

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia lembaga keuangan yang berlabel syariah kini berkembang pesat di tingkat makro maupun mikro. Tingkat makro meliputi asuransi syariah, pasar modal syariah dan lain-lain. Disamping itu tingkat mikro telah bermunculan lembaga keuangan syariah diantaranya BPR syariah, koperasi syariah dan baitul maal wat tamwil (BMT).¹ BMT merupakan salah satu instansi *financial* syariah yang berkembang cukup pesat sekarang ini. Baitul maal pada masa Nabi Muhammad dahulu digunakan guna menghimpun dan mendistribusikan dana sosial. BMT ialah salah satu wujud instansi *financial* syariah non bank. Suatu instansi *financial* syariah yang ada ditengah carut marutnya perekonomian kapitalis yang dipraktikkan di negeri ini, saat ini muncul untuk memberikan sistem baru sistem yang terhindari dari riba, praktek ketidakadilan, mengutamakan amanah memenuhi tujuan misi sosial.²

Daya manusia sangat penting untuk keberhasilan bisnis di era globalisasi saat ini, di mana teknologi berkembang dengan cepat. Keunggulan daya saing suatu perusahaan berasal dari kemampuan sumber daya manusianya untuk memperoleh keunggulan kompetitif melalui praktik manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya manusia yang paling vital untuk menentukan keberhasilan sebuah bisnis.³

Suatu organisasi dituntut menjalankan dinamika pergantian. Oleh sebab itu tiap organisasi harus memiliki kemampuan guna berkompetisi. Salah satunya mempunyai strategi sumber daya manusia yang kuat dan kompetitif.

¹ Ahmad Syifaul Anam, "Implementasi Hukum Jaminan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Studi Kasus BMT Di Kota Semarang)" (Jurnal Ekonomi, 2009), 1.

² Muhammad Ridwan, "Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil" (Yogyakarta: UII Perss, 2004), 126.

³ Popong Suryani et al., "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tunte Garment Indonesia," *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, no. June (2020): 70–82.

Sumber daya manusia ialah kekayaan industry yang paling berharga, khas dan murni bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pengelola sistem adalah penting bagi suatu organisasi guna meraih tujuannya. Sumber daya manusia juga merupakan komponen hirarki untuk pengelolaan organisasi karena mereka berfungsi sebagai roda penggerak untuk mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi.⁴

Fungsi yang sangat penting untuk mencapai prestasi kinerja seorang pegawai ialah dirinya sendiri. Bagaimana dia mempunyai semangat dan etos kerja yang besar guna bisa memberikan dampak positif pada lingkungannya. Pada penelitian Megawati dan Ampauleng mengungkapkan kesuksesan untuk perlombaan kerja tidak cuma membutuhkan keahlian dan kemampuan saja namun juga dibutuhkan terdapatnya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Individu yang sukses hendaknya mempunyai persepsi dan perilaku yang menghargai kerja sebagai suatu yang bagus untuk eksistensi individu. Pegawai yang mempunyai pendapat yang bagus terkait pekerjaannya bisa bekerja dengan tulus.⁵

Guna memperoleh hasil pekerjaan yang memuaskan maka dalam diri karyawan itu hendaknya terdapat etos kerja, supaya dapat bekerja secara efektif dan baik. Disamping itu sebuah industry atau organisasi tidak memiliki etos kerja yang besar maka karyawan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh alhasil industry atau organisasi bisa mengalami kerugian. Tiap karyawan sebaiknya juga memiliki etos kerja yang tinggi disebabkan perseroan sangat memerlukan tanggung jawab dan kecermatan dalam bekerja yang tinggi dari tiap diri pegawai supaya industri tersebut bisa berkembang dan bisa berkompetisi dengan industri yang sejenis.⁶ Sebuah industri

⁴ Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, and Merinda Pandowo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado,” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5, no. 2 (2017): 1599–1606.

⁵ Megawati and Ampauleng, “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Mirai Managemet* 5, no. 2 (2020):232.

