

BAB II

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menilik prospek usaha keuangan syariah di tanah air, yang dalam waktu lebih dari satu dekade telah menunjukkan respon positif, tentu merupakan suatu prestasi gemilang bagi pengaplikasian ekonomi berbasis sistem syariah/ Islam. Perkembangan usaha keuangan syariah tersebut tentu memiliki kunci suksesnya. Diantaranya dengan kualitas layanan dari pelaku ekonomi syariah. Dapat kita bayangkan jika ekonomi syariah yang di Indonesia baru beberapa tahun hadir memiliki kualitas sumber daya yang kurang optimal, tentunya tidak akan mudah mencapai kesuksesan.

Abu Sin, merumuskan empat hal yang menjadi acuan bagi penerapan manajemen Islami¹ :

Pertama, manajemen Islami harus didasari nilai-nilai akhlak Islami. Etika bisnis Islami yang ditawarkan *Salafy* dan *Salam* berlaku *universal* tanpa mengenal ras dan agama. Boleh saja berbisnis dengan label Islam dengan segala atributnya, tapi jika nilai-nilai dan akhlak berbisnis ditinggalkan, cepat atau lambat bisnisnya akan hancur.

Kedua, kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja. Menjadi suatu kedzaliman bila perusahaan memanipulasi semangat

¹ Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, cetakan I, (Jakarta; Geina Insani Press, 2003), hal. 171.

jihad seorang pekerja/ karyawan dengan menanggung haknya, kemudian menghiburnya dengan pahala yang besar. Urusan pahala, Allah yang mengatur. Urusan kompensasi ekonomis, perusahaanlah yang berkewajiban memenuhinya.

Ketiga, faktor kemanusiaan dan spiritual sama pentingnya dengan kompensasi ekonomis. Pekerja diperlakukan dengan hormat serta diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Tingkat intelektual dan kematangan psikologis karyawan menjadi tolok ukur partisipasinya. Jika hak-hak ekonomisnya tidak ditanggung, pekerja akan mampu dan mau melaksanakan tugasnya jauh melebihi kewajibannya.

Keempat, sistem dan struktur organisasi sama pentingnya. Keakraban atasan dan bawahan dalam lingkup ukhuwah Islamiyah, bukan berarti menghilangkan otoritas formal dan kepatuhan pada atasan selama itu tidak bersangkutan dosa.

Secara teoritis, keunggulan lembaga keuangan Islam terletak pada sistem yang berdasar pada prinsip bagi hasil (*loss and profit sharing*) dan berbagi risiko (*risk sharing*) antara kedua belah pihak yang terlibat akad. Sistem ini oleh para ulama diyakini sebagai jalan keluar untuk menghindari praktek bunga berbunga (*rent*)².

Efektifitas kinerja suatu lembaga keuangan syariah tergantung kepada manajemen organisasi yang dijalankan oleh lembaga tersebut, dan salah satu pihak yang mampu menentukan maju mundurnya usaha sebuah lembaga

² M. Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Menuju Praktik*, cetakan I, (Jakarta; Gema Insani Press, 2001), hal., 137.

keuangan syariah adalah sosok seorang manajer/ pimpinan. Tentunya manajer tersebut harus yang berjiwa Islami, yang dalam setiap perilakunya senantiasa mengedepankan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika kinerja seorang manajer/ pimpinan sudah sesuai dengan tuntunan syariat Islam, maka pada akhirnya akan memberi pengaruh terhadap kinerja bawahan/ karyawannya, baik itu secara langsung maupun tidak.

