

Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Muhamad Guntur¹, Evi Rosdiyanti², Farid³

STES Harapan Bima NTB¹²³

Article history:

Accepted: 01 Maret 2022

Publish: 19 Maret 2022

Keywords:

Pengetahuan, Keterampilan,
Motivasi Kerja,
Etos Kerja Islam

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi atas permasalahan yang terjadi dalam lingkup kinerja karyawan di Koperasi PNM Pancasila Wera. Maka dari itu melakukan pelaksanaan pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang diambil merupakan data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data dalam metode ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis model Miles dan Huberman, analisis ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Sedangkan untuk menguji keabsahan data digunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan Koperasi PNM Pancasila Wera berupa pelatihan pengetahuan dan keterampilan, pemahaman motivasi kerja dan etos kerja Islam guna semakin meningkatnya kinerja karyawan yang baik dan berdampak pada pelayanan yang cepat. (2) Kendala yang terjadi di Koperasi PNM Pancasila Wera terbagi menjadi dua yaitu kendala internal dan eksternal. Kendala internal yang sering terjadi kurangnya pemahaman karyawan atas tugas yang diberikan, sedangkan kendala eksternal berupa terbatasnya pemateri yang dibutuhkan dan alat pemenuhan motivasi kerja. (3) Atas kendala yang terjadi, solusi yang tepat atas seluruh aspek kendala adalah memberikan reward/fee kepada karyawan yang telah menyelesaikan targetnya, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan dan jumlah anggota/nasabah untuk menggunakan produk yang dijual

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](#)



Corresponding Author:

Muhamad Guntur

STES Harapan Bima NTB

Email : Muhamadguntur22@gmail.com

1. PENDAHULUAN

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.

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.

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

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. 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.

Koperasi PNM Pancasila merupakan pelaku ekonomi yang menggunakan akad dan prinsip Syariah. Koperasi Pnm Pancasila 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).

Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja islam sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi PNM Pancasila. Koperasi PNM Pancasila 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 Koperasi PNM Pancasila. 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 koperasi pnm pancasila.

Koperasi Pnm Pancasila Pahlawan yang berada di kabupaten Bima merupakan salah satu dari 5000 Koperasi yang ada diseluruh Indonesia. koperasi pnm pancasila Wera ini hadir untuk mengembangkan perekonomian masyarakat kecil sesuai dengan prinsi-prinsip Syariah. koperasi pnm pancasila Wera mulai aktif tanggal 10 November 1996, diresmikan oleh Bupati Bima yang disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA (Musyawarah Pimpinan Daerah) serta masyarakat dan para tokoh lainnya. Pembiayaan di koperasi pnm pancasila Wera menggunakan sistem *mudharabah* (bagi hasil) dan sistem *murabahah* (jual beli).

alasan peneliti memilih lokasi ini secara spesifik apabila dilihat dari sisi masing-masing yaitu koperasi pnm pancasila merupakan lokasi ppl peneliti dan dapat dikatakan sebagai koperasi pnm pancasila percontohan untuk koperasi pnm pancasila yang lain karena koperasi pnm pancasila

pahlawan memiliki karyawan dengan sdm yang bagus serta koperasi pnm pancasila ini mementingkan kesejahteraan rakyat kecil dengan memberikan bantuan berupa zakat, sedekah dan infaq serta memprioritaskan usaha mikro kecil dalam memberikan pembiayaan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti ini menggunakan metode kualitatif yang memiliki tujuan untuk menentukan hubungan yang sifatnya interaktif, menemukan isi dari teori tersebut serta memperoleh pemahaman makna. Penelitian Kualitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci.

Peneliti ini menggunakan pengumpulan data berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data ini dilakukan secara deskriptif yang selanjutnya ditulis dalam bentuk laporan penelitian kualitatif. Penelitian deskriptif tidak membandingkan antara variabel pada sampel lainnya. Akan tetapi rumusan masalahnya nanti berisikan tentang pertanyaan terhadap jawaban variabel itu sendiri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbedaan Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi PNM Pancasila.