⁶ Frischa Dwi Suryani and Tony Seno Aji, “Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja

bisa maju dan berkembang bila anggotanya memiliki etos kerja yang tinggi, Anoraga menyatakan etos kerja dipengaruhi oleh faktor a) Agama, b) Budaya, c) Sosial Politik, d) Kondisi Lingkungan/Geografis, e) Pendidikan, f) Struktur Ekonomi, g) Motivasi Intrinsik

Guna meraih etos kerja yang optimal, maka diperlukan kepemimpinan yang dapat mencerminkan dampak yang baik untuk karyawan. Bersamaan dengan tugas kepemimpinan ialah memotivasi Kerjasama antara bawahan dan atasan untuk melakukan tugas pekerjaannya. Seorang pemimpin penting pada keterkaitan dengan karyawan, karena akan mempengaruhi sikap pegawai. Pemimpin juga hendaknya menciptakan suasana hubungan kerja yang menggembirakan diantara anggota organisasi.⁷ Kepemimpinan sendiri adalah suatu tahapan yang mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam usaha meraih suatu organisasi.⁸

Dalam Islam, kepemimpinan selalu erat kaitannya dengan tanggung jawab. Tanggung jawab (*mas'uliyah*) yang diacukan atas kewenangan (*shalahiyah*) serta hak penentuan kebijakan (*taqrir*) yang diamanatkan oleh seorang pemimpin. Dari ketiga komponen tersebut merupakan kepemimpinan yang diamanatkan secara mandiri kepada pemimpin⁹ Islam memotivasi umatnya guna mengelola tiap pekerjaan dengan baik dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa memberikan arahan, semangat dan dorongan maupun membentuk jiwa para pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.¹⁰ Artinya apabila seorang pemimpin mampu menerapkan konsep dan teladan sesuai dengan aturan dalam Islam yang dijadikan sebagai pedoman umat Muslim maka karyawan akan terarah menjadi lebih baik lagi, sehingga

Pegawai Bank Syariah,” *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 3, no. 3 (2020): 30–43.

⁷ Siti Nazla Zakiyah and Sudarijati, “Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Jakarta .” 3 (2017): 13–19.

⁸ Encep Syarifudin, “Abstrak :,” *Teori Kepemimpinan* 21 (n.d.): 459–77.

⁹ Islamic Economics et al., “POLA KEPEMIMPINAN ISLAM DALAM PERBANKAN SYARIAH” 4, no. 1 (2020): 98–121.

¹⁰ Didin Hafidhuddin and Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta Gema Insani Press, 2003).

kepribadian karyawan juga semakin baik dan hal tersebut mampu mempengaruhi semangat kerja yang lebih baik lagi. Allah berfirman pada surah Al- Anbiyaa' ayat 73 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَاهُمْ أِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya : “Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah.”
(Surat Al-Anbiya' ayat 73)

Beberapa faktor yang berkaitan dengan etos kerja selanjutnya ialah lingkungan, Karena kehidupan karyawan tidak terlepas dari lingkungan disekitarnya, keduanya saling berhubungan dengan erat. Demikian halnya saat melaksanakan pekerjaan, pegawai itu tidak bisa dipisahkan dari beragam kondisi yang ada disekitar pekerjaannya.¹¹ Lingkungan kerja bisa dimaknai sebagai segala sesuatu yang terdapat disekitar pegawai dan bisa mempengaruhi dalam melakukan beragam tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat dibutuhkan oleh tiap individu sebab dengan keadaan kerja yang individu bisa bekerja secara tenang, alhasil hasil pekerjaannya juga bisa diharapkan memenuhi standar yang sudah ditentukan.¹²

Melalui adanya lingkungan kerja yang menyokong para karyawan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara maksimal, sehingga hasil yang diperoleh juga akan optimal. Tentunya apabila hasil kerja karyawan optimal maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka bisa diringkas lingkungan kerja yang mendukung pegawai akan mempengaruhi etos kerja karyawan dalam menjalankan kewajiban karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

¹¹ Anggiat Parluhutan Tambunan, “Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis,” *Jurnal Ilmiah Methonomi* 4 (2018): 175–83.

¹² Riny Chandra, “Pengaruh Lingkungan Dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga Di Aceh Tamiang” 6, no. 2 (2017).

Selanjutnya guna meraih tujuan organisasi hal yang hendaknya dijalankan ialah memberi daya pendorong yang mengakibatkan supaya bersedia bekerja relevan dengan yang diharapkan. Melalui adanya dorongan yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi sebab individu dengan penuh semangat hendak melakukan tugas relevan dengan bidangnya atas acuan kesadaran. Sebaliknya jika tidak terdapat motivasi khususnya dari diri individu, maka pekerjaan tidak akan berlangsung lancar dan hal ini hendak menghambat kemajuan industri.¹³

Faktor yang berhubungan dengan etos kerja yaitu motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah kemampuan yang tertanam dalam diri individu atau seseorang guna melakukan pekerjaan secara optimal, bahagia, dan rasa penuh dengan rasa bangga atas pekerjaan yang dijalankan. Setiap orang atau individu pasti mempunyai dorongan intrinsik dalam melakukan pekerjaannya, dan pekerjaan tersebut relevan dengan minat dan passion dirinya, yang dibutuhkan oleh pegawai guna menumbuhkan kesadaran bahwa pekerjaan itu hendaknya optimal tidak hanya menjalankan kewajiban semata. Pastinya selain dimotivasi oleh faktor eksternal misalnya standar operasi perusahaan, tuntutan pekerjaan, target industri, kenaikan jabatan, bonus, dan prestasi yang harus dikejar, maka motivasi dalam diri karyawan itu wajib untuk diciptakan serta menjadi jati diri untuk pegawai tersebut. Motivasi intrinsik berhubungan dengan sifat seseorang itu sendiri karakteristik karyawan dan sikap akan terlihat saat para karyawan menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya.¹⁴

Artinya, motivasi intrinsik berkaitan dengan faktor internal maupun eksternal yang mampu mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik baik dari dalam maupun dari luar untuk mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya maka

¹³ Rakhmat Triadi, Hidayah Siti, and Fasochah, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)," no. 47 (2019): 1–17.

¹⁴ Alan Budi Kusuma, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kspps Bmt Al-Fath Kota Tangerang Selatan," 2022.

semakin tinggi pula semangat kerja pada karyawan, sehingga hasil kerja dari karyawan tersebut lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Etos kerja karyawan butuh dilandasi dengan beberapa nilai kerja yang relevan dengan kepercayaan pada dirinya dan kebijakan yang berlaku. Karyawan terkadang mengesampingkan beragam nilai spritualitas dalam bekerja, tidak cuma karyawan, seorang pimpinan pun dalam pekerjaan terkadang juga kurang memperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi dan menumbuhkan etos kerja seseorang.¹⁵ Menurut Tasmara mengungkapkan jika etos kerja adalah sebuah totalitas kepribadian diri serta cara seseorang menunjukkan, melihat, menyakini dan memberikan arti terhadap suatu yang memotivasi individu guna berperilaku dan mencapai hasil yang maksimal (*high performance*).¹⁶

Penelitian terdahulu mengenai etos kerja sudah pernah dijalankan, salah satunya riset yang dijalankan oleh Dewanta Tasa S.Bagio Putri, Zaenul Muttaqien dan Erwin Syahputra (2022), menyatakan bahwa pemimpin yang selalu memberikan masukan dan penyelesaian apabila bawahannya terkena berbagai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, keterkaitan pegawai terjalin harmonis dan insentif bisa menambah rasa kepuasan dalam bekerja. Adanya dampak yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Etos Kerja Karyawan CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.¹⁷

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Mulyady, Rusman Frendika dan Settings Firman Shakti (2022), menyatakan bahwa karyawan beranggapan tuhan selalu diniatkan untuk menjalankan seluruh kegiatan dalam kehidupan sehari-hari termasuk ketika bekerja dan meyakini jika tuhan

¹⁵ Yoel Melsaro Larosa, Meiman Hidayat Waruwu, and Otanius Laia, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai" 1, no. 1 (2022): 124–30. 1, no.1 (2022): 124-130.

¹⁶ Bobby Hendra Widodo and Febsri Susanti, "*Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang),*" n.d.

¹⁷ Dewanta Tasa S.Bagio, Zaenul Muttaqien, and Erwin Syahputra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Etos Kerja Karyawan Cv Biensi Fesyenindo Cabang Kediri" 4, no. 3 (2022): 154–69.

sebagai penentu takdir dari seluruhnya begitupun motivasi intrinsik yang paling besar adalah karyawan mempunyai perbuatan dan perilaku yang baik dalam bekerja alhasil hal ini ialah sebuah perilaku pokok yang hendaknya dipunyai dan dilakukan didalam lingkungan kerja. Dari hasil riset ini menunjukkan jika religiusitas dan motivasi intinsik berdampak positif dan signifikan terhadap etos kerja.¹⁸

BMT Made yang pusatnya terdapat di Jl. Pemuda No. 101 Demak. Gagasan dari terbentuknya BMT Made ini bermula dari terdapatnya program pelatihan Penganguran Pekerja Terampil (P3T) yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER) Jawa Tengah bekerja sama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (Pinbuk) Jawa tengah tahun 1998, yang dilaksanakan pada Asrama Haji Donohudan Solo Jawa Tengah. Oleh pemuda pemudi asli Demak yang turut serta pada beberapa perkumpulan antara pemuda pemudi, ketua Ta'mir dan anggota Masjid Agung Demak serta tokoh-tokoh masyarakat. Dari pemuda diketuai oleh Ariful Husni, ketua BKM Kab. Demak oleh Moh. Zaini Dahlan dan ketua Ta'mir Masjid Agung Demak oleh KHA. Soaheimi Soelaiman sepakat untuk membentuk BMT Masjid Agung Demak (MADE). BMT Made memiliki tujuan yang diinginkan adalah pemberdayaan ekonomi ummat di Kab Demak khususnya di Jawa Tengah pada umumnya pada segmen kecil dan kecil bawah.

Untuk menciptakan lembaga yang kuat dan berkembang BMT Made Demak membutuhkan seorang kepemimpinan yang mempunyai sifat dan kemampuan kepemimpinan yang selalu memberi pengarahan dan motivasi akan menambah semangat karyawan, sehingga etos kerja akan maksimal. Disamping itu, nyaman atau tidaknya lingkungan kerja juga bisa berdampak pada etos kerja yang hendaknya berpengaruh pada hasil kerjanya.

BMT Made Demak pada tahun 2019 sampai 2022 mengalami penurunan pendapatan, hal tersebut salah satunya diakibatkan adanya pandemi covid-19 maupun penurunan kinerja dari BMT Made Demak. Berikut merupakan data

¹⁸ Agung Mulyady, Rusman Frendika, and Settingsfirman Shakti, "Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Instrinsik Terhadap Etos Kerja," n.d., 555–63.

pendapatan tahun 2019 hingga 2022 pada BMT Made Demak, yaitu:

Tabel 1. 1
Pendapatan BMT Made Demak Periode 2019-2022

Tahun	Sumber Pendapatan		Total Pendapatan
	Pendapatan Jasa	Pendapatan Lain	
2019	5.574.820.040	1.542.333	5.576.362.373
2020	4.527.674.087	1.333.835	4.529.007.922
2021	3.219.543.900	974.354	3.220.518.254
2022	3.732.444.072	1.202.114	3.733.646.184

