

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, *SELF-REGULATED*
LEARNING, DAN KARAKTERISTIK PERSONAL TERHADAP
KOMPETENSI KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

Oleh :

Rosihaturrosyidah

NIM. 17108020087

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, *SELF-REGULATED*
LEARNING, DAN KARAKTERISTIK PERSONAL TERHADAP
KOMPETENSI KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

Oleh :
Rosihaturrosyidah
NIM. 17108020087

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dosen Pembimbing :
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP: 19810726 201503 1 002
**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-315/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, SELF-REGULATED LEARNING, DAN KARAKTERISTIK PERSONAL TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN (STUDI KASUS BANK SYARIAH MANDIRI AREA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ROSIHATURROSYIDAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17103020087
Telah diujikan pada : Selasa, 09 Maret 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



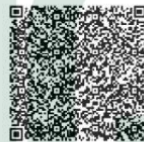
Ketua Sidang
Farid Hidayat, S.II., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 606a7c8d344bc



Penguji I
Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 606ab7722e3ee



Penguji II
Rosyid Nar Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 50585a484622f



Yogyakarta, 09 Maret 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 606d29f36e7a5



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Rosihaturrosyidah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rosihaturrosyidah

NIM : 17108020087

Judul Skripsi : “Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, *Self-Regulated Learning*, dan Karakteristik Personal terhadap Kompetensi Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut diatas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 26 Februari 2021

Pembimbing

Farid Hidayat, S.H., M.S.I

NIP: 19810726 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assamualikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rosihaturrosyidah

NIM : 17108020087

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Self-Regulated Learning, dan Karakteristik Personal terhadap Kompetensi Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 26 Februari 2021

Penyusun



Rosihaturrosyidah
NIM. 17108020087

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai Civitas Akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rosihaturrosyidah
NIM : 17108020087
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive
Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul:

**“Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, *Self-Regulated Learning*, dan
Karakteristik Personal terhadap Kompetensi Karyawan (Studi Kasus Bank
Syariah Mandiri Area Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti
Noneklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih
media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat,
dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya
sebagai penulis/penyusun dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 26 Februari 2021
Yang menyatakan,



Rosihaturrosyidah
NIM.17108020087

HALAMAN PERSEMBAHAN

Motto:

Niat, Usaha, Ikhlas, Doa

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

Kedua Orang Tua Tercinta

Abah ku Masroh dan Umi ku Mascha

Yang selalu mendoakan, memeberikan kasih sayang, dorongan, motivasi dan semangat yang luar biasa sampai saat ini.

Teruntuk **Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tugal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

هتعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>'izyah</i>
الاولياء كراوة	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
ِ	Kasrah	Ditulis	<i>I</i>
ُ	Dammah	Ditulis	<i>U</i>
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. fathah + alif layyinah	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. kasrah + ya" mati	Ditulis	<i>I</i>
كسى	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فسوض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya" mati	Ditulis	<i>Ai</i>
تَيْنِكُن	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لِئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذو الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-Furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan harapan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan kita suri tauladan yang baik. Semoga kita dapat mengikuti teladan beliau dan mendapat syafa'at dihari akhir, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., MM. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar serta ikhlas mengarahkan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh

pendidikan, meluangkan waktu, dan memberi semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah ikhlas memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Pimpinan dan seluruh Karyawan Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Abah ku Masroh dan Umi ku Mascha yang selalu mendoakan, memeberikan kasih sayang, dorongan, motivasi dan semangat yang besar dalam setiap langkah penulis.
10. Kepada Abang ku (bang ulil) dan Adik ku (hafidh) serta seluruh keluarga besar yang sanantiasa memberikan perhatian, semangat, dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk yang sanantiasa menemani dan siap membantu dari awal kuliah hingga akhir Alveridho Raen, serta teman-teman heboh ku Ukhti Haura Zenefa, Aulia (aull), Naddy, Zelda, Zaki, Ria, MIRNA (Mirna, Mifta, Isma, Nidaa, Azza), dan Cekukuk (Ramdan, Berdi, Wail, Bikra, Fela, dan Ulfa).
12. Penghuni Kos Eyang dari awal periode Mbak Dewi, Mbak Hasna, Mbak Ulfa, Mbak Wuri, Mbak Nanda, Mbak Ica, Desi, Umul, Siti, Adel, Ratna, Azza, dan Alin.

13. Pengelola Klub Bisnis Anggota (KBA) periode 2019 (Mbak fitri, Zahro, Ifa, Berdi, dan Ramdan) serta seluruh Keluarga Besar KBA.
14. Seluruh Anggota KBA angkatan 8 dan WARKOP'70 KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
15. Segenap teman-teman panitia Sukses KBA, OPREC KBA, GAT #2, #3, #4 dan RAT 35, 36 kalian semua luar biasa.
16. Seluruh abang, kakak, serta teman-teman Surau Tuo Institue Yogyakarta, Pamansam Yogyakarta, dan IMAMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
17. Teman-teman visitasi borang akreditasi PS 2020 Vira, Udin, Imam, Beni, Faishal, Aribi, Rasyid, Faisal kecil, Bolkiah dan Faza.
18. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2017 yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 26 Februari 2021
Hormat Saya,
Rosihaturrosyidah
NIM. 17108020087

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Teori	12
1. Kompetensi Karyawan	12
2. Pelatihan Karyawan.....	16
3. Budaya Organisasi.....	19
4. <i>Self-Regulated Learning</i>	22
5. Karakteristik Personal	27
B. Telaah Pustaka	30
C. Pengembangan Hipotesis	34
D. Kerangka Pemikiran	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38

B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
C. Populasi dan Sampel	40
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
E. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Analisis Deskriptif	50
B. Uji Kualitas Data.....	53
C. Uji Asumsi Klasik.....	56
D. Uji Hipotesis.....	59
E. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
Lampiran	xxi

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Keuangan Bank Syariah Mandiri.....	7
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	30
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	40
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1 Jumlah Responden dan Pengembalian Kuesioner	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.6 Uji Validitas Karyawan BSM Area Yogyakarta.....	54
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Karyawan BSM Area Yogyakarta	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	62
Tabel 4.15 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Pelatihan	65
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	66
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuesioner Variabel <i>Self-Regulated Learning</i>	69
Tabel 4.18 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Karakteristik Personal	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxi
Lampiran 2 Data Penelitian.....	xxv
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS 26.....	xxiv
Lampiran 4 Curriculum Vitae	xl



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya organisasi, *self-regulated learning*, dan karakteristik personal terhadap kompetensi karyawan studi kasus BSM Area Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BSM Area Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 75 karyawan. Data primer dalam penelitian didapatkan dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan BSM Area Yogyakarta. Dalam penelitian ini menggunakan 67 kuisisioner yang dapat diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, budaya organisasi, *self-regulated learning*, dan karakteristik personal secara simultan berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan t hitung $2,575 > t$ tabel $1,998$ dan nilai Signifikansi $0,012 < 0,05$. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan t hitung $0,311 < t$ tabel $1,998$ dan nilai signifikansi $0,757 > 0,05$. Variabel *self-regulated learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan t hitung $2,171 > t$ tabel $1,998$ dan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Variabel karakteristik personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan t hitung $9,047 > t$ tabel $1,998$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan, Budaya Organisasi, *Self-Regulated Learning*, Karakteristik Personal, Kompetensi Karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study explain to determine the effect of training, organizational culture, self-regulated learning, and personal characteristics on employee competence of the case study at the BSM Area Yogyakarta. The population in this study were all employees of BSM Area Yogyakarta. Sampling in this study used a saturated sample of 75 employees. Primary data in this study using 68 questionnaires that can be processed. The analytical tool used in this study is multiple linier regression. The result of this study indicate that training, organizational culture, self-regulated learning, and personal characteristics simultaneously have a positive effect on employee performance. Partially training variabel has a positive and significant effect on employee competence with a t count $2,575 > t$ table $1,998$ and significance value $0.012 < 0.05$. The variable organizational culture has not effect and significant effect on employee competence with a t count $0,311 < t$ table $1,998$ and significance value $0.757 > 0.05$. Self-regulated learning variable has a positive and significant effect on employee competence with a t count $2,171 > 1,998$ and significance value $0.034 < 0.05$. Personal characteristics variable has a positive and significant effect on employee competence with a t count $9,047 > 1,998$ and significance value $0.000 < 0.05$.

Keyword: employee training, organizational culture, self-regulated learning, personal characteristics, employee competence

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang menerapkan *dual banking system* (dua sistem perbankan) yaitu perbankan syariah dan perbankan konvensional, hal ini sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang No.10 Tahun 1998 mengenai *dual banking system* (dua sistem perbankan) di Indonesia terdiri dari perbankan syariah dan perbankan konvensional.¹

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan perbankan syariah adalah kegiatan perbankan yang berhubungan dengan bank syariah dan unit usaha syariah, yang mencakup kegiatan usaha, proses dalam melaksanakan kegiatan usaha, dan kelembagaan. Selanjutnya dalam UU yang sama pada pasal 1 ayat 7 juga dijelaskan yang dimaksud dengan bank syariah adalah bank yang menurut jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dimana seluruh kegiatan usahanya dilaksanakan berdasarkan prinsip syariah. Sementara mengenai prinsip syariah pada bank syariah dijelaskan dalam UU yang sama pasal 1 ayat 12 yang dimaksud dengan prinsip syariah yaitu melakukan aktifitas perbankan yang didasarkan kepada fatwa yang telah dikeluarkan oleh

¹ <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-syariah.aspx> di akses pada 17 September 2020

lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa dibidang syariah.²

Saat ini, berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Indonesia terdapat 14 Bank Umum Syariah (BUS), dan 20 Unit Usaha Syariah (UUS) dengan *market share* (pangsa pasar) sebesar 6,07 persen.³ Hal ini tentu menunjukkan bahwa pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia masih sangat jauh tertinggal dengan perbankan konvensional. Oleh karena itu perbankan syariah dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh perusahaan atau perbankan syariah sehingga dapat berpengaruh terhadap pertumbuhan perbankan syariah khususnya dalam meningkatkan *market share* perbankan syariah. Sutrisno (2017) menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Salah satu bentuk dari perencanaan sumber daya manusia adalah meningkatkan kompetensi karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperbankan syariah dapat dilihat dari kompetensi karyawan tersebut yang dapat dipengaruhi dari beberapa faktor. Menurut Michael Zwell dalam Tho'in (2016) faktor yang dapat mempengaruhi karyawan antara lain keterampilan karyawan yang dapat ditingkatkan dengan pelatihan, karakteristik personal yang dimiliki karyawan, kemampuan intelektual karyawan yang diperoleh salah satunya dari hasil belajar secara mandiri,

² <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx> diakses pada 17 September 2020

³ <https://www.google.com/amp/s/m.medcom.id/amp/GKdOxe4k-pangsa-pasar-keuangan-syariah-naik-jadi-9-03-di-april-2020> diakses pada 17 September 2020

budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, motivasi, pengalaman, dan lain sebagainya.

Menurut Dharma (2007) pengertian dari kompetensi adalah sebuah karakteristik mendasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Menurut R. Palan (2003) kompetensi adalah hal yang berhubungan dengan seseorang yang seperti apa dan apa yang dapat dilakukan dalam sebuah pekerjaan.

Faktor pertama yang dinilai dapat memengaruhi kompetensi karyawan adalah pelatihan. Menurut Gomes (2003) pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk memperbaiki performa karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) pelatihan adalah memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik terkait dengan pekerjaan yang akan dan sedang dilakukan oleh karyawan.

Faktor kedua adalah budaya organisasi. Menurut Herminingsih (2011) budaya organisasi adalah komponen-komponen yang dimiliki organisasi yang dapat diamati maupun yang tidak dapat diamati sehingga dapat dilihat sebagai karakter dari sebuah organisasi. Menurut Schein (2004) komponen yang diamati salah satunya adalah perilaku para anggota organisasi, yang merupakan penggambaran dari prinsip dasar atau nilai-nilai yang dipegang oleh anggota organisasi.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan adalah *self-regulated learning*. Menurut Fasikhah dan Fatimah (2013)

Self-Regulated Learning merupakan kegiatan belajar individu yang dapat mengatur proses belajarnya sendiri, mulai dari perencanaan, pemantauan, pengontrolan, dan evaluasi terhadap proses belajarnya sendiri dengan menggunakan berbagai strategi baik regulasi kognitif, motivasional maupun behavioral.

Dan faktor keempat adalah karakteristik personal. Menurut Haryanto dan Sriwidodo (2009) karakteristik personal adalah ciri khusus setiap individu yang mudah dipengaruhi secara objektif seperti umur dan pendidikan.

Dari teori tersebut dapat didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dkk (2018) yang menggunakan variabel pelatihan kerja dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan. Sementara dalam penelitian Febriyanti, dkk (2013) menggunakan pelatihan dengan variabel materi pelatihan dan metode pelatihan untuk melihat pengaruhnya terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kompetensi karyawan. Dalam penelitian Handayani (2016) mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan remunerasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sementara Soetopo (2016) yang juga menggunakan variabel budaya organisasi sebagai salah satu

variabel yang dapat mempengaruhi kompetensi dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, akan tetapi variabel tersebut memiliki pengaruh yang kecil terhadap kompetensi karyawan.

Dalam penelitian Syakir dan Pardjono (2015) yang menggunakan variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa variabel tersebut signifikan dan positif terhadap kompetensi karyawan. Hasil yang signifikan juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2008) yang menggunakan variabel *Self-Regulated Learning* dalam penelitiannya. Sementara Firdaus, dkk (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak signifikan terhadap variabel *Self-regulated learning*. Donnelly dalam Mindarti (2015) mengemukakan teori dari Rotter pada tahun 1966 bahwa perilaku personal atau kendali di luar personal diri dapat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan ekspetasi terhadap kesuksesan mereka. Dalam penelitian Mindarti (2015) menekankan pengaruh karakteristik individu menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan menggunakan variabel *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin, dkk (2011) yang menggunakan variabel karakteristik personal dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik personal tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dewasa ini, permasalahan yang sering muncul terkait perbankan syariah salah satunya adalah mengenai sumber daya manusia (SDM) perbankan syariah. Banyaknya karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi islam seringkali menimbulkan pertanyaan terkait kompetensi yang dimiliki oleh karyawan perbankan syariah. Hal ini tentu menjadi sebuah pertanyaan bagaimana sebuah bank syariah dapat meningkatkan kompetensi karyawan yang telah bekerja di bank syariah tersebut. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh pihak perbankan syariah dan juga adanya kesadaran serta kemauan dari karyawan tentu akan membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya sehingga akan berpengaruh baik pula bagi perbankan syariah.

Dari uraian teori yang didukung oleh penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi, peneliti tertarik melakukan penelitian ini untuk melihat seberapa berpengaruh dan signifikan pelatihan, budaya organisasi, *self-regulated learning*, dan karakteristik personal yang dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal terhadap kompetensi karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta yang terletak di Jl. Jend. Sudirman No.42, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, DIY. Resmi beroperasi pada Senin tanggal 25 Rajab 1429 H atau tanggal 1 November 1999, Bank Syariah Mandiri merupakan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah yang melakukan kegiatan perbankan sesuai dengan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri.

Perubahan kegiatan usaha Bank Susila Bakti menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia pada tanggal 25 Oktober 1999 dan disetujui oleh BI melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia.⁴

Tabel 1.1 Laporan Keuangan Bank Syariah Mandiri

Tahun	Aset	DPK	Pembiayaan	L/R
2017	87,92 Miliar	77,90 Miliar	60,58 Miliar	365,17 Miliar
2018	98,34 Miliar	87,47 Miliar	67,75 Miliar	605,21 Miliar
2019	112,29 Miliar	99,81 Miliar	73,21 Miliar	1.275 Miliar
2020	118,28 Miliar	112,58 Miliar	83,43 Miliar	1.430 Miliar

Sumber: Annual Report Tahunan Bank Syariah Mandiri

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa adanya kenaikan pada aset, DPK, Pembiayaan dan L/R yang dicapai oleh Bank Syariah Mandiri dari tahun-ketahun. Pada akhir tahun 2020 Bank Syariah Mandiri mengalami kenaikan laba bersih sebesar 1,43 miliar rupiah atau naik sebesar 12,51% secara tahunan dibandingkan sebelumnya pada periode yang sama. Selain itu Bank Syariah Mandiri juga mencatat kinerja positif secara keseluruhan dengan aset yang mencapai 118,28 miliar rupiah, pembiayaan yang tumbuh sebesar 10,43% secara tahunan dari 73,21 miliar rupiah menjadi 83,43 miliar rupiah, dan kenaikan yang signifikan pada pengelolaan Dana Pihak Ketiga (DPK) sebesar 12,80% secara tahunan dari 99,81 miliar rupiah menjadi 112,58 miliar rupiah.⁵

⁴ <https://www.mandirisyahiah.co.id/tentang-kami/sejarah> diakses pada 24 Oktober 2020

⁵ <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/01/31/mandiri-syahiah-catat-laba-bersih-rp-143-triliun-per-desember-2020> diakses pada 11 Februari 2021

Alasan peneliti memilih objek penelitian di Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta. Dikarenakan secara nasional Bank ini telah berdiri cukup lama dan berkembang dengan baik disetiap periodenya sehingga memiliki banyak kantor wilayah, kantor cabang, dan lainnya salah satunya di Yogyakarta. Pencapaian yang baik tersebut juga dibuktikan dengan beberapa penghargaan yang diperoleh oleh Bank Syariah Mandiri, diantara pada tahun 2020 Bank Syariah Mandiri mendapatkan *Best Syariah 2020* kategori Bank Umum Syariah dengan asset di atas Rp20 Triliun. Bank Syariah mandiri juga mendapatkan predikat Sangat Bagus atas kinerja keuangan selama tahun 2019 dari *Infobank Awards*. Ditahun 2017 dan 2018 Bank Syariah Mandiri juga mendapatkan penghargaan *Good Corporate Governance Award*. Bank Syariah Mandiri juga menjadi *Islamic Bank of The Year Indonesia* pada penghargaan *The Asset Asian Hongkong*.⁶

Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu peneliti mengajukan judul **“Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, *Self-Regulated Learning*, dan Karakteristik Personal terhadap Kompetensi Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang dijadikan bahan skripsi sesuai dengan uraian latar belakang di atas adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan?

⁶ <https://www.mandirisyariah.co.id/tentang-kami/penghargaan> diakses pada 24 Oktober 2020

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *self-regulated learning* terhadap kompetensi karyawan?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik personal terhadap kompetensi karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan
2. Untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan
3. Untuk menjelaskan pengaruh *self-regulated learning* terhadap kompetensi karyawan
4. Untuk menjelaskan pengaruh karakteristik personal terhadap kompetensi karyawan

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terkait antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan menambah pengetahuan mengenai pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi. *Self-*

Regulated Learning, dan Karakteristik Personal terhadap Kompetensi Karyawan, serta bisa digunakan sebagai bahan rujukan bagi pihak peneliti lainnya.

2. Bagi Pihak Bank

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang menguntungkan dan bahan evaluasi oleh bank mengenai pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi. *Self-Regulated Learning*, dan Karakteristik Personal terhadap Kompetensi Karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan dijelaskan secara ringkas mengenai isi dari setiap bab yang terdapat di skripsi. Terdapat lima bab dalam penulisan skripsi ini serta sub bab di setiap babnya dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I

Bab pertama pendahuluan yang menjelaskan gambaran umum penelitian yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II

Bab kedua landasan teori yang merupakan penjelasan teori terhadap variabel yang akan diteliti, menyampaikan ringkasan penelitian yang telah

dilakukan sebelumnya yang berisi nama, tahun penelitian, judul, variabel dan hasil penelitian, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III

Bab ketiga metode penelitian yang menjelaskan mengenai jenis penelitian yang dilakukan, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel didalam penelitian, definisi operasional variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV

Bab keempat pembahasan yang menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian dalam analisis deskriptif, menjelaskan hasil dari penelitian yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V

Bab kelima penutup berisi simpulan dari pengujian hipotesis dan ringkasan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran terhadap penelitian selanjutnya untuk menyempurkan keterbatasan pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, budaya organisasi, *self-regulated learning*, dan karakteristik personal terhadap kompetensi karyawan BSM Area Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan BSM Area Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini **diterima**.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kompetensi karyawan BSM Area Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini **ditolak**.
3. *Self-regulated learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan BSM Area Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini **diterima**.
4. Karakteristik personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan BSM Area Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini **diterima**.

B. Saran

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang kiranya dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk BSM Area Yogyakarta hendaknya lebih meningkatkan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan terutama dari faktor pelatihan, budaya organisasi, *self-regulated learning*, dan karakteristik personal.
2. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel lainnya, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Alainati, Shaikhan., AlShawi, Sarmad N., dan Al-Karaghoul, Wafi (2009) '*The Effect of Education and Training on Competency*'. *European and Mediterranean Conference on Information System*.
- Al-Mubarakfuri, Shafiyyurrahman (2000) *Shahih Tafsir Ibnu Katsir*. Bogor: Pustaka Ibnu Katsir
- Aruan, Daniel Arfan (2013) 'Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya'. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(2).
- Aziz, Jamil Abdul (2017) 'Self Regulated Learning dalam Al-Qur'an'. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*. XIV(1).
- Cobb, R.J. (2003) *The relationship between self-regulated learning behaviors and academic performance in web-based course*. Dissertation, Virginia: Blacksburg.
- Dharma, Surya (2007) *Paradikma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Duwi Priyatno (2010) *teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: Graha Media.
- Fasikhah, Siti Suminarti dan Fatimah, Siti (2013) 'Self-Regulated Learning (SRL) dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Pada Mahasiswa'. *Jurnal Psikologi Terapan*. 01(01).

Febriyanti, Anggita Ria, Hamida Nayati Utami, dan Mochammad Soe'oad Hakam (2013) 'Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (studi pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk)'. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1(2).

Fey, Carl F. dan Daniel R. Denison (2003) 'Organizational Culture and Effectiveness: Can American Theory Be Applied in Russia?'. *Organization Science*. 14(6). pp.686–706.

Filho, M.K.C. (2001) 'A Review on Theories of Self-Regulation of Learning'. *Bull. Grad. School Educ. Hiroshima Univ, Part III*, 50, 437-445.

Firdaus, Safira, Lutfi Rachman, dan Marindra Firmansyah (2020) 'Analisis Faktor Pengaruh *Self-Regulated Learning* terkait *Performance Goals* terhadap Prestasi Akademik'. *Jurnal Kedokteran Komunitas*. 8(2).

Gomes, Faustino Cardoso (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Andi.

Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate*. Bandung: Badan Penerbit-Undip.

Handayani, Yunita Sari Mustikaningsih Rini (2016). 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan'. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*. 29(1).

Hasibuan, Malayu SP. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hermaningsih, Anik (2011). 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

- terhadap Budaya Organisasi'. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan "Optimal". 5(1). Hal 22-37.
- Khurotin, Nurul dan Afrianty, Tri Wulida (2018) 'Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang'. Jurnal Administrasi Bisnis. 64(1).
- Listiana, Hanny Juni (2018) 'Pengaruh Karakteristik Personal, Etika, dan Pengalaman Audit terhadap Kinerja Auditor'. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. 7(5).
- Mas'ud, Fuad (2004) *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Marwansyah (2012) *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L, Dkk. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9 Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mindarti, Ceacilia Sri (2015) 'Pengaruh karakteristik Individu terhadap Kinerja Auditor'
- Nussbaumer, Alexander, Hllemann, Eva-Catherine, Gutl, Christian dan Albert, Dietrich (2015) '*A Competence-based Service for Supporting Self-Regulated Learning in Virtual Environments*'. *Journal of Learning Analytics*. 2(1). pp 101-133.
- Pintrich, P.R. (2004) 'A Conceptual Framework for Assesing Motivation and Selfregulated Learn in College Students'. *Educational Psychology Review*.

16. pp 4386-407.

Rantesalu, Agustina, Mus, Abdul Rahman, Mapparenta dan Arifin, Zaenal (2016) *'The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organization Commitment'*. *Juornal of Research in Business and Management*. 4(9). Pp 08-14.

R. Palan (2003) *Competency Management a Practitioner's Guide*. Malaysia; Specialist Management Resources Rosetta Solution.

Riniwati, Harsuko (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.

Shaputra, Angga Rahyu dan Hendriana, Susi *'Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)'*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. VII(1).

Shein, Edgar H. (2004) *Organizational Culture and Leadership 3rd Edition*. San Fransisco: John Wiley & Son. Inc.

Soetopo, Meita Pragiwani (2016) *'Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru'*. *Jurnal Stei Ekonomi*. 25(1)

Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syihabuddin, Muhammad Arif (2019) *'Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan dalam Prespektif Islam'*. *Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*.

11(2). Hal 110-119.

Tho'in, Muhammad (2016) 'Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam'. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 02(03).

Tumewu, Eva L., Lumanaum, Bode dan Ogi, Imelda () 'Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado'. *Jurnal EMBA*. 2(1). Hal 532-542.

Veshneva, Irina, Melnikov, Leonid (2010) '*The Method of The Students Competence Rating: Knowledge, Abilities, Skills and Personal Characteristics*'. 5.

Wang, B. (2004) Self-regulated learning strategies and self-efficacy beliefs of children learning English as a second language. *Desertation, the Ohio State University.Columbus:Ohio*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA