karena lokasi tersebut sangat mudah dijangkau setiap saat jika ada kepentingan penelitian, dan peneliti menggunakan 2 BMT ini karena mereka sama-sama memiliki daya tarik yang membuat peneliti memilih lokasi ini.

Alasan peneliti memilih lokasi ini secara spesifik apabila dilihat dari sisi masing-masing yaitu BMT Pahlawan merupakan lokasi PPL peneliti dan dapat dikatakan sebagai BMT percontohan untuk BMT yang lain karena BMT Pahlawan memiliki karyawan dengan SDM yang bagus serta BMT ini mementingkan kesejahteraan rakyat kecil dengan memberikan bantuan

berupa zakat, sedekah dan infaq serta memprioritaskan usaha mikro kecil dalam memberikan pembiayaan.

Sedangkan BMT PETA Tulungagung juga dapat dikatakan sebagai BMT percontohan yang ada di Tulungagung karena mampu membuka banyak cabang diluar kabupaten Tulungagung bahkan diluar provinsi serta dapat digunakan untuk contoh BMT yang lain karena BMT PETA memiliki karyawan dengan SDM yang berkualitas. BMT PETA mempunyai target nasabah dalam pemberian infaq yang dikeluarkan pihak BMT guna untuk menciptakan perekonomian yang berkembang sehingga nantinya sangat bermanfaat dalam kehidupan jama'ah pondok PETA dan masyarakat luas.

Mengenai pembahasan penelitian tentang kinerja karyawan, sudah pernah diteliti oleh peneliti terdahulu. Yang membedakan adalah jenis variabel pendukung untuk meningkatkan kinerja suatu karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti memfokuskan tentang SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai guna untuk menghadapi perkembangan SDM yang semakin modern.

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan peneliti diatas, dapat dijadikan sebagai acuan untuk BMT Palawan dan BMT PETA untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan ditahun-tahun berikutnya guna mencapai visi misi BMT Pahlawan maupun BMT PETA Tulungagung yang dimana nantinya akan memmbuat BMT Pahlawan dan BMT PETA terus maju dan berkembang sesuai profit yang diinginkan, dimana peneliti memaparkan kedalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul **“Implementasi**

Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Cabang Ngemplak dan PETA Tulungagung.”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana perbedaan implementasi sistem pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung?
3. Bagaimana solusi dalam menangani kendala yang terjadi pada implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Sebagai pedoman untuk mengetahui bagaimana perbedaan implementasi sistem pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung.

2. Untuk menganalisa kendala yang dihadapi dalam implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung.
3. Untuk mengetahui solusi dalam menangani kendala yang terjadi pada implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung.

D. IDENTIFIKASI PENELITIAN DAN BATASAN MASALAH

Lingkup kajian diarahkan pada pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan etos kerja Islam yang dimiliki seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT Peta Tulungagung dimana karyawan harus memiliki hal tersebut untuk menunjang kesuksesan Lembaga seperti yang sudah disebutkan dalam rumusan masalah diatas.

E. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian adalah dampak tercapainya tujuan. Jika manfaat penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah terjawab secara fakta dan akurat maka penelitian tersebut pasti bermanfaat secara baik. Penelitian ini memberikan manfaat sebagai informasi dan evaluasi terhadap pentingnya peran perusahaan dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan yang berlandaskan Al-Qur'an dan Al-Hadits.

Manfaat hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai teoritis dan praktis, yaitu :

1) Teoritis

Bagi penulis, penelitian merupakan proses belajar dalam menganalisa Implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT cabang Ngemplak Tulungagung dan BMT Peta Tulungagung untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di FEBI (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam).

2) Praktis

- a. Bagi peneliti lain, hasil penelitian mampu memberikan memberikan referensi dan pedoman bagi peneliti selanjutnya.
- b. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan mendapatkan pengalaman secara factual di lapangan untuk menerapkan ilmunya secara langsung.
- c. Bagi Almamater, peneliti berharap penelitian ini mampu dijadikan referensi mahasiswa/i untuk melakukan penelitian tentang Perbankan Syariah di masa selanjutnya serta sebagai perbendaharaan perpustakaan di IAIN Tulungagung.
- d. Bagi Lembaga BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung dan BMT PETA Tulungagung, hasil penelitian dapat dijadikan acuan

dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan dengan memperhatikan seberapa banyak dorongan dan etos kerjanya.

F. DEFINISI ISTILAH

1. Konseptual

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam keadaan tertentu. Biasanya dalam memprediksi kinerja SDM dengan cara tes pengetahuan, akan tetapi mayoritas tes tersebut gagal dan tidak mampu mengukur pengetahuan dan keahlian seseorang dalam bekerja.⁸

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap dan nilai yang mampu mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁹

c. Keterampilan

Keterampilan merupakan hal yang paling dibutuhkan dalam melakukan tugas yang berkembang dari hasil Pendidikan dan pelatihan.¹⁰

d. Etos kerja Islam

⁸ Yati Suhartini, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding Bantul Yogyakarta)*, Univ PGRI Yogyakarta, 2015, hal. 661

⁹ Kurniawan, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang*, (Palembang: Skripsi Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, 2017), hal. 11

¹⁰ Yati Suhartini, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan.....* , hal. 662

Etos kerja dapat dikatakan sebagai kebiasaan baik seseorang yang didasarkan pada etika yang wajib dilakukan ditempat kerja.¹¹ Sedangkan etos kerja islam merupakan semua hal yang berlandaskan dengan prinsip-prinsip Syariah.

e. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan serangkaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.¹²

2. Operasional

Implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan yang dimaksud peneliti dalam pembahasan ini adalah implementasi ke empat variabel independen yaitu pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja islam dalam meningkatkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung dan BMT Peta Tulungagung.

Secara operasional yang dimaksud dari Implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sejauh mana pihak BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung dan BMT Peta Tulungagung menilai kinerja yang dimiliki karyawannya yang tentunya berasal dari berbagai jurusan dan pengalaman kerja yang berbeda.

¹¹ Kurniawan, "*Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam.....*", hal. 20

¹² Yati Suhartini, "*Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan.....*", hal. 663

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah memahami apa saja isi penyusunan skripsi ini, maka peneliti menuangkan kerangka sistematika ke dalam beberapa bab, sebagai berikut :

- BAB I** Pendahuluan berisi tentang latar belakang pembahasan yang dipilih, tujuan, pembatasan masalah, manfaat dan definisi istilah, dan sistematika penulisan. Penelitian ini dibuat guna untuk melandasi munculnya penelitian tersebut.
- BAB II** Kajian Pustaka disini tentang teori yang bersangkutan dengan judul penelitian yang diambil dari buku-buku, jurnal atau referensi lainnya. Dalam penelitian ini juga dilengkapi penelitian terdahulu yang berguna untuk memperkuat penelitian. Dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif dengan adanya teori yang nantinya dirujuk dari pustaka atau hasil penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai bahan pembahasan hasil dari penelitian di lapangan.
- BAB III** Metode Penelitian berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti saat observasi, data dan sumber data yang diperoleh, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-

tahap penelitian. Hal ini dibuat guna untuk meyakinkan pembaca bahwa penelitian benar-benar fakta. Bukan tanpa penelitian di lapangan kemudian menghasilkan penelitian, tetapi memang adanya penelitian di lapangan kemudian menghasilkan suatu karya.

BAB IV Hasil Penelitian berisi tentang hasil data yang disajikan peneliti dalam pertanyaan dalam rumusan masalah penelitian. Hasil data tersebut diperoleh peneliti melalui pengamatan di lapangan atau hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, serta informasi lainnya sebagaimana tersebut diatas.

BAB V Pembahasan ini memuat tentang pokok permasalahan dari penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana kondisi perusahaan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja karyawan yang meliputi strategi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan etos kerja Islam di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung

BAB VI Penutup berisi tentang kesimpulan penelitian dan saran, dimana temuan-temuan tersebut sesuai dengan rumusan masalah

DAFTAR PUSTAKA Berisi tentang bahan-bahan pustaka dari buku, jurnal, skripsi dan referensi lainnya yang digunakan untuk memperkuat penelitian ini.