Sumber: Hasil Dokumentasi Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat apabila jumlah pendapatan BMT Made Demak selama empat tahun terakhir mengalami penurunan, meskipun pada tahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Penurunan pendapatan tersebut merupakan salah satu bentuk bahwa kinerja dari BMT Made Demak mengalami penurunan. Hal tersebut juga relevan dengan hasil wawancara dengan Ibu Ummi Wahidah selaku KA Adm dan Pembukuan BMT Made Demak menyatakan bahwa para karyawan mengalami kejenuhan bekerja dan kelelahan dikarenakan tugas yang berlebih serta masih belum sepenuhnya terwujud dengan baik, karena terdapat beberapa karyawan yang masih lalai dalam bekerja, berperilaku sekehendaknya dan tidak mentaati peraturan.¹⁹ Untuk itu diperlukan penelitian mengenai etos kerja karyawan BMT Made Demak dengan harapan setelah penelitian akan diketahui permasalahan pada karyawan sehingga kinerja dari karyawan dapat ditingkatkan lagi dan memberikan manajemen yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah pernah ada adalah lokasi penelitian, dimana pada penelitian ini akan dilaksanakan pada BMT Made Demak, kebaruan selanjutnya adalah belum ada penelitian yang susunannya sama seperti penelitian ini, yaitu pengaruh *islamic leadership*, lingkungan kerja dan motivasi intrinsik

¹⁹ Wawancara dengan Ibu Ummi Wahidah selaku KA Adm dan Pembukuan BMT Made Demak pada tanggal 15 Februari 2023.

terhadap etos kerja karyawan. Selain itu, pada penelitian terdahulu juga belum ada yang menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan setiap hubungan variabelnya.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Islamic Leadership*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BMT Made Demak”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas, maka bisa diidentifikasi rumusan masalah. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah *Islamic Leadership* berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak?
3. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan maka maksud dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Etos Kerja pada BMT Made Demak.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Etos Kerja pada BMT Made Demak.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja pada BMT Made Demak.

D. Manfaat Penelitian

penelitian ini diharapkan memiliki faedah baik secara teoritis maupun praktis. Faedah riset ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan sumbangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh *Islamic Leadership* Lingkungan kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BMT Made Demak.

- b. Hasil kajian ini diinginkan bisa menjadi bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang memiliki obyek riset yang seragam.
 - c. Hasil riset ini bisa dijadikan bahan referensi bagi riset selanjutnya *Islamic Leadership*, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak.
2. Manfaat praktis
- a. Bagi Perusahaan
Hasil kajian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan masukan kepada pengelola industri untuk memberikan perhatian terhadap *Islamic Leadership*, Lingkungan kerja dan Motivasi Intrinsik sebagai upaya untuk meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada BMT Made Demak.

E. Sistematika Penulisan

Guna memudahkan dalam penelitian dan pemahaman pada skripsi ini, penulis membentuk sistematika yang mencakup beberapa unsur. Melalui runtutan ini diinginkan kajian ini bisa tersusun secara sistematis, dan relevan dengan berbagai tahapan riset. Adapun runtutan yang dipakai pada riset ini diantaranya:

1. Bagian Awal

Bagian awal mencakup lembar judul, pengesahan majelis penguji ujian munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, moto, persembahan, pedoman transliterasi arab-latin, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar/grafik

2. Bagian Utama atau Isi

Pada komponen isi terdiri dari lima bab, kelima bab ini ialah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, sehingga setiap bab memiliki keterkaitan, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama mencakup latar belakang masalah, batasan riset, rumusan masalah, maksud riset, faedah kajian, dan runtutan penusunan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab kedua berisi uraian mengenai deskripsi teori penjelasan tentang *Islamic Leadership*,

Lingkungan kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan. Serta riset yang pernah dilakukan, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab selanjutnya mencakup ragam dan pendekatan riset, *setting* kajian, sumber data, populasi dan sampel, desain dan makna operasional variabel, pembuktian kebenaran dan reabilitas, metode pengumpulan data dan metode telaah data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat mencakup hasil riset yang didalamna terdapat uraian obyek riset dan hasil telaah data serta pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab kelima terdapat ringkasan dan beberapa masukan.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.