Untuk mencapai peningkatan kedisiplinan serta peningkatan efektifitas kinerja karyawan BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon, dibutuhkan figur manajer yang mampu memberi *support* dan motivasi dengan baik. Didin Hafidhuddin³, mengemukakan 4 (empat) kemampuan yang penting dimiliki oleh seorang manajer yang berjiwa Islami, diantaranya yaitu :

- a. Mampu menggerakkan motivasi para bawahan. Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang mampu memberikan dorongan kepada seseorang untuk bekerja secara giat. Oleh sebab itu, hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan adalah menumbuhkan kesadaran diri pada setiap karyawan, bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan bukan semata-mata sebuah kewajiban.
- b. Mampu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan keahlian pada bidangnya masing-masing. Pemimpin harus mampu menempatkan seseorang pada bidangnya, jangan salah tempat. Jika seseorang mengerjakan sesuatu sesuai dengan bidangnya, maka ia akan melihat pekerjaan tersebut bukan

³ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tandjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, cetakan I (Jakarta; Gema Insani Press, 2003), hal., 16.

semata-mata sebagai kewajiban bagi dirinya, melainkan juga sebagai sebuah kebutuhan.

- c. Mampu memberikan penghargaan (*reward*). Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, seorang pemimpin harus dapat memberikan penghargaan (*reward*) yang bisa berbentuk materi, pujian, atau apa saja yang mampu meningkatkan semangat dan motivasi bawahan/ karyawan dalam bekerja. Demikian pula terhadap orang yang tidak melaksanakan tugas, maka seorang manajer harus mampu memberikan sanksi/ hukuman (*punishment*), seperti teguran (lisan atau tulisan), bahkan sampai pada hukuman terberat sekalipun misalnya dilakukan pemutusan hubungan kerja yang melakukan kesalahan fatal.
- d. Mampu memberikan contoh yang baik. Jika seorang pemimpin meminta bawahannya untuk dapat hadir tepat waktu, maka ia pun harus mampu melaksanakannya pula, karena tidak akan efektif jika seorang pemimpin menyuruh sesuatu tetapi ia sendiri tidak melaksanakannya.

Keempat kemampuan manajer/ pimpinan di atas adalah faktor penting dalam menentukan jalannya roda organisasi (perusahaan). Pimpinan memainkan peran yang signifikan dalam tugasnya mengarahkan karyawan melalui motivasi kerja, supaya karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, ikhlas, dan bertanggung jawab. Dengan pemberian motivasi, maka akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan di dalamnya yang termasuk peningkatan etos kerja, kemampuan, disiplin, pengabdian, dan kualitas para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam merumuskan masalah, akan dibagi kedalam 3 (tiga) bagian, yaitu ;

1.2.1 Identifikasi Masalah

- 1) Wilayah Penelitian. Wilayah penelitian ini termasuk ke dalam Manajemen Sumber Daya Insani.
- 2) Pendekatan Penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan empirik.
- 3) Jenis Masalah. Jenis masalah dalam penelitian ini adalah mengenai tingkat motivasi kerja karyawan BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar tidak terlalu luas pembahasannya, penulis membatasi masalah penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon.

1.2.3 Pertanyaan Penelitian

- 1) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja karyawan BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon?
- 2) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon?
- 3) Bagaimana hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sumber daya manusia BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon dalam hal motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Yang nantinya diharapkan mampu dijadikan bahan pertimbangan peningkatan kualitas SDM BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Bagi peneliti, dengan melakukan penelitian ini dapat menunjang pada peningkatan pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya insani lembaga keuangan mikro syariah.
- 1.4.2 Bagi BMT Al-Ishlah, penelitian ini mampu dijadikan bahan pertimbangan dan informasi tambahan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusianya.
- 1.4.3 Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia lembaga keuangan mikro syariah.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam perspektif Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Segala prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam Islam. Arah pekerjaan yang jelas, berlandaskan mantap, serta cara-cara

mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas, merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.⁴

Pendekatan manajemen merupakan suatu keniscayaan, terlebih jika dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga. Dengan organisasi yang rapi, akan dicapai hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan secara individual. Allah sangat mencintai perbuatan-perbuatan yang terorganisir/ termenej dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Ash-Shaff ayat 4⁵ :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ﴿٤﴾

Artinya :

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh” (Q.S. As-Shaff : 4).

Tidak terkecuali hal itu berlaku pula bagi organisasi atau lembaga perekonomian Islam yang kita kenal dewasa ini. Diantaranya seperti *baitul maal wa tamwil* (BMT) yang merupakan sebuah lembaga keuangan mikro Islam, yang dalam kegiatannya bersentuhan langsung dengan masyarakat, khususnya taraf

⁴ *Ibid.*, hal. 1.

⁵ *Ibid.*, hal 3-4

kecil dan menengah. Tentulah manajemen merupakan dasar atau landasan yang juga sangat penting bagi kesinambungan usahanya.

Peran umum BMT adalah melaksanakan pembinaan dan pendanaan yang berdasar pada sistem syariah. Peran ini sebagai penegasan arti penting prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Sebagai sebuah lembaga keuangan syariah yang bersentuhan langsung dengan kehidupan masyarakat kecil yang serba cukup—ilmu pengetahuan ataupun materi—maka BMT memiliki tugas penting pengembangan misi ke-Islaman dalam segala aspek kehidupan masyarakat.⁶

Abi Sujak dalam bukunya “Kepemimpinan Manajer” mengungkapkan prinsip mendasar dalam manajemen menyatakan bahwa prestasi kerja berada pada perpaduan antara kemampuan pegawai melaksanakan suatu pekerjaan dengan motivasi yang terdapat pada dirinya.⁷

David Mc. Clelland yang terkenal dengan pemikirannya mengenai kebutuhan akan prestasi atau “*need for achievement*” menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi sangat erat kaitannya dengan motivasi, yakni kegiatan membangkitkan motif yang terdapat dalam diri seseorang. Pembahasan mengenai motif seringkali dihubungkan dengan kemampuan (*ability*), sebagai contoh bisa diungkapkan sebagai berikut :

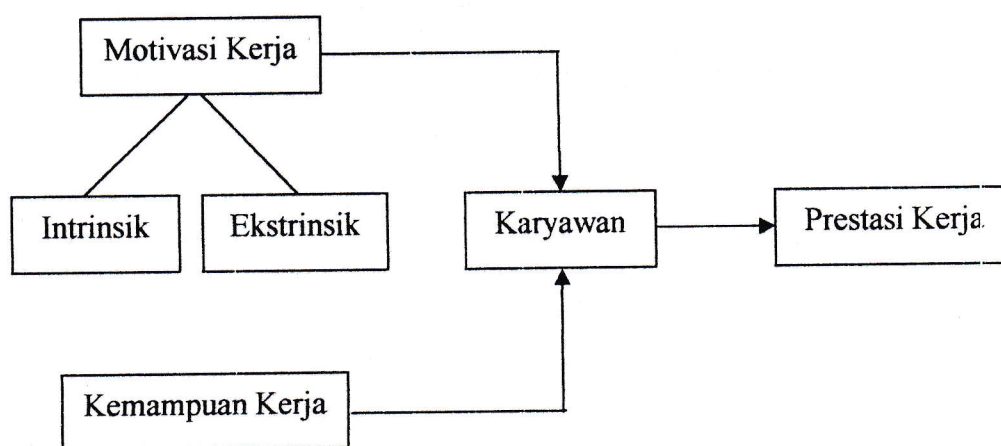
“Para karyawan di sebuah perusahaan semuanya mampu berlari, tetapi pada kenyataannya mereka bisa saja berjalan. Apabila ada karyawan yang lari

⁶ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, cetakan pertama (Yogyakarta; Ekonisia FE UII, 2003), hal., 97.

⁷ Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajer eksistensinya dalam perilaku organisasi*, (Jakarta; Rajawali Pres, 1990), hal. 249.

pasti ada motif yang menyebabkan dia lari, misalnya mengejar waktu karena terlambat datang atau mengejar kawan untuk mencapai sesuatu. Apabila hal tersebut diterapkan pada tugas pekerjaan sebenarnya para karyawan mampu untuk datang pukul tujuh pagi dan pulang pukul empat sore berdasarkan peraturan yang berlaku, tetapi pada kenyatannya tidak semua demikian. Sesungguhnya para karyawan mampu bekerja giat. Juga mereka memiliki motif untuk bekerja efektif dan efisien, mengapa mereka tidak bekerja demikian? Jawabannya ialah karena tidak ada motivasi baik motivasi pribadi (*intrinsik*) maupun motivasi yang dilakukan oleh manajer (*ekstrinsik*).

Jadi kebutuhan akan prestasi pada diri pegawai dapat terpenuhi dengan bantuan manajer dalam bentuk kegiatan motivasi⁸. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut :



1.6 Langkah-langkah Penelitian

1.6.1 Menentukan lokasi penelitian. Penelitian ini dipusatkan di Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon.

1.6.2 Menentukan Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

⁸ Onong U. Effendi, *Psikologi Manajemen dan Administrasi*, (Bandung; Mandar Maju, 1989), hal. 96.

Sumber data dan pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Sumber data teoretik

Sumber data ini diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu teknik-teknik untuk memperoleh data kualitatif mengenai variabel penelitian melalui penelusuran literatur-literatur yang memiliki hubungan dengan variabel penelitian.

2) Sumber data empirik. Sumber data ini diperoleh melalui :

- a. Metode wawancara, yaitu teknik memperoleh data melalui tanya jawab langsung dengan manajer dan beberapa karyawan di BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon.
- b. Metode observasi, yaitu serangkaian pencatatan/ pengamatan secara langsung mengenai kondisi obyektif BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon.
- c. Angket (kuosioner), yaitu melakukan komunikasi tidak langsung dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden dalam hal ini adalah manajer dan beberapa karyawan BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon.

1.6.3 Menentukan Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/ karyawan BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon, yang berjumlah 7 (tujuh) orang.

2) Sampel

Karena jumlah anggota populasinya kurang dari 30 orang, maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel. Sampel ini disebut sampel jenuh atau sensus.⁹ Sampel dalam penelitian ini sebanyak 7 (tujuh) orang.

1.6.4 Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan interpretasi kedua variabel yang diteliti dengan metode statistik, maka penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument yang diteliti.

1.6.4.1 Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Memberi skor pada setiap option dari masing-masing responden
- 2) Menghitung skor total dari item pertanyaan ($\sum X$), skor total dari masing-masing responden ($\sum Y$), skor total dari masing-masing responden setelah dikuadratkan ($\sum X^2$), skor total dari masing-masing responden setelah dikuadratkan ($\sum Y^2$), dan skor total dari hasil perkalian dari setiap item pertanyaan tiap-tiap responden dengan skor total masing-masing responden ($\sum XY$).

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2001), hal. 78.

- 3) Setelah dilakukan perhitungan untuk setiap item pertanyaan variabel X dan variabel Y, maka dimasukkan kedalam korelasi Pearson Moment.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

- 4) Mengkonsultasikan ke tabel r product moment, dengan ketentuan jika r hitung lebih besar dari tabel harga kritis dari r product moment, dengan $N = 7$ dan tingkat kepercayaan 95% ($r = 0,754$), maka item pertanyaan dinyatakan valid.

1.6.4.2 Uji Reliabilitas

Setelah penulis melakukan uji validitas, maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji realibilitas, agar instrument penelitian valid (sahih) dan reliabel (dapat dipercaya).

Pengujian reliabilitas, penulis melakukan dengan melakukan *Internal Consistency* melalui tehnik belah dua (*split half*). Adapun tahapan dalam uji reabilitas, adalah sebagai berikut :

- 1) Membelah instrumen menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok genap dan kelompok ganjil untuk masing-masing variabel.

- 2) Menghitung skor total instrumen ganjil (ΣX), menghitung skor total instrumen genap (ΣY), menghitung skor total instrumen ganjil yang telah dikuadratkan (ΣX^2), menghitung skor total instrumen genap yang telah dikuadratkan (ΣY^2), menghitung skor total dari hasil perkalian instrumen ganjil dan genap (ΣXY). Setelah dilakukan perhitungan, maka dimasukkan ke dalam korelasi *Pearson Moment*. Perhitungan uji reliabilitas untuk variabel X, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

- 3) Untuk memperoleh nilai koefisien korelasi maka penulis menggunakan rumus Spearman Brown

$$r = \frac{2 \times r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r = Realibilitas internal seluruh instrument.

- 4) Skala Prosentase

Data yang terkumpul dianalisa melalui pendekatan kualitatif, yaitu dengan mengemukakan fakta berupa angka-angka dengan memberikan pemaparan terhadap data kuantitatif setelah dilakukan tabulasi dan menentukan prosentase. Penentuan prosentase menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

- P = Prosentase yang ingin diketahui.
 N = Jumlah sampel penelitian.
 F = Frekuensi (jumlah yang diinginkan)
 100% = Bilangan konstanta (tetap)

Sedangkan pemaparan terhadap hasil perhitungan prosentase tersebut, digunakan standar yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto¹⁰, yaitu :

Tabel 1.1
Skala Prosentase

Prosentase	Penafsiran
-100 %	Keseluruhan
90 %-99 %	Hampir Keseluruhan
60 %-89 %	Sebagian Besar
51 %-59 %	Lebih dari Setengahnya
- 50 %	Setengahnya
30 %-49 %	Hampir Setengahnya
20 %-29 %	Sebagian Kecil
1 %-19 %	Sedikit Sekali
- 0 %	Tidak Ada Sama Sekali

1.6.4.3 Teknik Analisis Spearman Rank

Analisis korelasi Spearman Rank dipakai untuk melihat hubungan yang terjadi antara dua variabel yang diteliti yaitu antara variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Prestasi Kerja) karena pengamatan dari dua variabel

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode, Teknik*, (Bandung; Tarsito, 1998), hal. 107.

tersebut adalah dalam bentuk skala ordinal (rangking). dengan rumus sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

- ρ = Koefisien Korelasi Spearman Rank
 bi = Persediaan ranking/ selisih pasangan rank/ perbedaan urutan nilai X dan Y yang bersesuaian.
 n = banyaknya subjek/ pasangan rank

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel X dan variabel Y dapat dilihat dari tabel di bawah ini¹¹ :

Tabel 1.2
Interpretasi dari Nilai r

r	Interpretasi
0	Tidak berkorelasi
0,01-0,20	Sangat rendah
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Cukup
0,61-0,80	Tinggi
1	Sangat tinggi

1.6.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau penentu adalah kuadrat koefisien korelasi (r^2) yang penggunaannya dinyatakan dalam persentase (%), sehingga harus dikalikan 100 %. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang

¹¹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis, Ibid.*, hal. 216.

terjadi dari variabel X terhadap variabel Y, dengan asumsi: $0 \leq r^2 \leq 1$, dimana kriteria pengambilan keputusannya diterima atau ditolaknya dalam analisis ini ditulis sebagai berikut :

$H_0 = r \leq 0$: Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT Al-Ishlah.

$H_a = r \geq 0$: Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT Al-Ishlah.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Rumus yang digunakan adalah :

$$r = r^2 \times 100\%$$

1.7 Hipotesis

Penelitian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut; Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon.



1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari beberapa bab, yaitu;

Bab Pertama adalah Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Pertanyaan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Pemikiran, Langkah-langkah Penelitian, Hipotesis, dan Sistematika Penulisan.

Bab Kedua adalah Tinjauan Pustaka atau Teoretik yang terdiri dari Pengertian Motivasi Kerja, Pengertian Prestasi Kerja, Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja.

Bab Ketiga adalah tentang Kondisi Objektif BMT Al-Ishlah yang terdiri dari Sejarah Berdirinya BMT Al-Ishlah, Visi dan Misi UJKS BMT Al-Ishlah, Bidang Usaha UJKS BMT Al-Ishlah, Struktur Organisasi dan Tugas Karyawan BMT Al-Ishlah, Pemasaran UJKS BMT Al-Ishlah, Pengawasan UJKS BMT Al-Ishlah, Manajemen Sumber Daya Insani UJKS BMT Al-Ishlah, Jam Kerja Karyawan UJKS BMT Al-Ishlah.

Bab Keempat adalah Pembahasan yang terdiri dari Gambaran Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon, Teknik Analisis Data, Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan BMT Al-Ishlah Bobos Kabupaten Cirebon.

Terakhir adalah Bab Kelima yaitu Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran.