

**ANALISIS KOMPETENSI DAN PROFESIONALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI BANK JATIM CAPEM AMBULU**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Oleh :

MOH. FARIS PRATAMA
NIM: E20161044

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2023**

**ANALISIS KOMPETENSI DAN PROFESIONALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI BANK JATIM CAPEM AMBULU**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Moh. Faris Pratama
NIM. E20161044

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing



Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE., M.M
NIP. 19690523 199803 2 001

**ANALISIS KOMPETENSI DAN PROFESIONALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI BANK JATIM CAPEM AMBULU**

SKRIPSI


Telah diuji dan diterima untuk memenuhi
salah satu Persyaratan Memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Rabu
Tanggal : 21 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua Sidang,

Sekretaris


Dr. H. Fauzan, S.Pd, M.Si
NIP. 197403122003121210008


Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si, M.M.
NIP. 198509152019032005

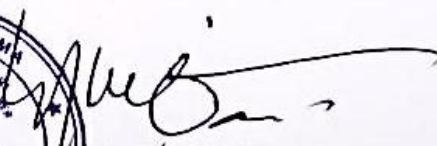
Anggota:

1. Dr. Nur Ika Mauliyah, SE., M.Ak

2. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember




Dr. Kholidun Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 196808072000031001

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا أُكْتَسَبَتْ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Q.S Al-Baqarah: 286)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Departemen Agama RI, *Al – Qur'an dan terjemah*, (sigma exagrafika: Bandung), 2009, 49.

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT dan shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, saya persembahkan karya tulis ini kepada:

1. Ayah saya (Nur Hafid) dan Ibu saya (Siti Nur Faridah), terima kasih banyak atas dukungan serta doa-doanya yang tidak terhingga dalam setiap sujudnya.
2. Keluarga besar dan saudara-saudaraku tercinta terima kasih banyak atas dukungan dan doa-doanya.
3. Sahabat-sahabatku, Yuda, Sandika yang selalu membantu dan memberi dukungan.
4. Keluarga besar Perbankan Syariah 2 angkatan 2016.
5. Dan terima kasih kepada semua pihak – pihak yang mendukung serta memotivasi penulis dalam mengerjakan karya tulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat tugas akhir pada program Sarjana (S1) ekonomi di kampus Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Shiddiq Jember dengan lancar.

Shalawat serta salam tidak lupa saya haturkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW, nabi yang membawa kedamaian dan menerangkan umat manusia dengan agama Islam serta beliaulah yang kita harap-harapkan syafaatnya kelak di hari kiamat.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materil, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor UIN KHAS Jember.
2. Dr. Khamdan Rifai'i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam UIN KHAS Jember.
3. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE, M.M selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah UIN KHAS Jember sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis serta memberikan motivasi dalam penulisan skripsi.
4. Nur Hidayat, SE., MM selaku dosen pembimbing akademik / dosen wali.

5. Segenap Dosen UIN KHAS Jember yang telah memberikan ilmunya dan memberikan semangat untuk bisa meraih cita-cita dan masa depan yang cerah.
6. Kepala perpustakaan UIN Jember dan segenap karyawan didalamnya yang telah membantu menyediakan literatur dan referensi yang menunjang teori-teori penelitian ini.
7. Pihak Bank Jatim Capem Ambulu yang telah membantu pelaksanaan penelitian serta membantu dalam menjelaskan dan memberikan informasi mengenai inti dari pembahasan skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan baik moral maupun material, sehingga terselesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis berusaha dengan sebaik – baiknya, namun apabila masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, mohon berkenan memberikan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 21 Juni 2023
Penulis

Moh. Faris Pratama
NIM: E20161044

ABSTRAK

Moh. Faris Pratama, Nurul Setyaningrum, 2023: “Analisis Kompetensi Dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Capem Ambulu”

Kata Kunci: Kompetensi, Profesionalitas Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Kinerja Karyawan

Keberhasilan pengembangan perbankan bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan penyebaran informasi, atau banyaknya pembukaan jaringan kantor, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia para pelaku atau praktisi perbankan itu sendiri, sehingga bank bisa berjalan dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas sebagai bagian dari sistem keuangan. Dipilihnya Bank Jatim Capem Ambulu menjadi obyek penelitian karena Bank Jatim merupakan salah satu bank yang sedang berkembang pesat, serta berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada para nasabah. Hal ini ditujukan untuk melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan. Dalam upaya menjaga tingkat kepercayaan masyarakat dibutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, Adapun masalah-masalah dalam penelitian ini difokuskan sebagai berikut :1. Bagaimana kompetensi dan profesionalitas SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu ? 2. Bagaimana dampak kompetensi dan profesionalitas SDM pada kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu ?

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun tujuan dari penelitian di antara lain: 1. Untuk mengetahui kompetensi dan profesionalitas SDM Perbankan Syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Ambulu. 2. Untuk mengetahui dampak kompetensi dan profesionalitas SDM pada kinerja karyawan di Bank Jatim Ambulu.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan Triangulasi Sumber.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan Kompetensi dan profesionalitas SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu menunjukkan bahwa karyawan yang berlatar belakang pendidikan non perbankan sudah memenuhi standar yang ditetapkan Bank Jatim Capem Ambulu baik itu dari segi visi, misi dan produk-produk dari Bank Bank Jatim Capem Ambulu, dan Penerapan tersebut berdampak kepada kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu hasil dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Jatim Capem Ambulu sudah maksimal. Hal itu didukung dengan fasilitas-fasilitas yang ada di Bank Jatim Capem Ambulu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus penelitian	4
C. Tujuan penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Istilah.....	6
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Kajian Teori	19
1. Kompetensi	19
2. Profesionalitas	23
3. Perilaku Individu.....	25
4. Sumber Daya Manusia	27
5. Kinerja Karyawan	29

BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Subyek Penelitian	34
D. Tehnik Pengumpulan Data	34
E. Analisis Data	37
F. Keabsahan Data	40
G. Tahap-Tahap Penelitian	41
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	42
A. Gambaran Obyek Penelitian	42
B. Penyajian Data dan Analisis.....	46
C. Pembahasan Temuan.....	58
BAB V PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	J E M B E R
1. Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Matrik Penelitian	
3. Pedoman Waawancara	
4. Surat Ijin Penelitian	
5. Jurnal Kegiatan Penelitian	
6. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
7. Surat Keterangan Lulus Plagiasi	
8. Data Pendukung Capem Ambulu Terbaik	
9. Dokumentasi	
10. Biodata Penulis	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Untuk mewujudkan potensi penuh seseorang, profesional sumber daya manusia (SDM) mereka yang bersemangat untuk belajar dan menghabiskan waktu berjam-jam dengan antusias harus aktif mengembangkan diri. Di era globalisasi yang semakin meningkat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi telah mempengaruhi persaingan bisnis.²

Sumber daya manusia merupakan keterampilan yang dimiliki setiap orang. Kemampuan mental dan fisik setiap manusia membentuk SDM. Dalam arti sempit, kemampuan seseorang didasarkan pada kecerdasan dan kekuatan fisiknya. SDM adalah bagian pertama dan terpenting dari setiap aktivitas. Tanpa peran SDM yang aktif, peralatan yang andal atau mutakhir tidak ada artinya.³

Keberhasilan manajemen sangat dipengaruhi oleh kemampuan untuk menempatkan orang pada posisi yang tepat. Karena jika Anda memberikan pekerjaan kepada non-ahli, Anda hanya perlu menunggu kehancurannya. Seperti halnya dalam bisnis, jika seorang karyawan tidak puas dengan pertunjukan yang dia lakukan, tidak puas dengan situasi di mana dia diatur, maka, pada saat itu, dia tidak hanya tidak bekerja. sangat sulit, tetapi dia akan menjadi gangguan bagi perwakilan lain. Jika seseorang dipekerjakan untuk

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 16.

³ Malayu S.P. Hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), 244.

suatu pekerjaan, dia perlu merasa kehadirannya diakui, bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi memuaskan, bahwa dia memiliki prospek yang baik untuk masa depan, dan bahwa dia akan menerima gaji dan promosi yang tinggi. Jika dia kecewa, dia akan pergi dan dipaksa untuk digantikan oleh pekerja lain dan orang ini harus dipersiapkan atau diajari terlebih dahulu.⁴

Berkenaan dengan memastikan kelangsungan hidup organisasi, SDM-nya memainkan peran penting. Tak perlu dikatakan bahwa jika sumber daya manusia perusahaan berkualitas buruk, kinerjanya secara keseluruhan akan menderita. Konsekuensinya, suatu organisasi harus mampu mengatur semua sumber daya manusianya untuk memastikan kelancaran operasi dan daya saing.

Keberhasilan pembangunan perbankan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia pelaku atau praktisi perbankan agar bank dapat berfungsi dan dimanfaatkan oleh masyarakat luas sebagai bagian dari sistem keuangan yang sehat. Ini tak terpisahkan perkembangan penyebaran data dan jumlah pembukaan jaringan kantor, berdasarkan syariah.

Kinerja karyawan dapat digunakan untuk membandingkan hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dari waktu ke waktu, yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik organisasi melakukan tugasnya dan seberapa baik organisasi tersebut melakukan pekerjaannya.

⁴ Buchari alma, *pengantar bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 194-195.

Bank adalah perkumpulan yang kegiatan usahanya antara lain menghimpun uang dari masyarakat, mengembalikannya ke daerah, dan memberikan administrasi keuangan lainnya.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk milik Jawa Timur sedang bergerak di bidang perdagangan dengan nama Bank Jatim merupakan perusahaan perbankan milik masyarakat setempat. Hingga akhir 2020, perseroan akan mendukung operasional bisnisnya dengan 48 kantor cabang, 172 kantor cabang pembantu, 209 kantor kas, dan 777 ATM yang mayoritas berada di Jawa Timur.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur mendirikan bank ini sebagai perseroan terbatas (PT) pada 17 Agustus 1961, dan dikenal sebagai Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Pada tahun 1976 kondisi bank ini berubah menjadi Perhimpunan Daerah (PD), dan pada tahun 1990 kondisi bank ini berubah menjadi bank tukar asing. Bank ini kembali menjadi perseroan terbatas (PT) pada 1999, dan pada 2007 mulai membuka Unit Usaha Syariah (UUS). Di Jember, salah satu kantor cabang Bank Jatim termasuk di dalamnya adalah Cabang Pembantu Ambulu.

Dengan tujuan akhir untuk menjaga tingkat kepercayaan publik, diperlukan SDM yang terampil dan cakap. Ada lima kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia:⁵

1. Motivasi (*motivation*) adalah pemikiran dan aspirasi yang secara konsisten menginspirasi orang untuk bertindak.

⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 257.

2. Ciri-ciri mencakup respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi serta karakteristik fisik.
3. Sikap dan nilai membentuk konsep diri seseorang, atau konsep diri/diri.
4. Pengetahuan seseorang adalah informasi yang mereka ketahui tentang subjek tertentu.
5. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan suatu usaha tertentu baik secara sungguh-sungguh maupun mental.

Ada juga kemampuan yang harus ada dalam kepribadian perbankan, khususnya kemampuan menjalankan tugas, kemampuan pelaksana tugas, kemampuan pengurus, kemampuan iklim kerja, kemampuan bergerak. Di Bank Jatim Capem Ambulu, kedisiplinan, keramahan, dan kerapian juga sangat penting dalam membangun karakter karyawan. Pada tahun 2022 Bank Capem Ambulu telah berhasil meraih penghargaan membanggakan pada kategori Bank Capem terbaik kelas B, hal ini yang melatar belakangi penulis memilih melakukan penelitian di Bank Jatim Capem Ambulu.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil keputusan judul “ANALISIS KOMPETENSI DAN PROFESIONALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CAPEM AMBULU”

B. FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, Adapun masalah-masalah dalam penelitian ini difokuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi dan profesionalitas SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu ?
2. Bagaimana dampak kompetensi dan profesionalitas SDM pada kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Deskripsi tentang tindakan penelitian yang dimaksudkan adalah tujuan penelitian. Sasaran penelitian harus menyinggung masalah yang telah direncanakan sebelumnya. Tujuan penelitian, antara lain:

1. Untuk mengetahui kompetensi dan profesionalitas SDM Perbankan Syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Ambulu.
2. Untuk mengetahui dampak kompetensi dan profesionalitas SDM pada kinerja karyawan di Bank Jatim Ambulu.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil berikut diharapkan sebagai hasil dari tujuan penelitian:

1. Manfaat Teoris

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. atau penelitian serupa. Ujian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai tulisan dalam pengembangan kinerja pekerja selanjutnya, sehingga nantinya para wakil rakyat memiliki keterampilan yang mumpuni dan keterampilan yang luar biasa.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dimaksudkan untuk menambah pemahaman logis dan data mengenai informasi tentang organisasi moneter secara keseluruhan.

b. Bagi Perusahaan

dapat menawarkan saran untuk memperluas pemahaman kita tentang kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademis UIN KHAS Jember

Penelitian ini merupakan sumber informasi tambahan bagi sivitas akademika dan mahasiswa UIN KHAS Jember yang ingin memperluas wawasan.

E. DEFINISI ISTILAH

Istilah kunci yang peneliti fokuskan dalam judul penelitian didefinisikan dalam definisi istilah. Tujuannya adalah untuk menghindari kesalahpahaman maksud peneliti mengenai istilah tersebut.⁶

1. Kompetensi

Kemampuan untuk menyelesaikan atau melakukan tugas atau usaha yang didukung oleh sikap kerja yang diharapkan dari kinerja dan bergantung pada kemampuan dan informasi disebut sebagai kemampuan.⁷

⁶ Tim Penyusun IAIN Jember, *Pedoman*, 45.

⁷ Wibowo, *MANAJEMEN KINERJA*, edisi kelima (jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 271.

2. Profesionalitas

profesionalitas merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau suatu rangkaian kualitas yang memiliki komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaannya⁸

3. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah aset potensial dalam organisasi bisnis dan berfungsi sebagai modal non-materi (non-keuangan). Untuk mewujudkan organisasi, potensi tersebut dapat diubah menjadi potensi aktual, fisik, dan non fisik.⁹

4. Kinerja karyawan

pencapaian seorang karyawan dalam kaitannya dengan tugas dikenal sebagai kinerja karyawan. Eksekusi juga dapat dipandang sebagai perpaduan antara hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kapasitas (bagaimana seseorang menyelesaikannya).

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Peneliti di sini menjelaskan bab-bab untuk membuat konten lebih mudah dipahami dan untuk memudahkan pemahaman selama pembahasan ini:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini memberikan informasi latar belakang sub-bab, serta definisi istilah, sistematika pembahasan, fokus penelitian, tujuan, dan manfaat.

⁸Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), hal. 69.

⁹ Amiruddin idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2016), 99.

BAB 2 KAJIAN KEPUSTAKAAN

Bab ini mencakup kajian teori dan subbab dari penelitian sebelumnya.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Sub bab ini membahas tentang metode penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data, validitas data, dan tahapan penelitian.

BAB 4 PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Sub-bagian ini menggambarkan penggambaran objek eksplorasi, penyajian informasi dan investigasi dan percakapan penemuan..

BAB 5 PENUTUP ATAU KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran-saran



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Sebagaimana dikemukakan oleh Lailatul Hasanah (2018) yang berjudul “*Human Asset Improvement on Representative Execution*”¹⁰ temuan kajian dapat dirangkum sebagai berikut: 1) Melalui penyiapan, pelatihan, atau kursus, PT Pegadaian A. Yani Jember cabang syariah mengambil bagian dalam peningkatan aset. Progres ini diselesaikan oleh semua delegasi untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan untuk menambah informasi. (2) Dalam pelaksanaan pendelegasian penciptaan tambahan, buruh telah berpartisipasi dalam peningkatan sumber daya manusia. Perwakilan membutuhkan peningkatan profesi dalam kerangka evaluasi presentasi mereka serta menciptakan SDM untuk mencapai nilai yang lebih tinggi dan mendapatkan rasa kepemilikan dengan pekerjaan mereka. Pekerja diharapkan untuk melewati ujian berbasis web untuk

¹⁰ Lailatul Hasanah, *Human Asset Improvement on Representative Execution*, UIN KHAS Jember, 2018.

dinilai, dan tengah, bukan kepala tempat kerja atau bos, menilai skor secara langsung.

2. “Dampak Ketrampilan, Tanggung Jawab, dan Sikap Kerja Keras Pria *Unhitched Islamic Financial Issues* terhadap Pelaksanaan SDM Bank Umum Syariah” muncul dalam Istiqomah (2018).¹¹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kemiringan efek seharusnya cukup dengan nilai R adjugment setengahnya. Faktor kapabilitas (X1), tanggung jawab (X2), dan sikap kerja keras (X3) secara esensial mempengaruhi pelaksanaan SDM Bank Umum Syariah (Transportasi) (Y) selama ini, dengan tingkat kepentingan 0,000 0,05. Konsekuensi dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Keterampilan (X1) terhadap Eksekusi (Y) agak menonjol, dengan nilai B sebesar 0,225; pengaruh variabel Tanggung Jawab (X2) tidak penting dengan nilai 0,412; dan variabel Sikap Kerja Keras (X3) bernilai sangat besar yaitu 0,000.
3. “Pekerjaan SDM Pelaksana dalam Lebih Mengembangkan Eksekusi Representatif di Bank BRI Syariah KCP Magelang Sudut Pandang Islam” disusun oleh Julyta Prisca Aulia (2018).¹² Penemuan ulasan, yang menggunakan rencana subyektif ilustratif dan wawancara dan menulis teknik pengumpulan informasi survei untuk mempelajari pengaruh dewan SDM pada kinerja pekerja. Keutamaan, gaji, keduniawian,

¹¹ Istiqomah, *Dampak Ketrampilan, Tanggung Jawab, dan Sikap Kerja Keras Pria Unhitched Islamic Financial Issues terhadap Pelaksanaan SDM Bank Umum Syariah*, Iain Bengkulu, 2019.

¹² Julyta Prisca Aulia, *Pekerjaan SDM Pelaksana dalam Lebih Mengembangkan Eksekusi Representatif di Bank BRI Syariah KCP Magelang Sudut Pandang Islam*, UII Yogyakarta, 2018.

kerangka dan desain yang berwibawa, kualitas kerja, imajinasi, dan partisipasi adalah beberapa petunjuk yang digunakan untuk menentukan tugas dewan SDM Islami dalam pelaksanaan perwakilan. Sebagai landasan bisnis yang berimplikasi pada norma keislaman, bank BRI Syariah KCP Magelang memiliki tatanan sosial yang Islami dan dilakukan dalam SDM para pimpinannya.

4. Nurma Susilowati (2018), dengan judul “Kajian Pengaruh *Skill, Pay*, dan Responsibility Terhadap Eksekusi Pekerja dengan Inspirasi Sebagai Variabel Mediasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura”.¹³ Hasil uji-t menunjukkan bahwa faktor remunerasi, gaji, tanggung jawab dan inspirasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Konsekuensi dari uji Way menunjukkan bahwa kemampuan dan tanggung jawab berpengaruh terhadap pelaksanaan yang representatif dengan inspirasi kerja sebagai variabel mediasi. Sedangkan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan yang representatif dengan inspirasi kerja sebagai variabel mediasi.
5. Ulfa Anggraeni (2018), dengan judul “Kajian Pengaruh Kapabilitas Representatif, Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Representatif dengan Inspirasi Sebagai Variabel Pengarah (Investigasi Kontekstual di Bank BTN Syariah KC Semarang)”.¹⁴ Konsekuensi dari

¹³ Nurma Susilowati, *Kajian Pengaruh Skill, Pay, dan Responsibility Terhadap Eksekusi Pekerja dengan Inspirasi Sebagai Variabel Mediasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura*, IAIN Salatiga, 2018.

¹⁴ Ulfa Anggraeni, *Kajian Pengaruh Kapabilitas Representatif, Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Representatif dengan Inspirasi Sebagai Variabel Pengarah (Investigasi Kontekstual di Bank BTN Syariah KC Semarang)*, STIE AAS Surakarta, 2018.

tes yang diarahkan, H1 menunjukkan bahwa keterampilan pekerja berdampak negatif dan tidak besar pada pelaksanaan yang representatif. H2 menunjukkan tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. H3 menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan yang representatif. H4 menunjukkan bahwa inspirasi tidak mengarahkan hubungan antara keterampilan representatif dan eksekusi pekerja. H5 menunjukkan bahwa inspirasi tidak mengarahkan hubungan antara tempat kerja dan pelaksanaan perwakilan. H6 menunjukkan cara inspirasi dapat mengarahkan hubungan antara disiplin kerja dan pelaksanaan yang representatif. Bagaimanapun, pada saat yang sama atau dalam Uji F semua faktor secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pekerja.

6. Fadhilah Ulfa Luxfiati (2019), dengan judul “Investigasi Dampak Kemampuan, Remunerasi dan Wawasan Dunia Lain Terhadap Pelaksanaan Representatif Bank Dana Cadangan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo”.¹⁵ Konsekuensi dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa gaji dan pengetahuan dunia lain secara tegas memengaruhi pelaksanaan pekerja. Sedangkan kapabilitas tidak mempengaruhi eksekusi pekerja. thitung memiliki nilai yang lebih kecil dari ttabel (-0,774 2,042). Selain itu, nilai kepentingannya adalah 0,445 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 penelitian ditolak. Nilai thitung variabel remunerasi lebih menonjol dibandingkan dengan

¹⁵ Fadhilah Ulfa Luxfiati, *Investigasi Dampak Kemampuan, Remunerasi dan Wawasan Dunia Lain Terhadap Pelaksanaan Representatif Bank Dana Cadangan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo*, UIN SUNAN KALIJAGA Yogyakarta, 2019.

nilai ttabelnya ($3,121 > 2,042$). sedangkan derajat kepastian (α) memiliki nilai kepentingan $0,002 - 0,05$. Ini menyiratkan bahwa H_2 dalam penelitian ini dirasakan. Nilai thitung variabel gaji lebih menonjol dibandingkan dengan nilai ttabel ($5,710 > 2,056$). Sedangkan derajat kepastian (α) memiliki nilai kepentingan $0,000 - 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 studi diakui.

7. Ammara Khairani Lubis (2019), dengan judul “Pengaruh Kapasitas, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelaksanaan Ketenaga kerjaan Pada Organisasi Korespondensi dan Informatika di Kota Medan”.¹⁶ Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelaksanaan perwakilan di Kantor Korespondensi dan Informatika Kota Medan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor tempat kerja, disiplin, dan keterampilan. Uji t mengungkapkan bahwa keterampilan, disiplin, dan faktor tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Kemudian pada poin tersebut, konsekuensi dari uji F menunjukkan bahwa kemampuan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama secara umum mempengaruhi penampilan perwakilan di Biro Korespondensi dan Informatika Kota Medan dengan nilai F yang ditentukan lebih tinggi dari F tabel tepatnya ($30,381 > 2,799$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Wajar untuk mengasumsikan, mengingat implikasi dari penelitian ini, bahwa kinerja pekerja di Kantor

¹⁶ Ammara Khairani Lubis, *Pengaruh Kapasitas, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelaksanaan Ketenagakerjaan Pada Organisasi Korespondensi dan Informatika di Kota Medan*, UIN Sumatera Utara, 2019.

Korespondensi dan Informatika Kota Medan secara signifikan dipengaruhi oleh keterampilan, disiplin, dan tempat kerja.

8. Dina Novriyanti (2019), dengan judul “Pengaruh Keahlian dan Keterbatasan Tampilan Buruh Harkat Bank Muamalat”.¹⁷ Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat besar terhadap Capacity dan Delegate Execution di Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma, ada pengaruh positif dan kolosal sedikit banyak terhadap pembatasan dan eksekusi buruh Bank Muamalat Harkat, Kec. Sukaraja Kab. Selumadan berpengaruh positif dan luar biasa sedangkan Keahlian dan Keterbatasan Pelaksanaan Delegasi Bank Muamalat BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma.
9. Fauziah Nurul Aini (2019), dengan judul “*Framework Untuk Lebih Menumbuhkan Mental Rajin dan Keahlian Agen Staggering* di Toko Nusantara Rejotangan Tulungagung”.¹⁸ Konsekuensi keterlambatan dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) prosedur disiplin headway yang digunakan oleh Toko NUsantara Rejotangan Tulungagung termasuk metode disiplin preventif progresif serta disiplin suportif, yang dapat menggerogoti pengenalan agen untuk lebih berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) cara pemberian inspirasi untuk lebih memupuk sikap rajin dan kemampuan luar biasa para agen di Toko NUsantara Rejotangan Tulungagung seperti dorongan membayar

¹⁷ Dina Novriyanti, *Pengaruh Keahlian dan Keterbatasan Tampilan Buruh Harkat Bank Muamalat*, IAIN Bengkulu, 2019.

¹⁸ Fauziah Nurul Aini, *Framework Untuk Lebih Menumbuhkan Mental Rajin dan Keahlian Agen Staggering di Toko Nusantara Rejotangan Tulungagung*, UIN SATU Tulungagung, 2019.

kompensasi data dan penciptaan kekuatan pembangkitan tambahan. 3) metode pelaksanaan pengawasan di Toko NUsantara Rejotangan Tulungagung menggunakan pelaksanaan eksekutif dan mengepalai pengurus yang dilakukan secara andal oleh pihak tertinggi toko untuk memilih pelaksanaan yang didelegasikan sambil menata segala sesuatunya.

10. Hazardous Sukma Wijaya (2019), dengan judul “Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kecakapan Agen”.¹⁹ Dari hasil penelitian ini pembuat dapat berasumsi bahwa SDM adalah Salah satu aspek terpenting Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung adalah sumber daya manusianya. Tanpa orang-orang ini, Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung tidak akan berhasil. Mereka harus sangat pekerja keras dan berdedikasi.setiap titik sama dengan berbagai bank. Kapasitas adalah kualitas sentral dari seorang individu termasuk Data, Kapasitas dan Sudut Pandang yang jelas terkait dengan Kemahiran. Profesi keahlian sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung tidaklah fenomenal, karena setiap tenaga kerja tidak sepenuhnya memiliki kemampuan luar biasa yang dapat mempengaruhi efektifitas agen.

¹⁹ Hazardous Sukma Wijaya, *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kecakapan Agen*, UIN Raden Intan Lampung, 2019.

Tabel 2.1
Table Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Lailatul Hasanah (2018) "Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian cabang syariah A. Yani Jember". ²⁰	<ul style="list-style-type: none"> - variable sumber daya manusia dan fokus pada kinerja karyawan. - metode yang digunakan yaitu metode kualitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan penelitian sebelumnya terdapat pada objek penelitian yaitu dilakukan di pegadaian Syariah, sedangkan penelitian selanjutnya dilakukan di Bank Syariah.
2	Istiqomah (2018) "Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Etos Kerja Sarjana Ekonomi Syariah Terhadap Kinerja SDM Bank Umum Syariah". ²¹	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif - Menggunakan variabel komitmen dan etos kerja
3	Julyta Prisca Aulia (2018) "Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam". ²²	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang digunakan yaitu kinerja karyawan - Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel manajemen SDM

²⁰ Lailatul Hasanah, *Human Asset Improvement on Representative Execution*, UIN KHAS Jember, 2018.

²¹ Istiqomah, *Dampak Ketrampilan, Tanggung Jawab, dan Sikap Kerja Keras Pria Unhitched Islamic Financial Issues terhadap Pelaksanaan SDM Bank Umum Syariah*, Iain Bengkulu, 2019.

²² Julyta Prisca Aulia, *Pekerjaan SDM Pelaksana dalam Lebih Mengembangkan Eksekusi Representatif di Bank BRI Syariah KCP Magelang Sudut Pandang Islam*, UII Yogyakarta, 2018.

4	Nurma Susilowati (2018) “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura”. ²³	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang digunakan kompetensi - Variabel yang digunakan kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. - Variabel kompensasi dan beban kerja - Menggunakan variabel intervening
5	Ulfa Anggraeni (2018) “Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang)”. ²⁴	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang digunakan kompetensi kerja - Variabel yang digunakan kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. - Menggunakan variabel moderasi

²³ Nurma Susilowati, *Kajian Pengaruh Skill, Pay, dan Responsibility Terhadap Eksekusi Pekerja dengan Inspirasi Sebagai Variabel Mediasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura*, IAIN Salatiga, 2018.

²⁴ Ulfa Anggraeni, *Kajian Pengaruh Kapabilitas Representatif, Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Representatif dengan Inspirasi Sebagai Variabel Pengarah (Investigasi Kontekstual di Bank BTN Syariah KC Semarang)*, STIE AAS Surakarta, 2018.

6	Fadhilah Ulfa Luxfiati (2019) “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo”. ²⁵	Persamaan penelitian sebelumnya terdapat pada variable kompetensi dan fokus pada kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan penelitian sebelumnya terdapat pada variable yaitu Kompetensi, kompensasi dan kecerdasan spritual. - Peneltian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif.
7	Ammara Khairani Lubis (2019) “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan”. ²⁶	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang digunakan kompetensi kerja - Variabel yang digunakan kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Peneltian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. - Variabel yang digunakan yaitu lingkungan keja
8	Dina Novriyanti (2019) “Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat”. ²⁷	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel Kompetensi - Menggunakan variabel kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Peneltian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. - Variabel yang digunakan yaitu kemampuan

²⁵ Fadhilah Ulfa Luxfiati, *Investigasi Dampak Kemampuan, Remunerasi dan Wawasan Dunia Lain Terhadap Pelaksanaan Representatif Bank Dana Cadangan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo*, UIN SUNAN KALIJAGA Yogyakarta, 2019.

²⁶ Ammara Khairani Lubis, *Pengaruh Kapasitas, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelaksanaan Ketenagakerjaan Pada Organisasi Korespondensi dan Informatika di Kota Medan*, UIN Sumatera Utara, 2019.

²⁷ Dina Novriyanti, *Pengaruh Keahlian dan Keterbatasan Tampilan Buruh Harkat Bank Muamalat*, IAIN Bengkulu, 2019.

9	Fauziah Nurul Aini (2019) "Strategi Meningkatkan Etos Kerja dan Profesionalitas Karyawan pada Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung". ²⁸	- Variabel yang digunakan yaitu Pofesionalitas. - Penelelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif	- Menggunakan variabel Etos kerja
10	Risky Sukma Wijaya (2019) "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan". ²⁹	- Penelelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif - Menggunakan variabel Kompetensi	- Peneltian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. - Variabel yang digunakan yaitu produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2023.

B. KAJIAN TEORI

Bagian ini berisi percakapan tentang hipotesis yang digunakan sebagai sudut pandang dalam memimpin eksplorasi. Percakapan hipotesis yang lebih luas dan dari atas ke bawah akan melihat masalah yang akan ditangani sesuai dengan tujuan perincian dan eksplorasi masalah.

Penelitian hipotetis yang dibahas dalam penelitian ini termasuk:

1. Kompetensi

Kecakapan sumber daya manusia adalah persyaratan utama untuk kinerja. Tanpa kompetensi, pekerjaan tidak akan selesai dengan baik. khususnya aparatur pelayanan publik yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja aktual adalah

²⁸ Fauziah Nurul Aini, *Framework Untuk Lebih Menumbuhkan Mental Rajin dan Keahlian Agen Staggering di Toko Nusantara Rejotangan Tulungagung*, UIN SATU Tulungagung, 2019.

²⁹ Hazardous Sukma Wijaya, *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kecakapan Agen*, UIN Raden Intan Lampung, 2019.

kompetensi kinerja. kapasitas pegawai untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik, seperti dengan menghasilkan konsep-konsep baru atau inventif dengan cara yang dapat berdampak pada efektivitas dan efisiensi. “kemampuan kerja setiap individu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja” adalah rujukan lain untuk masalah kompetensi ini dalam UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 Ayat 10.

Kemampuan adalah kualitas tersembunyi yang terhubung dengan kelangsungan pelaksanaan individu dalam pekerjaannya atau kualitas esensial dari orang-orang yang memiliki hubungan kausal atau kausal dengan aturan yang digunakan sebagai semacam perspektif, eksekusi yang menarik atau fenomenal atau prevalensi di tempat kerja atau dalam keadaan tertentu. Karakteristik Kompetensi yaitu:³⁰

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

adalah data milik orang tertentu. Komponen kemampuan yang paling mudah dikenali adalah informasi, seseorang yang memiliki pengetahuan tidak selalu tahu bagaimana menggunakan apa yang mereka ketahui.

b. Keterampilan (*Skill*)

Aptitude / Kapasitas untuk mencapai sesuatu dengan baik.

³⁰ Achamad s. Ruky, *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, (Yogyakarta: ANDI), 2014, 123-125)

c. Konsep Diri (*Self Concept*)

adalah pola pikir atau seperangkat nilai seseorang. Kualitas individu terbuka dan dapat meramalkan aktivitas dalam jangka waktu singkat. Pemikiran diri dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki individu sejak dini..

d. Ciri Diri (*Traits*)

Kualitas diri adalah karakteristik yang melekat pada diri seseorang, seperti tanggapan yang dapat diprediksi terhadap sesuatu. Karakteristik fisik, mental, dan sosial permanen seseorang adalah karakteristik diri ini.

e. Motif (*Motiv*)

Motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan seseorang, dan dapat memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu. Kebutuhan, keinginan, dan kekhawatiran (kekhawatiran) seseorang yang biasanya terjadi secara tidak sadar pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaannya.

Untuk lebih spesifik, ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kemampuan individu:

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang diri mereka sendiri dan orang lain akan berdampak signifikan pada perilaku mereka. Jika mereka merasa tidak kreatif atau inovatif, orang tidak akan mencoba

memikirkan cara baru atau berbeda untuk melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir teguh baik tentang dirinya sendiri maupun orang lain dan menunjukkan sifat orang yang berpikir jauh ke depan.

2) Keterampilan

Kemampuan mengambil bagian dalam banyak keterampilan. Keterampilan yang dapat diperoleh, diasah, dan ditingkatkan adalah berbicara di depan umum. Instruksi, latihan, dan umpan balik juga dapat membantu siswa meningkatkan kemampuan menulis mereka.

3) Pengalaman

berbicara di depan kelompok, mencari solusi masalah, dan sebagainya adalah semua keterampilan yang diperlukan untuk keahlian dalam berbagai kompetensi.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat berdampak pada kompetensi karyawan dan manajer sama, seperti kapasitas untuk resolusi konflik, kepedulian terhadap orang lain, kerja tim, pengaruh, dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Dengan memberikan dukungan, penghargaan atas karya bawahan, pemberian pengakuan dan pertimbangan pribadi dari atasan dapat mempengaruhi inspirasi bawahan.

6) Isu Emosional

Kapasitas untuk berkomunikasi dengan manajer dan menyelesaikan perbedaan pendapat dapat dihalangi oleh kesan otoritas. Jika mereka tidak merasa didengarkan, orang lain.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada kemampuan berpikir teoretis dan berwawasan luas. Memperluas syafaat organisasi individu tidak terbayangkan.

8) Budaya organisasi berdampak pada kompetensi sumber daya manusia.³¹

2. Profesionalitas

Perspektif dan aktivitas mahir dibutuhkan dalam berbagai bidang keahlian, termasuk panggilan sebagai pekerja. Jika seorang karyawan bertindak Dia dianggap sebagai seorang profesional sesuai dengan persyaratan organisasi dan kode etik atau standar profesional. Orang dengan keterampilan yang mengesankan menyelesaikan tugas karena dia ahli di bidangnya dan mencurahkan seluruh waktu, tenaga, dan pertimbangannya untuk itu. Orang-orang yang profesional sangat mengabdikan pada pekerjaan mereka. Untuk situasi ini, individu memasukkan semua dirinya dan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, mantap dan tulus. karena dia tahu dan percaya bahwa pekerjaannya telah menjadi satu dengan dia. Identitas dan kedewasaannya

³¹ Zulfa Khaeria Jufri, *Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa*, (e-jurnal Administrasi Negara Vol.5. No.2, 2018). 4.

dibentuk oleh karyanya, dan sebagai hasilnya, ia tumbuh seiring kemajuan pekerjaan.

Siagian menegaskan bahwa profesionalisme diukur dari seberapa cepat tugas diselesaikan dan prosedur yang disederhanakan. Dari sudut pandang ini, konsep profesional aparaturnya dapat dilihat dari segi:³²

a. Kreatifitas (*creativity*)

kapasitas aparaturnya untuk berinovasi dalam menghadapi tantangan dalam memberikan pelayanan publik. Hal ini harus dilakukan untuk mengubah persepsi negatif Sikap masyarakat terhadap birokrasi publik yang pekerjaannya dianggap kaku. Aparatur kreatif hanya dapat diciptakan ketika: Ada iklim yang memungkinkan pejabat pemerintah untuk mencari konsep dan ide baru dan menerapkannya dengan cara baru. Adanya kesiapan seorang perintis untuk terlibat itu antara lain melalui kerjasama dalam pengarahannya tentang pekerjaan.

b. Inovasi (*innovation*)

Tandanya adalah sebagai keinginan dan kepastian untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, strategi kerja baru, dalam menjalankan kewajibannya. Penghalang yang paling penting untuk cara kreatif berperilaku adalah sensasi segera senang dengan efek samping dari pekerjaan yang telah dilakukan.

³² Fitri Wirjayanti, *Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru*, (Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau), 2014, 35.

c. Responsifitas (*responsivity*)

Kapasitas perakitan mekanik untuk mengharapkan dan mengelola keinginan baru, pergantian peristiwa baru, permintaan baru dan informasi baru, organisasi harus menjawab dengan cepat sehingga tidak ditinggalkan dalam melakukan kewajiban dan kemampuannya.

3. Perilaku Individu

Manusia adalah salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting, merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi. Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Sedangkan perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi Antara person atau individu dengan lingkungannya. Sebagai gambaran dari pemahaman ungkapan ini, misalnya: seorang tukang parkir yang melayani memarkir mobil, seorang tukang pos yang menyampaikan surat-surat ke alamat, seorang mekanik yang bekerja dalam bengkel, seorang karyawan asuransi yang datang kerumah menawarkan jasa asuransinya, seorang perawat dirumah sakit, dan juga seorang manajer dikantor yang membuat keputusan. Mereka semuanya yang akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda.³³

Perilaku manusia adalah sebagai fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya, individu membawa tatanan dalam organisasi berupa: kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan,

³³ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Organisasi* (Jakarta: PT Rajagrafindo Pers), 2009.33

kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Sementara itu karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan baru, yaitu organisasi atau lainnya. Selain itu, organisasi juga mempunyai karakteristik dan merupakan suatu lingkungan bagi individu. Karakteristik organisasi, antara lain yaitu reward system dan pengendalian. Selanjutnya karakteristik individu berinteraksi individu dengan berinteraksi organisasi, yang akan mewujudkan perilaku individu dalam organisasi.³⁴

Masing-masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Organisasi sebagai salah satu lingkungan individu juga mempunyai karakteristik antara lain keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hierarki, pekerjaan-pekerjaan dan tanggung jawab. Dalam kaitan antara individu dengan organisasi maka ia membawa karakteristik individu ke dalam tatanan organisasi. Perilaku individu dalam organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:³⁵

- a. Kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, penghargaan dan lainnya
- b. Perilaku individu dalam organisasi
- c. Karakteristik Organisasi: Hierarki, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab

³⁴ Deddy Mulyadi, Veithzai Rival, *Kepimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta:Rajawali Pers), edisi ketiga, 2012.230

³⁵ Ibid, 231

4. Sumber Daya Manusia

SDM harus berfungsi secara efektif dan dipandu oleh budaya organisasi jika ingin dijadikan sebagai aset dan alat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya hierarkis adalah filosofi yang membingkai alasan untuk berpikir dan bertindak dalam SDM untuk mencapai tujuan.

Ada tiga pengertian SDM, khususnya:

- a. SDM adalah individu yang bekerja di dalam asosiasi (atau disebut fakultas, angkatan kerja, perwakilan, atau pekerja).
- b. Sumber daya manusia merupakan potensi individu sebagai motor penggerak keberhasilan suatu organisasi.
- c. Dalam organisasi bisnis, sumber daya manusia adalah kemungkinan yang merupakan sumber daya dan keterampilan sebagai modal non-materi (non-moneter) yang dapat diakui sebagai potensi asli secara sungguh-sungguh dan tidak sungguh-sungguh dalam memahami keberadaannya.

“Keterpaduan kemampuan akal budi, keturunan dan lingkungan memengaruhi perilaku dan karakteristik, sedangkan keinginan untuk pemenuhan mendorong kinerja.”³⁶

Michael Zwell memberikan lima macam kompetensi dalam sumber daya manusia, yang terdiri dari:³⁷

³⁶ Zulfa Khaeria Jufri, *Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa*, (e-jurnal Administrasi Negara Vol.5. No.2, 2018), 5.

³⁷ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2013, 23.

- 1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *Task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *Relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

5. Kinerja Karyawan

Berdasarkan kriteria tidak sepenuhnya ditetapkan dan biasanya diselesaikan, pelaksanaan yang representatif mengacu pada kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja secara keseluruhan atau selama jangka waktu tertentu. Kepribadian, nilai, pengaruh sosial, situasi kerja, dan kepuasan kerja semuanya dapat dipertimbangkan.

- a. Kepribadian seseorang dibentuk oleh pikiran, perasaan, dan kepercayaannya. Meliputi: memanfaatkan keterampilan, prestasi, kemajuan, kreativitas, dan individualitas.
- b. Nilai-nilai kerja bersifat internal dan eksternal bagi organisasi. Meliputi: penghargaan, pengakuan, kewajiban, stabilitas pemberi kerja, dan administrasi sosial.
- c. Pengaruh sosial adalah pengaruh yang diberikan oleh kelompok, rekan kerja, dan budaya organisasi. Meliputi: aktivitas, kebijakan perusahaan, rekan kerja, prinsip moral, dan status.

- d. Pekerjaan aktual, rekan kerja, atasan, dan bawahan, dan keadaan diri semuanya ditambahkan ke tempat kerja. Meliputi: wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan khusus, berbagai tanggung jawab, dan kondisi kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan, termasuk pekerjaan aktual, kompensasi, kemajuan, pengawasan, mitra dan keadaan kerja.

Robbins menegaskan indikator kinerja adalah cara untuk mengukur seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya.³⁸

- a. Kualitas Kerja;

Sifat pekerjaan yang representatif dapat diestimasi dari kesan representatif dari sifat pekerjaan yang dilakukan dan seberapa baik itu dilakukan dalam hal kemampuan dan kapasitas. Kesanggupan dan kemampuan para wakil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, terlepas dari tingkat positif atau negatif pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para wakil dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat digunakan untuk menggambarkan kualitas pekerjaan.

- b. Kuantitas;

Jumlah unit yang diproduksi atau siklus aktivitas yang diselesaikan inilah yang dimaksud dengan istilah “kuantitas”. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas (unit/siklus), yaitu ukuran

³⁸ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Penerbit Gaya Media), 2017, 107.

jumlah unit kerja dan siklus kegiatan yang diselesaikan oleh karyawan. Misalnya, karyawan dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaan mereka dalam waktu yang ditentukan.

c. Ketepatan Waktu;

Tingkat aktivitas yang diselesaikan dalam waktu yang diberikan dianggap tepat waktu jika dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Eksekusi yang representatif juga dapat dinilai dari kepraktisan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, agar tidak mengganggu pekerjaan lain yang menjadi tanggung jawab karyawan.

d. Efektifitas;

Kecukupan di sini adalah tingkat tujuan aset hierarkis (pekerjaan, uang, pengembangan, dan suku cadang mentah) benar-benar didesak untuk menumbuhkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya, bahwa karyawan dapat memanfaatkan sebanyak mungkin sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia dan modal, teknologi, informasi, dan bahan mentah.

e. Kemandirian.

Sejauh mana seorang individu benar-benar ingin menyelesaikan kewajibannya tanpa bantuan, arahan, atau pengawasan pengawas disebut independensi. Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta ketepatan waktu,

efektivitas, dan kemandirian mereka dalam bekerja, semuanya menunjukkan apakah kinerja mereka meningkat atau menurun. Ini berarti bahwa perwakilan yang bebas, yaitu pekerja saat menjalankan tanggung jawabnya tidak perlu repot untuk diatur dan dapat menyelesaikan kemampuan kerjanya sendiri tanpa meminta bantuan, arahan dari orang lain atau atasan.

Kemandirian mengacu pada kapasitas seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya tanpa bantuan, arahan, atau pengawasan dari atasan. Ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan dalam bekerja, serta kuantitas dan kualitas pekerjaan mereka, semuanya menunjukkan apakah kinerja mereka meningkat atau menurun. Artinya, para pekerja yang juga dikenal sebagai perwakilan bebas ini tidak perlu khawatir diatur dalam menjalankan tugasnya.

Sebaliknya, mereka dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan, arahan, atau persetujuan dari atasan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan anatar data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh penelitian.³⁹

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif mencari makna, pemahaman, pengertian, verstehen tentang suatu fenomena, kejadian, maupun kehidupan manusia dengan terlibat langsung dan/atau tidak langsung dalam setting yang diteliti, konseptual, dan menyeluruh.⁴⁰

Penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.⁴¹

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan).

³⁹ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 2.

⁴⁰ Muri Yusuf, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan*, (Jakarta: KENCANA, 2014), 328.

⁴¹ Ibid., 8-9.

B. LOKASI PENELITIAN

Area pemeriksaan adalah tempat latihan penelitian dilakukan untuk mendapatkan dan mengumpulkan berbagai informasi yang mendukung siklus eksplorasi. Pemeriksaan ini akan dilakukan di Bank Jatim Capem Ambulu Jl. Raya Suyitman No. 115, Sumberan, Ambulu, Kec. Kab.Ambul Jember.

Peneliti memilih Bank Jatim Capem Ambulu karena merupakan bank yang memiliki kinerja yang baik serta dapat menjaga stabilitas dan popularitasnya. Selain itu, penelitian ini dilakukan karena ketertarikan terhadap kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bank Jatim Capem Ambulu..

C. SUBJEK PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode purposive atau disebut juga teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, seperti individu yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita antisipasi atau otoritas, untuk memudahkan peneliti menyelidiki objek dan situasi sosial.⁴²

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam pemeriksaan subyektif, ilmuwan berperan sebagai instrumen eksplorasi. Agar peneliti berhasil dalam pengumpulan data, mereka harus mampu memahami latar sosial yang menjadi subjek penyelidikan. Ia harus mampu Saat melakukan wawancara dengan subjek penelitian, ia harus mampu mengamati situasi sosial yang terjadi di dunia nyata, menemukan keanehan, gambar, dan tanda, serta mencatat pertukaran yang terjadi. Pakar tidak akan

⁴² Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta,2015), 85.

menyelesaikan tahap variasi data sampai dia yakin bahwa situasi sosial yang menjadi fokus disorot oleh data yang dikumpulkan dari berbagai sumber. telah memiliki pilihan untuk menjawab tujuan penyelidikan. Dalam setting ini, validasi, reliabilitas, dan triangulasi semuanya dilakukan dengan benar, sehingga kredibilitas dan akurasinya tidak diragukan lagi.

1. Observasi

Dalam ulasan ini, analis memasuki keadaan sosial tertentu, memimpin persepsi dan pertemuan dengan individu yang dianggap mengetahui keadaan sosial tersebut. Kepastian sumber informasi pada narasumber dilakukan secara purposif, dipilih secara khusus dengan pertimbangan dan tujuan tertentu.

Segmen ini menggambarkan prosedur pengumpulan informasi yang digunakan, misalnya persepsi anggota, rapat luar-dalam, dan dokumentasi.

Penelitian yang melibatkan prosedur persepsi sebagai salah satu strategi dalam mengumpulkan informasi yang substansial memerlukan persepsi langsung oleh para analis melalui persepsi lapangan, spesialis mengumpulkan informasi yang kaya, namun juga memperoleh kesan individu, dan merasakan iklim keadaan sosial yang dimaksud. Informasi yang diambil adalah topografi wilayah Bank Jatim Capem Ambulu dan luas kegiatan usaha Bank Jatim Capem Ambulu.

2. Wawancara

Ketika ilmuwan perlu mengarahkan penelitian awal untuk mengidentifikasi masalah yang akan dipelajari, serta ketika spesialis perlu

mengetahui lebih banyak tentang responden, wawancara digunakan sebagai strategi pengumpulan informasi. Laporan diri, informasi pribadi, atau kemungkinan penalti diperlukan untuk metode pengumpulan data ini.

Ilmuwan dapat mempelajari lebih lanjut tentang cara kerja berbagai hal dengan menghadiri pertemuan. anggota menguraikan apa yang terjadi atau keanehan daripada yang dapat diperoleh melalui persepsi nanti. Jadi dengan berbicara, spesialis akan mengetahui lebih dalam tentang hal-hal yang mendalam tentang anggota dalam mengartikan keadaan dan keanehan yang terjadi, di mana hal ini tidak dapat dilacak melalui persepsi.

Pertemuan semacam ini terkait dengan pertemuan kelas atas ke bawah, yang pelaksanaannya lebih fleksibel daripada wawancara terkoordinasi. Wawancara semacam ini dilakukan untuk menemukan masalah secara lebih terbuka, dan orang-orang yang menyambut pertemuan dimintai pemikiran dan pendapatnya. Analisis harus memperhatikan apa yang dikatakan saksi dan membuat catatan saat memimpin rapat.

Berikut yang dijadikan sebagai informan adalah:

- a. Achmad Mujamil sebagai Pimcapem di Bank Jatim Capem Ambulu.
- b. Dinar Rahadityo R sebagai AO Mikro di Bank Jatim Capem Ambulu.
- c. Zara Oktavia R sebagai Teller di Bank Jatim Capem Ambulu.
- d. M. Najiburridlo sebagai FO di Bank Jatim Capem Ambulu.

- 1) Sehubungan dengan kemampuan dan keterampilan SDM yang mengesankan dalam lebih mengembangkan kinerja pekerja.
 - 2) Sehubungan dengan kapabilitas dan skill SDM yang luar biasa dalam mengembangkan lebih jauh eksekusi yang representative
3. Dokumentasi

Pertemuan semacam ini terkait dengan pertemuan kelas atas ke bawah, yang pelaksanaannya lebih fleksibel daripada wawancara terkoordinasi. Wawancara semacam ini dilakukan untuk menemukan masalah secara lebih terbuka, dan orang-orang yang menyambut pertemuan dimintai pemikiran dan pendapatnya. Analisis harus memperhatikan apa yang dikatakan saksi dan membuat catatan saat memimpin rapat. Catatan tertulis juga bisa berupa narasi kehidupan, memoar, karya tulis, dan cerita. Selain itu, ada pula materi-materi sosial, atau mahakarya yang menjadi sumber informasi dalam eksplorasi subjektif. Dalam kajian antropologi, catatan-catatan atau benda-benda purbakala sosial sangat penting, karena dalam laporan-laporan atau benda-benda sosial tersebut, kualitas-kualitas tinggi disisihkan sesuai dengan waktu, waktu dan latarnya.

E. ANALISIS DATA

Adalah pemeriksaan subjektif yang jelas, Sugiyono mengusulkan agar latihan penyelidikan informasi subjektif diselesaikan sebagai komunikasi melalui tiga proses penyelidikan, yaitu penurunan informasi (*Information*

Reduce), pengungkapan informasi (*Information Show*), dan penarikan akhir (*check*).⁴³

1. Reduksi Data

Menyimpulkan, memilih hal-hal utama, fokus pada hal-hal yang signifikan, dan mencari topik dan contoh semuanya penting untuk pengurangan informasi. Selain itu, data yang diperkecil akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memudahkan para ahli untuk menyelesaikan bermacam-macam informasi tambahan, dan mencarinya saat diperlukan. Gadget elektronik, misalnya, PC yang diperkecil dapat membantu mengurangi data dengan memberikan perspektif tertentu, untuk memperoleh data mengenai kompetensi karyawan dan profesionalitas SDM karyawan Bank Jatim Capem Ambulu.

2. Penyajian Data

Tahap selanjutnya adalah menampilkan informasi setelah direduksi. Dalam penilaian abstrak, tampilan data harus dapat dibayangkan sebagai penggambaran singkat, diagram, hubungan antar kelas, diagram alur, dll. "Jenis informasi yang paling berurutan yang ditampilkan untuk informasi eksplorasi subjektif di masa lalu adalah teks akun," kata Miles dan Huberman dalam cara seperti itu. Dalam pemeriksaan subjektif, pesan akun biasanya digunakan untuk memperkenalkan informasi. Ini akan membuatnya lebih jelas apa masalahnya dengan informasi presentasi.

⁴³ Sugioyono, *metode Penelitian Pendidikan* (Bandung:alfabeta, 2010), 401.

3. Verifikasi data

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah verifikasi data. Pada tahap ini peneliti berusaha menganalisis hasil display data, diteliti sekaligus dapat memberikan solusi. Tujuan dari kesimpulan dan verifikasi ini adalah untuk mendapatkan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

4. Kesimpulan

Menurut Miles dan Huberman, langkah selanjutnya menuju penyelidikan informasi subyektif adalah mencapai penentuan dan memeriksa hasilnya. Dengan asumsi bahwa tidak ada bukti kuat yang ditemukan untuk membantu tahap pengumpulan informasi berikutnya, tujuan yang mendasarinya akan dirombak. Namun, ketika spesialis kembali ke lapangan untuk mengumpulkan informasi, keputusan yang diambil dianggap dapat diandalkan jika didukung oleh bukti yang kuat dan stabil. Selanjutnya, isu dan definisi isu dalam eksplorasi subyektif masih singkat dan akan berkembang setelah dilakukan kajian terkemuka di lapangan. Selanjutnya, hasil pemeriksaan subyektif mungkin dapat menjawab definisi masalah yang telah direncanakan selama ini.⁴⁴

⁴⁴ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung:alfabeta, 2016), 247-252..

F. KEABSAHAN DATA

Karena temuan penelitian perlu dipertanggungjawabkan, penelitian ini memverifikasi keakuratan data yang dikumpulkan. Untuk menunjukkan bahwa pengamatan peneliti konsisten dengan apa yang terjadi di lapangan. Dengan mendemonstrasikan fakta yang sedang dipelajari, peneliti dapat menentukan tingkat kepercayaan terhadap temuan dengan memvalidasi data. Prosedur triangulasi digunakan sebagai teknik legitimasi informasi dalam kajian ini. Triangulasi adalah strategi penelitian keaslian data yang melibatkan beberapa keputusan data yang berbeda untuk tujuan akhir pemeriksaan atau sebagai koneksi data.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, khususnya mengontraskan dan memastikan derajat ketergantungan data yang diperoleh melalui strategi subjektif yang berbeda. Kelima tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan hasil wawancara dengan data yang diamati
2. Bandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Bandingkan apa yang sering dikatakan orang dengan apa yang mereka katakan tentang situasi penelitian.
4. Mengidentifikasi situasi dan selanjutnya berhubungan dengan banyak orang, termasuk siswa, guru, rekan kerja, dan karyawan di sektor publik.
5. Membandingkan isi dokumen terkait dengan hasil wawancara.⁴⁵

⁴⁵ Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 330-331.

G. TAHAP-TAHAP PENELITIAN

1. Tahap Pra Lapangan

- a. Pilih bidang eksplorasi dan kembangkan rencana ujian.
- b. Pengurusan izin lokasi penelitian di Bank Jatim Capem Ambulu
- c. Menyelidiki dan mengevaluasi subjek.
- d. Memilih dan menggunakan sumber.
- e. Siapkan alat untuk penelitian.
- f. Meneliti masalah moral.

2. Tahap Pekerja Lapangan

- a. Memahami Latar Belakang Penelitian dan Persiapan Diri
- b. Memasuki lapangan, khususnya: melakukan wawancara dengan informan yang sudah teridentifikasi dan melakukan observasi yang relevan terkait judul penelitian.
- c. Ambil bagian dalam proses pengumpulan data.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah berdirinya BANK JATIM

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (“Bank Jatim”) didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk pada tanggal 17 Agustus 1961 berdasarkan akta yang dibuat oleh Pemegang Buku Terbuka Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961. Dengan adanya Pedoman no. 13 Tahun 1962 tentang Tata Cara Pokok Bank Pembangunan Daerah yang mewajibkan Bank Pembangunan Daerah dibingkai melalui Peraturan Informal Bersama, Pemerintah Provinsi Jawa Timur menetapkan Peraturan Daerah Nomor Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Perda tersebut disahkan oleh Menteri Usaha dalam Deklarasi No. Pem.10/5/26-18 tanggal 31 Januari 1977 dan dimuat dalam Berita Daerah Propinsi Jawa Timur Tahun 1977/ Seri C No. I/c tanggal 1 Februari 1977. Peraturan Daerah telah beberapa kali direvisi, paling akhir dengan Commonplace Rules No. 11 Tahun 1996, tanggal 30 Desember 1996 yang disetujui oleh Menteri Usaha Dalam Negeri dengan Pengumuman No. 584.35-280 tanggal 21 April 1997. Dengan sanksi Perda No. 1 Tahun 1999 oleh DPRD Jawa Timur Jalan 20 Tahun 1999, dan oleh Menteri Usaha Keluarga dengan Deklarasi No. 584.35-317 tanggal 14 April 1999, laporan

disetujui Bank untuk Kabupaten Jawa diubah dari Asosiasi Lokal menjadi Asosiasi Tanggung Jawab Terbatas.

Perubahan syarat dengan kuasa hukum sesuai akta no. 1 tanggal 1 Mei 1999 dibuat oleh Pemegang Buku Terbuka R. Sonny Hidayat Julisty, S.H., dan disahkan oleh Menteri Nilai Republik Indonesia dengan Surat No. C2.8227.HT.01.01.TH.99 tanggal 5 Mei 1999 dan dinyatakan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia tanggal 25 Mei 1999 No. 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3008 Tahun 1999.

Sementara itu dengan perputaran uang dan untuk mengatasi permasalahan sebagai ketua BPD yang salah satu pantangannya adalah untuk memperkuat permodalan maka dilakukan perubahan Anggaran Dasar Perkumpulan tentang Akta Pernyataan Penetapan Bahaya Perhimpunan Yang Dibatasi Nomor Silaturahmi Teliti Luar Biasa 89 tanggal 25 April 2012, dibuat oleh Pemegang Buku Terbuka Fathiah Helmi, S.H., di Jakarta yang telah disahkan oleh Badan Administrasi dan Kebebasan Umum mengingat Surat Bundaran Nomor AHU-22728.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 30 April 2012, telah didaftarkan dalam Daftar Asosiasi sesuai Pedoman Restricted Risk Association dengan Nomor AHU-0038044. AH.01.09 Tahun 2012 tanggal 30 April 2012 dan mengingat Pengumuman Bapepam tanggal 29 Juni 2012 yang menyatakan wajib dilakukan klarifikasi pendaftaran dan perubahan nama menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.

Meskipun perputaran uang dan untuk memenuhi kebutuhan sebagai Pelopor BPD Biasa yang salah satu kendalanya adalah untuk memperkuat permodalan, dilakukan revisi Anggaran Dasar Perhimpunan dengan memperhatikan Akta Penjelasan Keputusan Hierarki Kewajiban Yang Dibatasi Perkumpulan Istimewa Yang Tidak Biasa Nomor 89 tanggal 25 April 2012, dibuat oleh Pemegang Buku Terbuka Fathiah Helmi , S.H., di Jakarta yang telah mendapat pengesahan dari Kantor Peluang dan Pedoman Bersama sesuai Surat Bundaran Nomor AHU-22728.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 30 April 2012, telah terdaftar di Daftar Asosiasi sesuai Pedoman Asosiasi Bahaya Terbatas dengan Nomor AHU-0038044 . AH.01.09 Tahun 2012 tanggal 30 April 2012 dan berdasarkan Surat Penegasan Bapepam tanggal 29 Juni 2012 dinyatakan layak untuk klarifikasi pendaftaran dan berubah nama menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.

Bank mulai menyelesaikan persiapan utilitarian sesuai Surat Pernyataan Imam Kas Republik Indonesia No. BUM 9-4-5 tanggal 15 Agustus 1961. Sementara itu, dibentuk Unit Usaha Syariah (UUS) dan mulai bekerja pada tanggal 21 Agustus 2007 sesuai Pedoman Pengesahan Legitimasi UUS Bank Indonesia No. 9/75/DS/Sb tanggal 4 April 2007. Induk Bank yang menentukan adalah DPRD Jawa Timur

Bank mendapat izin untuk mengisi Perspektif sebagai Bank Devisa Asing pada Surat Proklamasi Administrasi Terbesar Bank Indonesia ("BI") No 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990. Sesuai Pasal 3 Peraturan Menteri Pedoman Bank Anggaran Dasar, kegiatan Bank adalah untuk

menyelesaikan kegiatan usaha di bidang perbankan, mengingat perbankan untuk perspektif prinsip syariah dan kegiatan moneter biasa lainnya sesuai dengan pedoman dan aturan umum.

Upaya utama Bank adalah turut serta dalam memberdayakan pembangunan keuangan daerah yang diharapkan melalui dukungannya di bidang usaha kredit kecil dan menengah yang berkembang untuk memperoleh keuntungan yang ideal. Latihan dasarnya adalah mengumpulkan dan menyampaikan cadangan dan memberikan administrasi keuangan lainnya.

2. Visi dan Misi

a. Visi

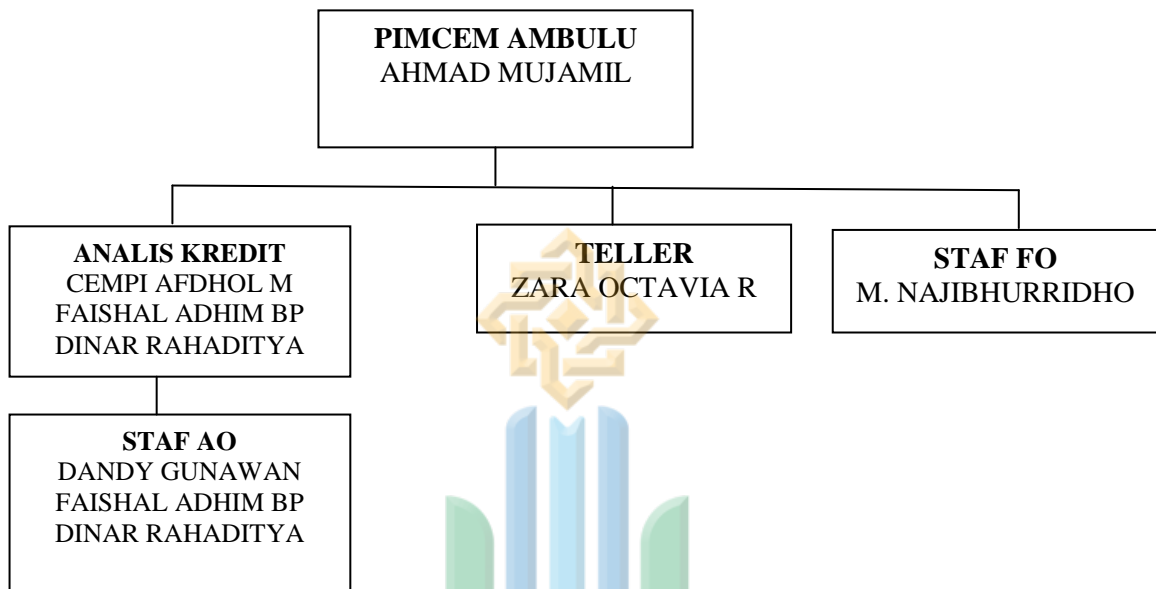
Menjadi "BPD No. 1" di Indonesia

b. Misi

- 1) Peningkatan dan perubahan kecepatan eksekusi bisnis yang solid menuju penyimpanan uang terkomputerisasi dengan SDM yang sangat serius;
- 2) Menambah perkembangan moneter Jawa Timur;
- 3) Menerapkan standar uang yang wajar;

3. Struktur BANK JATIM CAPEM AMBULU

Struktur Bank Jatim Cabang Pembantu Ambulu



Sumber: Handbook Bank Jatim Capem Ambulu 2022.

B. Penyajian Data Dan Analisis

1. Kompetensi dan profesionalitas SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden pegawai Bank Jatim Capem Ambulu dalam penerapan kompetensi dan profesionalitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah melakukan penerapan kompetensi sumber daya manusia berdasarkan teori dan ketentuan yang sudah ditetapkan dan tentunya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sebagaimana hasil wawancara dari bapak Mujamil mengatakan:⁴⁶

“Bahwa dengan melakukan kegiatan training berkala dan *self development* yang dilakukan oleh seluruh Jatim Capem Ambulu, dengan fasilitas yang telah disediakan bank”.

Penerapan latihan (*training*) dan pengembangan diri (*self development*) ini dilakukan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja pada Jatim Capem Ambulu. Hal utama oleh pihak bank dalam mencari karyawan yang berkompeten untuk meningkatkan kinerja yaitu karyawan yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan bisa berkompeten serta berkontribusi penuh terhadap visi dan misi Bank Jatim Capem Ambulu. Tanggung jawab ini ditumbuhkan didalam diri seluruh Sumber Daya Manusia baik itu karyawan biasa maupun atasan. Dalam hal peningkatan kompetensi ini karyawan Bank Jatim Capem Ambulu harus memiliki beberapa kemampuan diantaranya pengetahuan, Keterampilan Konsep diri, kualitas diri, dan harus mampu memotivasi diri sendiri agar lebih baik dalam peningkatan kinerja.

Sebagaimana hasil wawancara dari bapak Najibur mengatakan:⁴⁷

“Bahwa dengan adanya peningkatan pengembangan karir seluruh sumber daya manusia di perusahaan itu akan memacunya untuk lebih giat lagi demi mencapai tingkatan karir yang lebih tinggi”.

Pekerjaan itu sendiri adalah bagaimana pekerjaan tersebut mampu membuat karyawan merasa bangga dan lebih tertarik untuk mendalami pekerjaannya, sehingga ia menjadi cenderung untuk mempertahankan pekerjaannya dan berupaya untuk meraih posisi yang lebih tinggi pada

⁴⁶ Mujamil, wawancara, Jember, 17 April 2023

⁴⁷ Najibur, wawancara, Jember, 8 Mei 2023

pekerjaan tersebut, sehingga akan timbul profesionalitas dalam pekerjaan. Profesionalitas dalam pekerjaan dapat dilihat dari seberapa kreatif dalam menangani pekerjaan, mampu berinovasi dengan berbagai keadaan, dan mampu merespon pekerjaan dengan tanggap dan tanggung jawab.

Dalam peningkatan

“Menurut Zara Octavia, berpendapat bahwa pegawai di Bank Jatim Capem Ambulu menerapkan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja tersebut dengan mengembangkan kreatifitas, inovasi, dan tanggung jawab dalam masing-masing bidang pekerjaan.”⁴⁸

Maka karyawan dapat memahami seluruh tugas masing-masing setiap divisi lain (hanya sekedar mengetahui tidak sampai menerapkan contoh sesuai tugas masing-masing karyawan), selalu update informasi terbaru tentang Bank Jatim Capem Ambulu (produk, dan lain-lain) yang dilaksanakan dalam beberapa bulan sekali. Adanya pertukaran posisi agar karyawan memahami dan mendapat tantangan lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya, adanya sistem mengunjungi (visit) ke cabang-cabang Bank Jatim cabang Jember untuk menambah wawasan karyawan bank, agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan cara tersebut semua karyawan terbukti menunjukkan kompetensi yang di miliki. Hasil dari penerapan kompetensi tersebut adanya reward dari atasan kepada karyawan Bank Jatim Capem Jember yang berprestasi berupa kenaikan pangkat, benefit, dan lain-lain juga membuat karyawan termotivasi dan berlomba-lomba untuk lebih meningkatkan kompetensi yang mereka miliki dan prestasi kerja di Bank

⁴⁸ Zara Octavia, *wawancara*, Jember, 11 Mei 2023

Jatim Capem Ambulu menjadi lebih maju kedepannya. Selain dengan adanya penerapan tersebut karyawan juga dituntut untuk bersaing dengan karyawan-karyawan Bank Jatim Cabang pembantu di seluruh Jawa Timur, dan karyawan selalu konsisten dalam menjalankan tugasnya masing-masing baik dalam pengawasan maupun tanpa pengawasan (sesuai dengan pengetahuan yang didapat langsung diterapkan).

“Menurut Bapak Mujamil, berpendapat bahwa penerapan sumber daya manusia yang berkualitas di Bank Jatim Capem Ambulu bukan hanya memahami pengetahuan tetapi juga menerapkannya”.⁴⁹

Mengenai *Emotional Quotience Dan Spiritual Quotience* di mana tingkat emosionalnya, kesabarannya, ketelitiannya dalam suatu bank, lalu tingkat ketaqwaannya harus lebih baik, karena sumber daya manusia tersebut membawa tugas memegang amanah sebagai bank. Karyawan merupakan aset terpenting yang harus ada di dalam perusahaan yang ikut serta dalam organisasi. Di samping aset-aset lain yang juga harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia harus didukung dengan kemampuan (skill). Kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan sangat menentukan nasib suatu perusahaan, dengan kualitas sumber daya manusia yang baik dan didukung oleh semangat kerja yang tinggi maka hal itu akan membawa perusahaan ke pintu kesuksesan dan demikian sebaliknya. Penerapan kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta

⁴⁹ Mujamil, *wawancara*, Jember, 17 April 2023

jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur penilaian kinerja. Sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, karyawan dapat di kembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, tingkat kompetensi, dan kinerja melalui prestasi kerjanya.

Berdasarkan struktur organisasi pembagian dari pegawai yang ada di Jatim Capem Ambulu secara rinci, tugas dan tanggung jawab dapat diuraikan sebagai berikut:⁵⁰

a. Pimpinan Cabang

Tugas dan tanggung jawab pemimpin cabang secara umum :

- 1) Bertugas memimpin kantor cabang ditempat kedudukannya dan bertindak atas nama direksi baik didalam maupun diluar pengadilan dalam hubungannya dalam kegiatan usaha bank.
- 2) Memegang rahasia bank dan kode lalulintas keuangan.
- 3) Melaksanakan misi kantor cabang secara keseluruhan.
- 4) Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur.
- 5) Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola bisnis diwilayah kerja kantor cabang.
- 6) Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola layanan unggul kepada nasabah.
- 7) Mengelola kas daerah.

⁵⁰ Handbook Bank Jatim 2023.

- 8) Memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap upaya pencapaian laba bank secara keseluruhan.
- 9) Memberikan kontribusi yang nyata untuk mendorong pemberdayaan ekonomi.
- 10) Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang – undangan lain yang berlaku.
- 11) Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.

b. PBO (Pimpinan Bidang Oprasional / Wakil Pimpinan)

Tugas dan tanggung jawabnya secara umum :

- 1) Membantu kegiatan ataupun tugas – tugas yang dilakukan oleh pemimpin cabang.
- 2) Mendampingi atau membantu Pimpinan Cabang dalam menjalankan manajemen sehari-hari.
- 3) Mewakili Pimpinan Cabang dalam melaksanakan negoisasi atau pertemuan dengan pihak dari luar perusahaan sesuai dengan tugas yang diberikan Pimpinan Cabang.
- 4) Mendukung semua kegiatan yang ada di bank tersebut.
- 5) Memberikan masukan ataupun saran kepada pimpinan apabila membutuhkan saat pimpinan mengalami masalah / kesulitan.
- 6) Melakukan pengawasan pada staff dan pegawai yang ada di bank.
- 7) Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan internal kantor.

- 8) Membantu mengawasi jalannya kantor.
- 9) Melaksanakan misi kantor cabang secara keseluruhan.
- 10) Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang – undangan lain yang berlaku.
- 11) Membantu mengelola kas daerah yang dilakukan oleh pemimpin cabang.
- 12) Membantu mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur yang ada di bank.
- 13) Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang – undangan lain yang berlaku.
- 14) Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.

c. Pimcapem (Pimpinan Cabang Pembantu)

Tugas dan tanggung jawab dari pimpinan cabang pembantu secara umum:

- 1) Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur bidang pemasaran, perkreditan, dan dana jasa bank.
- 2) Memasarkan kredit kepada nasabah ataupun bukan nasabah.
- 3) Melakukan penjualan silang (*cross selling*) produk dan jasa bank.
- 4) Memasarkan dana dan jasa bank kepada nasabah ataupun bukan nasabah.

- 5) Mengelola pelayanan produk dan jasa.
- 6) Mengelola pembinaan kepada nasabah prima.
- 7) Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur dibidang pelayanan nasabah dan operasional bank.
- 8) Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, mengelola pelayanan produk dan jasa bank.
- 9) Mengelola pelayanan kartu ATM.
- 10) Mengelola pelayanan transaksi kas.
- 11) Mengelola kas ATM.
- 12) Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang – undangan lain yang berlaku. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.

d. Teller

Tugas dan tanggung jawab dari Teller secara umum:

- 1) Kontrol *cashing*, penyetoran, transfer, transfer kawat
- 2) Bertanggung jawab dalam layanan rekening tabungan dan penarikan dana milik nasabah
- 3) Menginformasikan dan mempromosikan produk/layanan bank kepada nasabah (utang, hipotik, dll)
- 4) Melacak, mencatat, melaporkan, dan menyimpan informasi yang berkaitan dengan transaksi, persediaan bank, dan pelanggan, memastikan semua informasi akurat dan lengkap.

- 5) Menjaga dan menyeimbangkan jumlah uang dalam *cash drawers* (laci kas) serta menyelesaikan permasalahan ketika terjadi ketidaksesuaian.
- 6) Mengemas uang tunai dan koin secara rapi kemudian menyimpannya ke *cash drawers* atau brankas besi.
- 7) Bertanggung jawab terhadap transaksi maupun konversi mata uang oleh nasabah.
- 8) Mampu menjaga informasi rahasia pihak perusahaan.
- 9) Menggunakan komputer dan *software* didalamnya untuk melacak informasi nasabah dan membuat laporan.
- 10) Mengikuti semua peraturan dan prosedur keuangan dan keamanan bank.

e. Analisa Kredit

Tugas dan tanggung jawab dari Analisa Kredit secara umum:

- 1) Mengkoordinir dan merencanakan tugas – tugas *Account Officer* di lapangan.
- 2) Melakukan koordinasi dengan bagian *Collection* jika terdapat permasalahan dalam hal penanganan kredit bermasalah dan membutuhkan informasi tambahan dari *Account Officer* mengenai kondisi debitur.
- 3) Melaporkan, memberitahukan, dan mengkonsultasikan kepada Pemimpin Cabang yang bersangkutan mengenai cara kerja dan hasil kerja dari *Account Officer*.

- 4) Mengarahkan dan membimbing *Account Officer* agar hasil survei dan analisis kredit lebih benar dan berkualitas.
- 5) Menerima laporan hasil *Account Officer*.
- 6) Memonitoring hasil kerja masing – masing personal *Account Officer*.
- 7) Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang – undangan lain yang berlaku.
- 8) Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.

f. Security

Tugas dan tanggung jawab dari Security secara umum:

- 1) Bertanggung jawab kepada Pemimpin Cabang dalam hal keamanan.
- 2) Mengawasi dan menjaga keamanan dari kegiatan operasional yang ada di Bank.
- 3) Mengawal penyetoran dan pengambilan uang kantor cabang ke kantor cabang pembantu.
- 4) Selalu waspada terhadap kemungkinan terjadinya kejahatan yang dapat mengganggu kegiatan operasional.
- 5) Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.

g. Pramubakti (*Cleaning Service / Office Boy*)

Tugas dan tanggung jawabnya secara umum :

- 1) Menjaga kebersihan kantor secara keseluruhan.

- 2) Membantu penyimpanan arsip dan menjaga dokumen nasabah.
- 3) Sewaktu – waktu bila dibutuhkan, melakukan kegiatan pengiriman (kurir) dokumen ke kantor cabang pembantu ke kantor – kantor yang lainnya.
- 4) Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.

2. Dampak kompetensi dan profesionalitas SDM pada kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu

Kompetensi dan profesionalitas SDM merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi dan profesionalitas SDM di Bank Jatim Capem Ambulu memiliki dampak yang cukup baik bagi perkembangan Bank Jatim Capem Ambulu itu sendiri. Bapak Mujamil mengatakan:⁵¹

“Kompetensi menjadi sangat penting untuk membantu lembaga dalam menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Terlebih lagi saat ada perekrutan karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik dan dibutuhkan lembaga, peluang untuk diterima menjadi karyawan juga menjadi sangat tinggi.”

Dari wawancara yang penulis lakukan ada sistem kompetensi bagi karyawannya yang harus dipenuhi dan menjadi pertimbangan saat rekrutmen. Bapak Dinar mengatakan:⁵²

⁵¹ Mujamil, *wawancara*, Jember, 17 April 2023

⁵² Dinar, *wawancara*, Jember, 15 Mei 2023

“Ada 2 jenis kompetensi yang harus dipenuhi yaitu, *soft* kompetensi dan *hard* kompetensi. *Soft* kompetensi ialah yang berkaitan dengan perilaku SDM tersebut mengenai kemampuannya mengolah data dan menyelesaikan persoalan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya. Sedangkan *hard* kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan SDM dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, seperti menguasai komputer yaitu microsoft office yang mana akan membantu kinerjanya.”

Karyawan Bank Jatim Ambulu memiliki kompetensi yang cukup tinggi yang terlihat dari kemampuan karyawan dalam memahami kebijakan perusahaan, peraturan yang dibuat perusahaan serta kemampuan bersosialisasi yang cukup terhadap nasabah, sehingga hal tersebut akan memberikan kontribusi yang memadai dalam menunjang prestasi kerja pada Bank Bank Jatim Capem Ambulu. Diketahui bahwa karyawan Bank Jatim Capem Ambulu kompetensi sumber daya manusia memberikan peningkatan yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain seorang individu yang memiliki kompetensi yang baik, akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada individu tersebut sehingga hal ini akan meningkatkan prestasi kerja.

Kompetensi dan profesionalitas SDM merupakan factor yang penting dalam mengembangkan kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu, sebagaimana Zara mengatakan:⁵³

Kompetensi dan profesionalitas SDM adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara bertanggungjawab, layak dan tuntas. Sehingga suatu Bank akan mampu berkembang dan bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan - karyawan yang kompeten dan professional dalam melakukan pekerjaannya.

⁵³ Zara, wawancara, Jember, 17 April 2023

Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) serta profesionalitas SDM dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Kompetensi dan profesionalitas SDM dapat dikatakan cerminan dari kemampuan yang dimiliki karyawan dan ditunjang dengan pengalaman yang tidak mungkin muncul tiba-tiba melalui perjalanan waktu. Semakin baik kompetensi dan profesionalitas SDM suatu Bank maka semakin baik pula kinerja karyawan Bank tersebut.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan teori yang digunakan penulis dalam pembahasan mengenai kompetensi dan profesionalitas SDM bahwa kompetensi kerja sangat menentukan kemampuan saing perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam memiliki keterampilan dan pengetahuan adalah ciri sumber daya manusia yang profesional. Disamping itu dengan memiliki latar belakang pengetahuan, *self concept* dan keterampilan Bank Jatim Capem Ambulu juga harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam hal pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip perbankan, karena menurut penulis dalam lembaga keuangan dan dalam hal ini adalah lembaga keuangan Bank yakni Bank Jatim, harus memiliki sumber daya manusia yang tidak sekedar berkompetensi dalam hal kompetensi kerja akan tetapi juga menjadi sumber daya manusia yang baik dan berintegritas.

Dalam prakteknya pemahaman yang dimiliki Karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh Bank Jatim

Ambulu walaupun mayoritas sumber daya manusia yang dimiliki tidak berlatar belakang sarjana ekonomi tetapi mereka memiliki kompetensi yang cukup untuk bekerja di lembaga keuangan. Akan tetapi masih sedikit yang memenuhi ekspektasi sebagai sumber daya manusia yang memiliki pemahaman terhadap prinsip-prinsip perbankan. Untuk memenuhi ekspektasi tersebut Bank Bank Jatim Capem Ambulu sudah berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan pemahaman sumber daya manusianya dalam segi konsep yang dipakai dalam visi, misi, dan produk-produk dalam Bank Bank JATIM seperti melakukan pelatihan, pengembangan, dan penilaian terhadap sumber daya manusianya agar dengan begitu terbentuklah sumber daya manusia yang memenuhi ekspektasi, yaitu sumber daya manusia yang memiliki prestasi dalam bidang akademik sekaligus menjadi insan yang berintegritas. Sehingga berdampak tercapainya nuansa yang religius dalam sistem maupun pelayanan di dalam Bank Jatim Capem Ambulu tersebut.

Dari segi penerapan dengan maksimalnya upaya Bank Jatim Capem Ambulu dalam meningkatkan kinerja karyawan tentu tidak langsung karyawan Bank Jatim Capem Ambulu langsung bisa memenuhi harapan sesuai dengan yang diinginkan, maka dari sanalah Bank Bank Jatim Capem Ambulu bisa menilai prestasi kerja karyawan dan menyediakan reward bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang melampaui ekspektasi dan harapan, itu juga menjadi upaya Bank Jatim Capem Ambulu untuk membantu sumber daya manusia menerapkan kompetensi mereka dalam meningkatkan prestasi kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut kesimpulan dari penelitian ini:

1. Pemanfaatan skill SDM dan skill impresif dalam pengembangan lebih lanjut eksekusi pekerja di Bank Jatim Capem Ambulu menunjukkan bahwa perwakilan dengan yayasan instruktif non perbankan telah memenuhi pedoman yang ditetapkan oleh Bank Jatim Capem Ambulu baik mengenai visi, misi maupun item dari Bank Jatim Capem Ambulu Ambulu, meskipun dilihat dari landasan pendidikan yang bukan non-perbankan namun mereka sudah memahami pandangan-pandangan yang terkandung dalam SKKNI perbankan dan pandangan-pandangan tersebut harus dimiliki oleh pegawai Bank Jatim Capem Ambulu yang dijunjung tinggi melalui pembinaan dan peningkatan selesai di Bank Jatim Capem Ambul.
2. Kinerja pegawai di Bank Jatim Capem Ambulu terkena dampak dari aplikasi ini. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa karyawan Bank Jatim Capem Ambulu telah menunjukkan kinerja terbaiknya. Hal ini didukung oleh kantor-kantor yang ada di Bank Jatim Capem Ambulu dan dukungan persiapan dari Cabang Bank Jatim sehingga peningkatan pameran perwakilan di Bank Jatim Capem Ambulu terus menunjukkan peningkatan kritis secara konsisten untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan..

B. Saran

1. Kalangan akademisi perlu mengkaji berbagai karya literatur dan buku-buku tentang informasi kompetensi dan prestasi kerja agar dapat berkontribusi dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Khususnya bagi para alumni agar dapat memanfaatkan informasi yang telah diberikan kepada mereka agar dapat bersaing dengan industri perbankan lainnya.
2. Bagi bank, pencipta dapat mengusulkan untuk memberikan latihan persiapan tambahan dalam penggunaan keterampilan sumber daya manusia, dengan alasan bahwa dalam pemeriksaan pencipta pelaksanaan keterampilan sumber daya manusia belum sepenuhnya dapat diterima dengan pemahaman dan penerapan saat ini.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya mempertimbangkan kompetensi sumber daya manusia dalam pembahasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiff, Faisal. 2006. *Strategi dan Operasional Bank*. Bandung: PT Eresco.
- Al et, Gibson. 2009. *Organisasi Edisi Ke Lima*. Jakarta: Erlangga.
- Alma, Buchari. 2015. *Pengantar bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Amina, Robiatul. 2016. “*Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang*”. 178.
- Anggraeni, Ulfa. 2018. *Kajian Pengaruh Kapabilitas Representatif, Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Representatif dengan Inspirasi Sebagai Variabel Pengarah (Investigasi Kontekstual di Bank BTN Syariah KC Semarang, STIE AAS Surakarta*.
- Antonio Syafi’I. Muhammad. *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*. Jakarta: GEMA INSANI.
- Daryanto. Dan Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Gaya Media.
- Fadhilah Ulfa Luxfiati. 2019. *Investigasi Dampak Kemampuan, Remunerasi dan Wawasan Dunia Lain Terhadap Pelaksanaan Representatif Bank Dana Cadangan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo, UIN SUNAN KALIJAGA Yogyakarta*.
- Hasanah, Lailatul. 2018. *Human Asset Improvement on Representative Execution*, UIN KHAS Jember.
- Hasibuan S.P, Malayu. 2011. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Indah Sari, Ririn Nur. Hadijah, Hady Siti. 2016. “*Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja, (Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran)*”. 206-207.
- Ismail, 2011. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Istiqomah, 2019. *Dampak Ketrampilan, Tanggung Jawab, dan Sikap Kerja Keras Pria Unhitched Islamic Financial Issues terhadap Pelaksanaan SDM Bank Umum Syariah, Iain Bengkulu*.

- Jufri Khaeria, Zulfa. 2018. "*Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa*". Administrasi Negara: 3-5.
- Kasmir, 2002. *manajemen perbankan*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Kholidah Diana, Nur. 2017. *Pembinaan Akhlak Siswa Melalui 'Bengkel Iman' Sebagai Upaya Pembentukan Karakter Religius Di Sma Negeri 1 Besuki Situbondo Tahun Pelajaran . 4*.
- Lubis, Ammara Khairani. 2019. *Pengaruh Kapasitas, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelaksanaan Ketenagakerjaan Pada Organisasi Korespondensi dan Informatika di Kota Medan*, UIN Sumatera Utara.
- Martak N.M, Marwan. 2015. "*Analisis Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya*". 55.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong. 2009. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhamad. 2006. *Bank Syariah Edisi Kedua Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Novriyanti, Dina. 2019. *Pengaruh Keahlian dan Keterbatasan Tampilan Buruh Harkat Bank Muamalat, IAIN Bengkulu*.
- Nurma Susilowati, Nurma. 2018. *Kajian Pengaruh Skill, Pay, dan Responsibility Terhadap Eksekusi Pekerja dengan Inspirasi Sebagai Variabel Mediasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura, IAIN Salatiga*.
- Nurul Aini, Fauziah. 2019. *Framework Untuk Lebih Menumbuhkan Mental Rajin dan Keahlian Agen Stagging di Toko Nusantara Rejotangan Tulungagung*, UIN SATU Tulungagung.
- Prisca Aulia, Julyta. 2018. *Pekerjaan SDM Pelaksana dalam Lebih Mengembangkan Eksekusi Representatif di Bank BRI Syariah KCP Magelang Sudut Pandang Islam, UII Yogyakarta*.
- Ruky. Achmad S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2016. *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* Bandung: alfabeta. 247-252.

- Sugioyono. 2010. *metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: alfabeta. 401.
- Thoha. Miftah. 2009 *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Organisasi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Pers.
- Veithzai Rival, Deddy Mulyadi. 2012. *Kepimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:Rajawali Pers. 230.
- Wijaya, Hazardous Sukma. 2019. *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kecakapan Agen*, UIN Raden Intan Lampung.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan*, Jakarta:KENCANA. 328.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Moh. Faris Pratama

Nim : E20161044

Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq

Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Analisis Kompetensi Dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Capem Ambulu”. Bukanlah merupakan hasil plagiat dan atau tidak mengandung unsur plagiat (plagiasi).

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 31 Mei 2023



Moh. Faris Pratama
NIM. E20161044

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODELOGI PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
<p>Analisis Kompetensi Dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Capem Ambulu</p>	<p>Variable Bebas (X) yaitu</p> <p>1. Kompetensi</p> <p>2. Profesionalitas Sumber Daya Manusia</p> <p>Variabel Terikat (Y) yaitu</p> <p>1. Meningkatkan Kinerja Karyawan</p>	<p>Indikator Variabel bebas (X) yang meliputi:</p> <p>1. Pengetahuan</p> <p>2. Keterampilan</p> <p>3. Konsep diri</p> <p>4. Ciri diri</p> <p>5. Motif</p> <p>1. Kreatifitas</p> <p>2. Inovasi</p> <p>3. Responsifitas</p> <p>1. Kualitas Kerja</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan Waktu;</p> <p>4. Efektifitas</p> <p>5. Kemandirian.</p>	<p>1. Karyawan bank jatim capem ambulu</p> <p>2. Dokumentasi</p>	<p>1. Metode Penelitian: Kualitatif Deskripif</p> <p>2. Subyek dalam penelitian ini karyawan Bank Jatim Capem Ambulu.</p> <p>3. Di Bank Jatim Capem Ambulu Teknik Pengumpulan Data:</p> <p>a. Observasi</p> <p>b. Wawancara</p> <p>c. Dokumentasi</p> <p>4. Analisis Data: Triangulasi Sumber</p>	<p>1. Bagaimana kompetensi dan profesionalitas SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu ?</p> <p>2. Bagaimana dampak kompetensi dan profesionalitas SDM pada kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu ?</p>

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apa sajakah Visi dan Misi Bank Jatim Capem Ambulu ?
2. Bagaimana sejarah berdirinya Bank Jatim Capem Ambulu ?
3. Apakah karyawan Bank Jatim Capem Ambulu bekerja dengan kompetensi di masing-masing bidang pekerjaanya?
4. Bagaimanakah strategi Bank Jatim Capem Ambulu dalam meningkatkan kompetensi kerja karyawan ?
5. Apakah karyawan Bank Jatim Capem Ambulu bekerja dengan profesionalitas ?
6. Bagaimanakah strategi Bank Jatim Capem Ambulu dalam meningkatkan profesionalitas SDM karyawan ?
7. Bagaimanakah strategi Bank Jatim Capem Ambulu dalam meningkatkan kinerja karyawan ?
8. Kendala apa sajakah yang terjadi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Jatim Capem Ambulu ?
9. Mencakup tugas apa saja yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan Bank Jatim Capem Ambulu?



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: feb@uinkhas.ac.id Website: <https://feb.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-548/Un.22/7.a/PP.00.9/03/2023 15 Maret 2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Bank Jatim Capem Ambulu
Jl. Raya Suyitman No. 115, Sumberan, Ambulu, Kec. Ambulu Kab. Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Moh. Faris Pratama
NIM : E20161044
Semester : XIV (Empat Belas)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Kompetensi dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,
Nurul Widyawati Islami Rahayu





Kepada
Bpk/Ibu Pimpinan
UIN KHAS JEMBER
Jl. Mataram No. 1
Mangli – Jember

Perihal: SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN DI BANK JATIM CAPEM
AMBULU

Assalamualaikum Wr. Wb

Semoga Bapak/Ibu Pimpinan Kampus UIN KHAS Jember beserta staff senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufik serta hidayah dari Allah SWT.

Menunjuk perihal diatas dengan ini Bank Jatim Capem Ambulu menerangkan bahwa Mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Moh. Faris Pratama
NIM : E20161044
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam

Telah menyelesaikan penelitiannya di Bank Jatim Capem Ambulu pada bulan Maret – Mei 2023.

Demikian kami sampaikan, surat keterangan tersebut diatas semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. wb

MENGETAHUI
PIH CAPEM AMBULU

(ACHIMAD MUJAMIL)

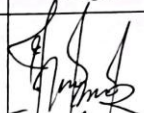

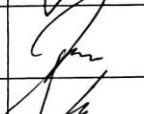
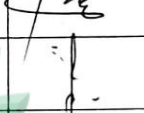
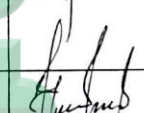


JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi penelitian:

Bank JATIM Capem Ambulu

Jl. Raya Suyitman No. 115, Sumberan, Ambulu, Kec. Ambulu

Kabupaten Jember, Jawa Timur.

No.	Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1	15 Maret 2023	Menyerahkan surat ijin penelitian kepada HRD Bank Jatim Capem Ambulu	
2	10 April 2023	Obeservasi untuk mengetahui sejarah singkat dan struktur di Bank Jatim Capem Ambulu	
3	17 April 2023	Wawancara dengan Pimpinan Bank Jatim Capem Ambulu	
4	8 Mei 2023	Wawancara dengan karyawan Bank Jatim Capem Ambulu	
5	11 Mei 2023	Wawancara dengan karyawan Bank Jatim Capem Ambulu	
6	15 Mei 2023	Wawancara dengan karyawan Bank Jatim Capem Ambulu	
7	25 mei 2023	Penerimaan surat ijin selesai penelitian	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Jember, 25 Mei 2023

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pimcapem Ambulu



Achmad Mujamil



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-25.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/06/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Moh. Faris pratama
NIM : E20161044
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Analisis kompetensi dan profesionalitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 13 Juni 2023

An. Dekan

Kepala Bagian Akademik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahtul Mulyadi



DATA PENDUKUNG BANK JATIM CAPEM TERBAIK



FOTO DOKUMENTASI



Peneliti Melakukan wawancara dengan Bapak. Achmad Mujamil Selaku PIMCAPEM di Bank Jatim Ambulu



Peneliti Melakukan wawancara dengan Karyawan di Bank Jatim Ambulu



Peneliti Melakukan wawancara dengan Karyawan di Bank Jatim Ambulu



Peneliti Selesai Melakukan Wawancara dan Penelitian di Bank Jatim Ambulu

BIODATA PENULIS



Identitas Diri

Nama : Moh. Faris Pratama

Nim : E20161044

Tempat dan tanggal lahir : Jember, 07 Mei 1998

Alamat : Jl. Dr Sutomo , Dusun Kebonsari RT/RW 005/009,
Desa Balung Lor, Kecamatan Balung, Kabupaten
Jember

Jurusan : Ekonomi Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddid Jember

Riwayat Pendidikan

1. TK Sunan Giri Balung
2. MI Zainul Hasan Balung
3. SMPN 03 Balung
4. SMK Zainul Hasan Balung