Berdasarkan hasil wawancara dari peneliti didapatkan bahwa pelaksanaan pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam mampu meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Pnm Pancasila Pahlawan Wera Dan Koperasi PNM Pancasila Wera.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya pengimplementasian pengetahuan mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan menerapkan ilmu pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan, Koperasi Pnm Pancasila Menerapkan Langkah Yang Berbeda, bahwasanya untuk meningkatkan pengetahuan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, Koperasi Pnm Pancasila Wera memberikan pelatihan pengetahuan terhadap karyawan dimana pelatihan itu pematerinya berasal dari pihak koperasi pnm pancasila atau dari pihak luar yang ditunjuk oleh koperasi pnm pancasila sebagai pemateri. Karena menurut saya, ketika terjadi peningkatan pengetahuan kepada karyawan mampu meningkatkan jumlah anggota yang menggunakan produk dari Koperasi Pnm Pancasila. Pada pengimplementasian keterampilan mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan bahwa keterampilan sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan, adapun perbedaan dari Koperasi Pnm Pancasila bahwasanya Koperasi Pnm Pancasila Wera memberikan keterampilan berupa pelatihan khusus seperti mengetik 10 jari, kearsipan dll. memberikan pelatihan keterampilan berupa magang dikantor pusat. Karena menurut saya ketika keterampilan pada karyawan ditingkatkan maka membuat pekerjaan cepat selesai sesuai target yang telah ditentukan.

Hal ini sesuai dengan teori dimana dalam menciptakan nilai dan keunggulan dari produk dengan cara mengoptimalkan pengkomuniasian, pengoperasional, pengaplikasian serta pengetahuan guna untuk mencapai visi misi suatu perusahaan.

Pada pengimplementasian motivasi kerja juga mampu meningkatkan kinerja karyawan adapun perbedaan dari kedua koperasi pnm pancasila dalam memberikan motivasi kerja yaitu pada koperasi pnm pancasila Wera memberikan motivasi berupa fee atau bonus terhadap karyawan yang telah mendapatkan anggota pembiayaan dan saat anggota membayar kewajibannya serta Koperasi Pnm Pancasila bisa memberikan motivasi negatif kepada karyawan berupa penurunan gaji ketika tidak mampu menyelesaikan target yang telah diberikan oleh koperasi pnm pancasila dan memberikan motivasi positif berupa Fee atau bonus kepada karyawan yang telah memenuhi target guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena menurut saya dengan pemberian motivasi kerja akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Elding (2011) menyatakan bahwa organisasi memotivasi karyawan untuk bekerja efektif dengan menawarkan imbalan atas kinerja memuaskan, serta mungkin menghukum mereka untuk kinerja yang tidak memuaskan. Pada pengimplementasian

etos kerja islam pada kedua koperasi pnm pancasila didapatkan bahwasanya terdapat perbedaan yaitu, pada koperasi pnm pancasila pahlawan melakukan evaluasi seminggu sekali, memperhatikan kecakapan saat melayani nasabah, bersikap sopan apabila terdapat anggota yang marahmarah karena ada permasalahan, sedangkan koperasi pnm pancasila peta dalam mengimplementasikan etos kerja islam ditekankan pada pelayanan yang ramah kepada anggota serta pada saat penagihan di luar kantor, karyawan dianjurkan dalam menagih dengan cara baik-baik agar tali silaturahmi antara Koperasi Pnm Pancasila dan anggota terjalin dengan baik sesuai dengan prinsip Islam. Karena menurut saya dengan menerapkan etos kerja islam maka secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat pelayanan yang baik terhadap anggota maupun calon anggota.

Hal ini sesuai dengan teori Qobar (1990) menyatakan bahwa etos kerja sebafei kebiasaan adat, asal mula, karakter yang menjadi ciri khas suatu bidang pekerjaan. Etos kerja sebagai pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nosi Rasita dalam skripsinya pada tahun 2015 dimana pengetahuan, keterampilan, etos kerja islam sama-sama meningkatkan kinerja karyawan di CV Rabbani Asisah

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad fadhil dan Yuniadi Mayowan¹⁶¹ dalam jurnalnya pada tahun 2018 dimana motivasi kerja, keputusan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan AJB Bumi Putera.

Kendala yang dihadapi dalam Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi PNM Pancasila.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode wawancara didapat bahwa dengan adanya kendala dapat menurunkan kinerja karyawan. Artinya, dengan adanya kendala harus segera diselesaikan agar tidak menurunkan kinerja karyawan.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kendala internal pengetahuan yang dihadapi oleh Koperasi Pnm Pancasila Wera yaitu cara beradaptasi terhadap ilmu pengetahuan yang belum mampu menyesuaikan dengan cepat dan lambat dalam memahami pekerjaan, kurangnya wawasan yang dimiliki karyawan dan kendala eksternal yaitu dengan kesulitan dalam mencari pemateri dan tenaga dari luar. Dan kesalahpahaman antar karyawan dikarenakan keegoisan, gaya berbicara yang kurang ramah saat melayani nasabah, dan kendala eksternal pengetahuan di Koperasi Pnm Pancasila Wera sulitnya untuk menambah pemateri dengan wawasan yang berbeda.

Dengan ini kendala internal keterampilan di Koperasi Pnm Pancasila Wera berupa perbedaan karakter antara karyawan satu dengan lainnya dan kendala eksternal yang sering dihadapi yaitu tidak mampu menjalankan antara keterampilan dan pengetahuan. Sedangkan kendala internal yang sering dihadapi oleh Koperasi Pnm Pancasila Wera adalah adaptasi karyawan yang saat pertama kali masuk dan kendala eksternal dalam hal ini adalah kurangnya rasa percaya diri karyawan saat pertama kali bekerja. Artinya apabila tidak dijalankan akan membuat masalah besar di lembaga yang mengakibatkan kendala yang sangat berat.

Hal ini diperkuat dengan teori mudjiono (2002) bahwa pembelajaran adalah proses yang diselenggarakan oleh pemateri dan membelajarkan seseorang dalam belajar bagaimana memperoleh dan memproses pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Pemenuhan suatu motivasi kerja yang tidak sesuai mampu menjadikan kendala bagi setiap pekerjaan. Dalam hal ini kendala internal motivasi kerja di Koperasi Pnm Pancasila Wera yaitu persaingan antara karyawan dalam mendapatkan motivasi kerja positif dan kendala eksternal seperti penentuan suatu motivasi yang paling tepat, karena keinginan setiap individu yang berbeda-beda. Sedangkan kendala internal yang dihadapi Koperasi Pnm Pancasila Wera adalah persaingan antar karyawan untuk mendapatkan motivasi kerja dari lembaga dan kendala eksternal yang sering dihadapi adalah pemberian motivasi kerja kepada karyawan yang tidak adil, dimungkinkan karena memiliki daya saing yang negatif.

Di Koperasi Pnm Pancasila Wera kendala internal dalam etos kerja islam seperti datang terlambat. Setiap individu yang terbiasa dengan segala sesuatu yang terlambat akan menghambat meningkatnya kinerja karyawan dan tentunya akan merugikan perusahaan dalam mencapai target

dan kendala eksternal yaitu pola pikir yang sudah tertanam di setiap individu berdasarkan budaya di tempat tinggalnya akan mempengaruhi etos kerja Islam. Sedangkan Koperasi Pnm Pancasila juga mengalami kendala internal yaitu pelaksanaan etos kerja Islam yang kurang memadai yang disebabkan terlalu banyak pekerjaan dan kendala dalam bentuk eksternal yang dihadapi adalah terhambatnya pekerjaan dan tidak sesuai seperti yang diinginkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto¹⁶³ pada tahun 2019 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT Rembaka. Jadi dapat disimpulkan bahwa masalah atau konflik di suatu perusahaan dapat berimbas terjadinya ketidakseimbangan hidup karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap individu tidak memiliki jiwa tanggung jawab atas tugas yang diterimanya, dan tidak ada kemauan dalam mengembangkan skill yang mereka miliki.

Solusi dalam menghadapi kendala yang terjadi pada Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi PNM Pancasila

Berdasarkan hasil penelitian di Koperasi Pnm Pancasila Wera yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa setiap kendala pasti memiliki solusi yang tepat dalam menangani kendala tersebut. Dengan adanya solusi yang tepat diharapkan mampu meminimalisir setiap permasalahan yang ada.

Koperasi Pnm Pancasila Pahlawan Wera dalam meminimalisir kendala pelaksanaan pengetahuan solusi yang tepat atas kendala internal dalam hal ini, sebagai berikut : Intropeksi dari masing-masing individu untuk menambah ilmu wawasan yang tinggi; Setiap individu tidak hanya mengandalkan pelatihan yang diberikan lembaga, dan solusi yang tepat untuk eksternal, antara lain : Koperasi Pnm Pancasila berupaya mencari pemateri agar karyawan terus mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan wawasan; Melakukan evaluasi minimal satu minggu sekali untuk memaksimalkan pekerjaan. Dan meminimalisir kendala pelaksanaan pengetahuan adalah dengan cara intropeksi diri dan perhatian dari perusahaan dengan mengedepankan syariat Islam. Sedangkan solusi secara eksternal atau keseluruhan dalam mendapatkan pemateri untuk pelatihan di Koperasi Pnm Pancasila, pihak lembaga akan terus berusaha mencarikan pemateri agar karyawan tetap mendapatkan pelatihan yang layak.

Koperasi Pnm Pancasila Pahlawan Wera dalam hal solusi kendala implementasi keterampilan, semua aspek harus terlibat. Berikut adalah beberapa solusi dalam meminimalisir kendala internal yang terjadi, antara lain: Mengembangkan keterampilan yang sudah dimiliki dan menambah ilmu keterampilan yang baru dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan solusi yang tepat atas kendala eksternal adalah menggunakan keduanya saat bekerja dan terus mengembangkan ilmu yang dimiliki, dan dalam menghadapi kendala internal yaitu solusinya dilihat dari segala sisi bahwa semua harus berperan aktif, baik dari karyawan itu sendiri ataupun lembaga dan solusi secara umum dilakukannya serangkaian pelatihan yang bertahap dari lembaga dan mengadakan evaluasi, hal ini dilakukan untuk menghindari apabila terjadi permasalahan yang terus menumpuk

Hal ini diperkuat dengan teori dari (Depdikbud, 2006) menyatakan bahwa untuk menghadapi tantangan, maka perlu melatih peserta agar mampu belajar secara mandiri dan berkembang kemampuan bernalar serta berpikirnya.

Data yang diperoleh dari Koperasi Pnm Pancasila Wera solusi internal yang tepat dalam kendala motivasi kerja yaitu memberikan sikap positif, karena disetiap pekerjaan pasti terdapat persaingan yang ketat dan solusi atas kendala eksternal, antara lain : merundingkan alat motivasi kerja apa yang akan diberikan dan sebab mendapatkan motivasi kerja; selalu memelihara hubungan sosial yang baik antara perusahaan dan lembaga yaitu dengan komunikasi. solusi secara internal antara lain : selalu melibatkan Allah SWT dalam setiap pekerjaannya; dan selalu bersikap jujur dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dan solusi secara umum atas kendala eksternal dengan cara : memberikan jenjang karir kepada karyawan atas apa yang telah dicapai; dan memberikan apresiasi berupa bonus tahunan atau bonus-bonus lainnya.

Koperasi Pnm Pancasila Wera dalam hal ini solusi yang tepat dalam meminimalisir terjadinya kendala etos kerja, antara lain : Tepat waktu untuk semua janji dan tugas pekerjaan yang telah diberikan; dan mempertahankan tanggung jawab atas semua yang dilaksanakan dan solusi kendala eksternal yaitu seorang karyawan harus paham tupoksi dalam bekerja, tidak hanya bekerja saja. Solusi atas kendala internal yaitu setiap individu harus memiliki keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah karena Allah SWT dan kejujuran yang utama. Sedangkan solusi secara umum atas kendala eksternal maka pihak lembaga memberikan evaluasi kepada seluruh karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Teratai Salena Gitty Kemala pada tahun 2019 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT BRI Kanca Slamet Riyadi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap permasalahan terdapat solusi untuk menyelesaikan dengan cara tidak menunda permasalahan yang terjadi. Koperasi Pnm Pancasila dan Koperasi Pnm Pancasila berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya mampu mempengaruhi penjualan perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di koperasi pnm pancasila Wera diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Koperasi pnm pancasila Wera dalam mencapai tujuannya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dari beberapa aspek yaitu pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam. Dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan dengan menerapkan beberapa langkah penting yaitu : pertama, mengetahui kemampuan yang dimiliki; kedua, menambah wawasan yang baru; dan ketiga, tidak melupakan ilmu yang telah dipelajari sebelumnya. Maka dari itu kedua koperasi pnm pancasila yaitu koperasi pnm pancasila Wera memiliki batas minimal dalam hal pengetahuan yaitu jenjang sma, hal ini dilakukan untuk meminimalisir ketidakpahaman seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. dalam hal ini hasil dari penelitian di koperasi pnm pancasila Wera, mengatakan bahwa keterampilan sangat diperlukan dalam proses menyelesaikan pekerjaan dengan diimbangi pengetahuan. koperasi pnm pancasila Wera memberikan motivasi positif berupa fee/bonus yang sudah diselaikan dengan karakteristik mendoatkan fee saat pencairan pembiayaan dan saat anggota membayar angsurannya. dengan melakukan dan mengikuti kegiatan pelatihan dan kesadaran diri dari semua aspek diatas sangat berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi pnm pancasila Wera.
2. kendala internal pengetahuan yang sering terjadi disetiap harinya karena setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda, yang terpenting tidak menimbulkan kegaduhan, sedangkan kendala eksternal di koperasi pnm pancasila Wera yaitu berupa kurangnya pemateri dari luar dalam segi yang berbeda, menambah pemateri dengan wawasan yang berbeda. kendala internal keterampilan adalah sulitnya mencari pemateri dan kendala eksternal sama dengan kendala pengetahuan, yaitu tidak mampu menjalankan antara keterampilan dan pengetahuan, apabila tidak dijalankan akan membuat masalah besar di lembaga yang mengakibatkan kendala yang sangat berat. Dalam hal ini kendala internal motivasi kerja yaitu persaingan antara karyawan dalam mendapatkan motivasi kerja positif, sedangkan kendala eksternal adalah penentuan alat motivasi kerja tersebut. Etos kerja Islam merupakan sikap dan sifat yang harus dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugasnya, namun dengan begitu tidak terlepas dari yang namanya kendala.
3. Dalam hal ini solusi dalam lingkup internal dengan cara meminimalisir kendala adalah dengan cara introspeksi diri dan perhatian dari perusahaan dengan mengedepankan syariat Islam. Maka dari itu solusi yang tepat adalah menggunakan keduanya saat bekerja dan terus mengembangkannya. Solusi internal lainnya untuk menghadapi karakter individu yang berbeda-beda atas kurangnya pemahaman keahlian saat dilakukan penelitian maka dari segala

sisi berperan aktif, baik dari karyawan itu sendiri ataupun lembaga. Sedangkan solusi secara umum dengan cara memberikan evaluasi bahwa percaya diri penting saat melakukan aktivitas apapun terutama bekerja motivasi kerja Data yang diperoleh dari Koperasi Pnm Pancasila Wera tentang kendala diatas, maka solusi internal yang tepat memberikan sikap positif, karena disetiap pekerjaan pasti terdapat persaingan yang ketat antara satau individu satu dengan individu lainnya. Dengan begitu ditentukan dari aspek apa motivasi kerja diberikan dan memikirkan keadilan seluruh karyawan serta tidak mementingkan kepentingan pribadi dan persaingan karyawan untuk motivasi kerja, maka solusi utama adalah individu itu sendiri. Sedangkan solusi secara umum atas kendala eksternal dalam pemilihan alat motivsi kerja yang terkadang sulit, maka lembaga mengupayakan untuk menggunakan prinsip keadilan agar tidak muncul kegaduhan Etos Kerja Islam Koperasi Pnm Pancasila Wera dalam hal ini solusi yang tepat dengan cara memberikan sanksi kepada siapapun yang terlambat masuk kerja hal tersebut mampu mengurangi terjadinya etos kerja yang kurang baik.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ajija, Shochrul Rohmatul. 2020. *Koperasi BMT Teori, Aplikasi dan Inovasi*. Jawa Tengah: CV Inti Media Komunika.
- Amirudin. 2019. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: Qiara Medika.
- Andria, Veby dan Erlin Trisyulianti. 2011. "Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol.2 No. 2.
- Anggari, Syafira. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada DPPPKAD Kab. Boyolali)" Skripsi: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Anjar Putri Setya Ariningsih:2021;Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Cabang dan PETA Tulungagung" diakses bulan juli 2022; <http://repo.uinsatu.ac.id/20585/>
- Anonymous, "Tujuan dan Manfaat Knowledge Management", dalam <http://manfaatknowledgemanagement.blogspot.com/2014/09/tujuan-danmanfaat-knowledge-manageme nt.html?m=1>, diakses 13 Februari 2021
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asarina. 2019. "Studi Eksplorasi Kendala-Kendala Guru dalam Pembelajaran IPS di SMP Wilayah Kecamatan Moyudan". Skripsi Fakultas Ilmu Sosial. Pendidikan IPS.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Ayuningtyas, Liya Febriana. 2011. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Karyawan Bulu Mata di PT.Royal Korindah Probolingga". Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Brosur *Baitul Mal Wal Tanwil PETA Tulungagung*
- Candra, Deni Purba. 2019. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1.
- Dosen pendidikan. "kinerja adalah". dalam <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-kinerja/#menu>. diakses 12 Februari 2021

- Duneett. “Hakikat Keterampilan”. Dalam <http://hakikat.keterampilan.blogspot.com>. diakses tanggal 3 April 2020.
- Fadhil, Achmad dan Yuniadi Mayowan. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.54 No 1.
- Fattah, Husein. 2017. *Kepuasan kerja&Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- Febriyanto, Mukhammad Aminudin Bagus. 2016. *Hubungan Antara Pengetahuan dan Sikap Dengan Perilaku Konsumsi Jajanan Sehat di MI Sulaimaniyah Mojoagung Jombang*, Surabaya: Universitas Airlangga.
- Gadeng, Tarmizi. 2009. “*Etos Kerja Dalam Perspektif Islam (Peluang dan Tantangan Profesionalisme Masyarakat Muslim salam Era Modern)*”, Jurnal Mentari. Vol. 12 No. 1
- Ginting, Demon. 2016. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Goldon. 2010. *Metoda Research*. Jakarta: Gramaedia Press.
- Ibeng, Parta. “*Pengertian Keterampilan, Macam, Contoh dan Menurut Para Ahli*”. dalam Pendidikan.co.id. diakses 14 Juni 2021.
- Imaniyati, Neni Sri. 2010. *Aspek-Aspek Hukum Baitul Mal Wal Tanwil*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Integra Office. “*Penting: Ini Alasan Mengapa Harus Ada Knowledge Management System dalam Perusahaan*”. Dalam <https://integrasolusi.com/blog/2020/08/24/penting-ini-alasanmengapa-harus-ada-knowledge-management-system-dalamperusahaan/>, diakses 13 Februari 2021
- Iskandar, Dhany. 2018. *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal JIBEKA. Vol. 12. No. 1.
- Kemala, Teratai Salena Gitty. 2019. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan [Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanca Slamet Riyadi Surakarta]*”. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kemala, Teratai Salena Gitty. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan [Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanca Slamet Riyadi Surakarta]*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kolifah, Siti Nur. 2020. “*Implementasi Prinsip Good Corporate Governance dan Service Excellence Karyawan dalam meningkatkan kepuasan nasabah di Baitul Mal Wal Tanwil Harapan Umat dan Istiqomah Tulungagung*”. Tulungagung: Repo IAIN Tulungagung.
- Kristani, Desi dan Ria Lestari. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kurniawan. 2017. “*Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Di Dompok Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang*”. S1 Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Raden Fatah Palembang.
- Malayu. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Maya, Diah Sari. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Bank BRI Syariah Kantor cabang Jakarta BSD*. Jakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Mohtar, Imam. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

- Muham. 2015. *Etos Kerja Dalam Pandangan Agama Islam*. Jakarta: Sakura Dragon SPC.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*. Jurnal Paradigma. Vol. 12. No. 01
- Susanto, Natalia. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka*, Jurnal Agora, Vol.7 N0.1.
- Susanto, Natalia. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Jurnal Agora. Vol.7 N0.1.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Trisyulianti, Andria. 2011. *“Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk”*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol.2 No. 2.
- Wawancara dengan Bapak Lutfhi (Manajer cabang Jatim) *Baitul Mal Wal Tanwil* PETA, pada tanggal 28 November 2020
- Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan *Baitul Mal Wal Tanwil* Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021
- Wawancara dengan Bapak Syaifudini (Karyawan) *Baitul Mal Wal Tanwil* PETA, pada tanggal 28 November 2020
- Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota) *Baitul Mal Wal Tanwil* PETA, tanggal 21 Mei 2021
- Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) *Baitul Mal Wal Tanwil* Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020
- Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) *Baitul Mal Wal Tanwil* Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021
- Wicaksono, Soetam Rizky. 2018. *Studi Kasus Sistem Berbasis Pengetahuan*. Malang: CV Seribu Bintang.
- Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana