

**PENGARUH ANTARA PENDIDIKAN DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK BUKOPIN MEDAN
(Studi Kasus: PT. Bank Bukopin Cabang Jalan Gajah Mada)**

SKRIPSI

OLEH :

DITHO SURYA NUGRAHA
NPM.10.832.0044



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

ABSTRAK

DITHO SURYA NUGRAHA. NPM. 108320044. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUKOPIN MEDAN.

Pendidikan selalu saling ada hubungan antara pendidikan formal dan informal, karena paling tidak bahwa keberadaan pendidikan formal adalah untuk mempersiapkan tenaga-tenaga yang mampu memangku suatu jabatan dalam fungsi sosial di masyarakat dalam upaya meningkatkan dan memajukan masyarakat baik mental, berfikir, jenis-jenis keterampilan. Budaya kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Peran budaya kerja terhadap organisasi dapat dilihat pada kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan semangat kerja pegawai. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan operasional pada Kantor Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada sebanyak 120 orang. Jumlah sample yaitu berjumlah 33 orang yang dijadikan sebagai responden penelitian.

Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada. Begitu juga dengan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada.

Kata kunci : Pendidikan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul “ **Pengaruh Pendidikan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Medan**”

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebsar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Unitversitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan PT. BANK BUKOPIN CABANG JALAN GAJAH MADA Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat teman-teman Manajemen yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda.

Medan, 08 November 2014
Penulis

(DITHO SURYA NUGRAHA)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pendidikan dan Fungsi Pendidikan	
1. Pengertian Pendidikan dan Fungsi Pendidikan.....	6
2. Peranan Pendidikan dan Tujuan.....	9
3. Hambatan Dalam Pendidikan.....	12
B. Teori Tentang Budaya Kerja	
1. Pengertian Budaya Kerja.....	13
2. Proses Terbentuknya Budaya Kerja	15
3. Pembagian Budaya Kerja	19
C. Kinerja Karyawan	
1. Pengertian Kinerja Karyawan	19
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
3. Penilaian Kinerja Karyawan.....	22
4. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan	23

	D. Kerangka Konseptual	24
	E. Hipotesis	25
BAB III	: METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian.....	26
	B. Populasi dan Sampel	27
	C. Definisi Operasional Variabel.....	28
	D. Jenis dan Sumber Data	29
	E. Teknik Pengumpulan Data	29
	F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV	: DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data Perusahaan	34
	B. Penyajian Data Responden.....	39
	C. Penyajian Data Angket Responden	41
	D. Pembahasan	49
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	56
	B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsuddin Makmun, *Psikologi Kependidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 30. Edisi 2
- Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung. Edisi 3
- Faustino Cardoso Gomes (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta. Edisi 1
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta. Edisi 3
- Robert L. Mathis (2009). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta. Edisi 2
- Martoyo, Susilo, (2006). *Prilaku Dalam Organisasi*, Remaja Pustaka Karya, Jakarta. Edisi 2
- Sembiring Masana (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. Edisi 3
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung. Edisi 2
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta, Bandung.
- Surya Dharma (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Suryadi Perwiro Sentono (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta. Edisi 1
- Syuhadhak, Mokhammad. 1996. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta :Pradnya Paramita.
- Veithzal Rivai (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Raja Grafindo Persada, Jakarta. Edisi 2
- Tilaar, *Ilmu Jiwa Pendidikan* (Surabaya: Karya Abditama, 2008), 102.
- Winardi (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grafiti, Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1.	Rincian Waktu Penelitian	26
Tabel III.2.	Defenisi Operasional Variabel	28
Tabel III.3.	Skala Likert	30
Tabel IV.1.	Jenis Kelamin Responden	39
Tabel IV.2.	Usia Responden	39
Tabel IV.3.	Pendidikan Responden	40
Tabel IV.4.	Dalam Mengikuti Pendidikan Karyawan Langkah Awal Adalah Melakukan Penguasaan Diri Terhadap Suatu Pekerjaan	41
Tabel IV.5.	Karyawan Mampu Melakukan Evaluasi Diri Dalam Melakukan Pekerjaan	42
Tabel IV.6.	Dengan Adanya Pendidikan Yang Sesuai Kebutuhan Maka Karyawan Semestinya Melakukan Perubahan Sikap	42
Tabel IV.7.	Karyawan Mampu Mempergunakan Waktu Bekerja Dengan Seefesien Mungkin Sesuai Dengan Peraturan	43
Tabel IV.8.	Karyawan Menyesuaikan Antara Tanggung Jawab Dan Pekerjaan	43
Tabel IV.9.	Setiap Karyawan Memiliki Pemahaman Substansi Dasar Tentang Makna Bekerja	44
Tabel IV.10.	Karyawan Memiliki Sikap Terhadap Pekerjaan Dan Menyesuaikan Terhadap Lingkungan Pekerjaan	44
Tabel IV.11.	Karyawan Harus Memiliki Perilaku Yang Baik Ketika Bekerja	45
Tabel IV.12.	Karyawan Mampu Mengetahui Tata Cara Atau Alat Yang Digunakan Untuk Bekerja	45
Tabel IV.13.	Karyawan Menginginkan Lingkungan Kerja Yang Mendukung	46
Tabel IV.14.	Perusahaan Menginginkan Kualitas Kerja Dari Setiap Karyawan	46
Tabel IV.15.	Karyawan Harus Mempunyai Suatu Gagasan Dan Keterampilan	47
Tabel IV.16.	Perusahaan Mengharapkan Kerjasama Dengan Rekan Kerja Sesama Karyawan	47
Tabel IV.17.	Karyawan Harus Menggunakan Waktu Yang Efesien Yang Telah Diberikan Oleh Perusahaan	48
Tabel IV.18.	Setiap Karyawan Harus Mampu Menggunakan Teknologi Misalnya Seperti Surat Menyurat Melalui E-mail Atau Internet	48
Tabel IV.19.	Validitas Butir Pernyataan	50
Tabel IV.20.	Reliabilitas Variabel	51
Tabel IV.21.	Regresi Linear Berganda	52
Tabel IV.22.	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	53
Tabel IV.23.	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	54
Tabel IV.24.	Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.I.	Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.I.	Struktur Organisasi	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran I	Kusioner
Lampiran II	Hasil Rekapitulasi
Lampiran III	Hasil Rekapitulasi SPSS
Lampiran IV	Tabel Produk Moment dan Tabel T



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses hidup dan kehidupan yang berjalan bersama tidak terpisah satu sama lainnya. Pendidikan berfungsi memberikan arah terhadap pertumbuhan dan perkembangan manusia dan lingkungannya. Baik itu dalam hal kepribadian, kecerdasan maupun keterampilan dalam bertingkah laku terhadap orang lain. Dengan fungsi pendidikan ini manusia dapat memperbaiki hidupnya ke arah yang lebih baik dan menjadikan manusia menjadi manusia yang sebenarnya. Manusia yang memiliki nilai-nilai kepribadian yang luhur dalam masyarakat. Fungsi pendidikan didukung dengan aktivitas lembaga-lembaga pendidikan yang berperan untuk menyampaikan ataupun memberikan pendidikan atau bimbingan pada manusia.

Antara pendidikan formal dan informal akan selalu saling berhubungan, karena paling tidak bahwa keberadaan pendidikan formal adalah untuk mempersiapkan tenaga-tenaga yang mampu memangku suatu jabatan dalam fungsi sosial di masyarakat dalam upaya meningkatkan dan memajukan masyarakat baik mental, berfikir, dan jenis-jenis keterampilan. Pendidikan formal juga melaksanakan fungsi seluruh aspek kebutuhan hidup untuk mewujudkan potensi manusia sebagai aktualitas sehingga mampu menjawab tantangan dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh umat manusia dalam dinamika hidup dan perubahan yang terjadi pada masa-masa yang akan datang, sehingga mampu menghasilkan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajer.

Ketika pendidikan berada di dunia bisnis, perusahaan tersebut akan selalu mengupayakan perusahaan itu untuk tetap eksis dan dikenal banyak orang dari hasil-hasil yang sudah dirasakan oleh pelanggan itu sendiri. PT Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada sendiri sadar bahwa pendidikan akan mencari tempat di mana para karyawan mampu memberikan layanan yang bagus. Dengan modal pendidikan yang memiliki kompetensi akan memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kualitas pada perbankan.

Budaya kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Peran budaya kerja terhadap organisasi dapat dilihat pada kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan semangat kerja pegawai.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya (pegawainya) pada aktivitas pendidikan. Dengan memiliki kualifikasi pendidikan yang handal diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan produksi, pelayanan lebih cepat, tepat dan

efisien, penekanan biaya operasional, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi antar sesama lebih efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada telah menyelenggarakan dan mengikutsertakan seluruh pegawainya dalam pendidikan, untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan. Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan serta wawasan pegawai sehingga dapat membantu pegawai melakukan tugas-tugas kesehariannya lebih cepat dan tepat. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai.

Permasalahan yang timbul berkaitan ini adalah masih rendahnya keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian pihak PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada seringkali memberikan tugas kepada para pegawai tanpa melihat latar belakang pendidikan, kemampuan pegawai, berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan. Ketidakmampuan dalam melihat karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai dapat mengurangi kerja pegawai dalam pelaksanaannya.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Antara Pendidikan dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Medan (Studi Kasus : PT. Bank Bukopin Cabang Jalan Gajah Mada) ”**.

B. Perumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka dirumuskan masalahnya sebagai:

1. Apakah terdapat pengaruh positif pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif pendidikan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada ?

C. Tujuan Penelitian

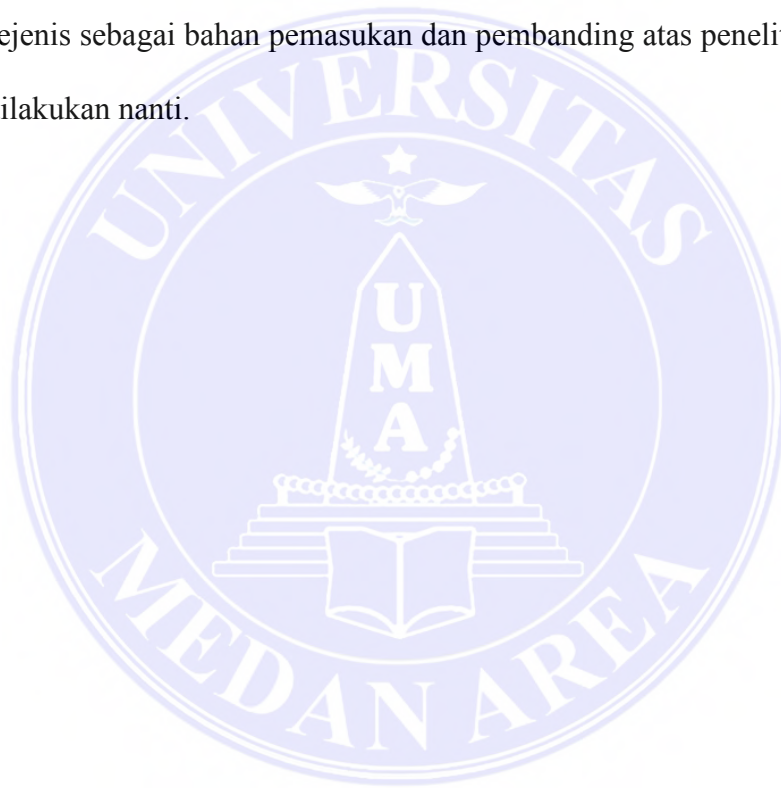
Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara pendidikan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini penulis harapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan penulis tentang pengaruh pendidikan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan khususnya dalam suatu instansi maupun lembaga
2. PT. Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan, mengenai pengaruh pendidikan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Kantor Bank Bukopin Cabang Jalan Gajah Mada No. 23 B Medan

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan direncanakan selama kurang lebih tiga bulan yang dimulai dari bulan Agustus 2014 dan berakhir pada bulan November 2014, dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel III. I
Rincian Waktu Penelitian

No.	KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN (BULAN)2014-2015												
		Agustus				September				Oktober				November
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■											
2	Pengumpulan Data		■	■										
3	Analisis Data				■	■	■							
4	Bimbingan Skripsi							■	■	■				
5	Seminar Hasil									■	■	■		
6	Sidang Meja Hijau												■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2012:72) bahwa “Populasi merupakan seluruh objek penelitian atau seluruh unit analisis dalam suatu penelitian yang terdiri dari objek/subjek”. Jadi populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan operasional pada Kantor Bank Bukopin Medan Cabang Jalan Gajah Mada sebanyak 120 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012:73) “Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya”.

Yang akan diambil pada Pegawai Kantor Bank Bukopin Cabang Jalan Gajah Mada menggunakan teknik penarikan sampel dengan mengambil seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut, sehingga jumlah orang yang akan menjadi sample dengan menentukan tingkat kesalahan 10% - 20%. Sugiyono (2010:124) Tingkat ketelitian/kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) 120 dari 40% maka digunakan sebagai sample yaitu maka pegawai yang berjumlah 33 orang yang dijadikan sebagai responden penelitian, dengan demikian penelitian ini disebut sampel sensus.

C. Defenisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penilitan ini adalah:

Tabel III.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala ukur
Pendidikan X₁	Suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan diri 2. Mengevaluasi diri 3. Perubahan sikap 4. Efisiensi 5. Penyesuaian antara tanggung jawab dan pekerjaan 	Skala likert
Budaya Kerja X₂	Pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja 2. sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan 3. perilaku ketika bekerja 4. cara atau alat yang digunakan untuk bekerja 5. Lingkungan kerja yang mendukung 	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Gagasan dan keterampilan 3. Kerjasama dengan rekan kerja 4. Menggunakan waktu yang efisien 5. Menggunakan teknologi 	Skala likert

Sumber : Data diolah 2014

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:13), data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka di skorkan. Sementara sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebarakan. Data tersebut berupa tanggapan karyawan pada Kantor Bank Bukopin Cabang Jalan Gajah Mada Medan

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan laporan berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya relevan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2012:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2012:199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian bisa diperoleh. Kaitannya dengan hal tersebut, serta dapat melihat konsep analitis dari penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu dengan cara mencari dan mengumpulkan data serta informasi dari berbagai literatur yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.
2. Kusioner (*Questioner*), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebarakan untuk mendapatkan keterangan dari sumber ada 5 tingkatan dimana 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.3
Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur

dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono 2004:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.00 *for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 17.00 dengan persamaan sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Pendidikan)

X₂ = Variabel bebas (Budaya kerja)

a = Konstanta

bx = Koefisien Regresi

e = Standar Kesalahan

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable bebas terhadap variable terikat dengan asumsi bahwa variable lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Kriteria pengujian

H₀ diterima jika t hitung < t_{tabel} $\alpha = 5\%$

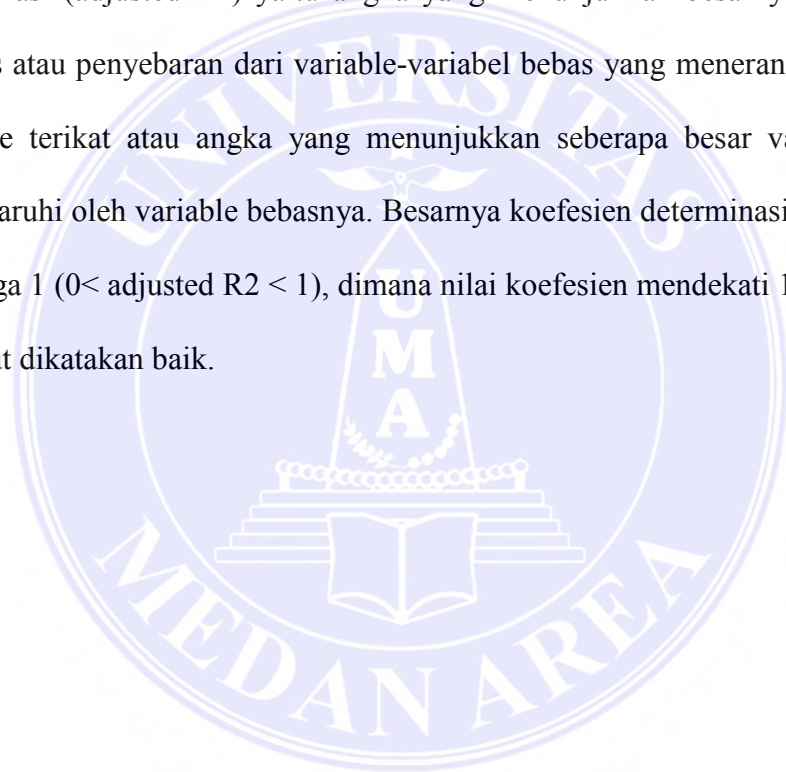
H_a diterima jika t hitung > t_{tabel} $\alpha = 5\%$

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F serentak dilakukan untuk dilihat secara bersama sama serentak secara pengaruh positif dan signifikan dari setiap variabel Berdasarkan data diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

5 . Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variable-variabel bebas yang menerangkan terhadap variable terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variable terikat dipengaruhi oleh variable bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.



Lampiran I

No.	INDIKATOR VARIABEL	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
A. Pendidikan						
1.	Dalam mengikuti pendidikan karyawan langkah awal adalah melakukan penguasaan diri terhadap suatu pekerjaan					
2.	Karyawan mampu melakukan evaluasi diri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Dengan adanya pendidikan yang sesuai kebutuhan maka karyawan semestinya melakukan perubahan sikap					
4.	Karyawan mampu mempergunakan waktu bekerja dengan seefesien mungkin sesuai dengan peraturan					
5.	Karyawan menyesuaikan antara tanggung jawab dan pekerjaan					
B. Budaya Kerja						
1	Setiap karyawan memiliki pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja					
2	Karyawan memiliki sikap terhadap pekerjaan dan menyesuaikan terhadap lingkungan pekerjaan					
3	Karyawan harus memiliki perilaku yang baik ketika bekerja					
4	Karyawan mampu mengetahui tatacara atau alat yang digunakan untuk bekerja					
5	Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang mendukung					
C. Kinerja Karyawan						
1.	Perusahaan menginginkan kualitas kerja dari setiap karyawan					
2.	Karyawan harus mempunyai suatu gagasan dan keterampilan					
3.	Perusahaan mengharapkan kerjasama dengan rekan kerja sesama karyawan					
4.	Karyawan harus menggunakan waktu yang efisien yang telah diberikan oleh perusahaan					
5.	Setiap karyawan harus mampu menggunakan teknologi misalnya seperti surat menyurat melalui e-mail atau internet					

Lampiran II

No	Hasil Jawaban Responden untuk Variabel X_1					Jumlah	No	Hasil Jawaban Responden untuk Variabel X_2					Jumlah
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1	3	5	5	5	5	23	1	3	5	5	5	5	23
2	4	5	3	5	5	22	2	5	5	4	4	5	23
3	3	4	4	5	5	21	3	5	3	5	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	5	23
5	5	3	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	5	4	4	21	6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	3	5	5	25	7	4	5	3	5	5	22
8	5	5	5	5	5	25	8	5	5	3	5	5	23
9	5	5	5	5	5	25	9	4	5	3	4	5	21
10	4	5	4	5	5	23	10	4	4	4	4	5	21
11	5	5	5	5	4	24	11	4	5	4	5	5	23
12	3	5	5	5	5	23	12	5	5	5	5	4	24
13	5	3	5	5	5	23	13	5	5	5	5	4	24
14	4	5	5	3	5	22	14	5	5	5	5	4	24
15	5	5	5	5	5	25	15	5	4	5	4	4	22
16	5	5	4	5	4	23	16	4	5	5	5	4	23
17	5	5	4	5	4	23	17	4	5	5	3	4	21
18	5	5	5	3	4	22	18	4	5	5	3	4	21
19	5	5	5	4	4	23	19	4	5	5	5	3	22
20	5	5	5	5	4	24	20	5	5	5	5	3	23
21	5	5	5	5	4	24	21	5	5	5	5	5	25
22	4	5	5	5	5	24	22	5	5	5	5	5	25
23	4	5	5	5	5	24	23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25	24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	5	5	5	24	25	5	5	5	4	5	24
26	5	4	4	5	5	23	26	5	5	5	4	5	24
27	5	4	4	5	5	23	27	5	5	5	4	5	24
28	5	4	4	5	5	23	28	5	5	5	4	5	24
29	4	4	4	5	5	22	29	4	5	5	4	5	23
30	4	4	4	5	3	20	30	4	4	5	4	4	21
31	4	4	3	5	5	21	31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	5	5	22	32	4	5	5	5	4	23
33	5	5	5	5	5	25	33	5	5	5	5	4	24

No	Variabel Kinerja Karyawan Y					Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	
1	5	4	5	5	5	24
2	4	5	5	5	5	24
3	4	4	5	5	5	23
4	5	5	5	3	5	23
5	3	5	5	3	5	21
6	3	4	5	4	4	19
7	3	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	3	5	5	23
10	5	5	4	5	5	24
11	5	5	4	5	4	23
12	5	4	4	5	5	23
13	5	5	5	5	4	24
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	5	4	23
17	4	5	4	5	5	23
18	4	5	4	5	5	23
19	4	5	4	5	5	23
20	4	5	5	5	4	23
21	4	5	5	5	4	23
22	4	5	5	5	5	23
23	4	5	5	5	5	23
24	4	5	5	5	5	23
25	4	4	5	5	5	23
26	5	5	3	5	5	23
27	5	5	3	5	5	23
28	5	5	5	4	5	24
29	5	5	5	4	5	24
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	5	4	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	4	5	5	5	5	24

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	11	33.3	33.3	42.4
	5.00	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.1	6.1	6.1
	4.00	11	33.3	33.3	39.4
	5.00	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	12	36.4	36.4	45.5
	5.00	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.1	6.1	6.1
	4.00	4	12.1	12.1	18.2
	5.00	27	81.8	81.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.0	3.0	3.0
	4.00	10	30.3	30.3	33.3
	5.00	22	66.7	66.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.0	3.0	3.0
	4.00	13	39.4	39.4	42.4
	5.00	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.0	3.0	3.0
	4.00	4	12.1	12.1	15.2
	5.00	28	84.8	84.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	4	12.1	12.1	21.2
	5.00	26	78.8	78.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.1	6.1	6.1
	4.00	11	33.3	33.3	39.4
	5.00	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.1	6.1	6.1
	4.00	11	33.3	33.3	39.4
	5.00	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	12	36.4	36.4	45.5
	5.00	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	5	15.2	15.2	15.2
	5.00	28	84.8	84.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	9	27.3	27.3	36.4
	5.00	21	63.6	63.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.1	6.1	6.1
	4.00	5	15.2	15.2	21.2
	5.00	26	78.8	78.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

VAR00015

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	24.2	24.2	24.2
	5.00	25	75.8	75.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64.8788	5.547	-.061	.742	.169
VAR00002	64.8182	5.216	.073	.623	.098
VAR00003	64.9091	4.710	.224	.595	.007
VAR00004	64.6061	4.934	.222	.497	.027
VAR00005	64.7273	4.705	.334	.609	-.027(a)
VAR00006	64.8182	4.903	.232	.465	.022
VAR00007	64.5455	5.193	.185	.335	.059
VAR00008	64.6667	6.167	-.244	.486	.253
VAR00009	64.8182	5.153	-.095	.506	.086
VAR00010	64.8182	5.653	-.079	.438	.174
VAR00011	64.9091	5.898	.167	.638	.222
VAR00012	64.5152	5.758	-.051	.624	.143
VAR00013	64.8182	5.903	.169	.503	.223
VAR00014	64.6364	4.676	.320	.708	-.027(a)
VAR00015	64.6061	6.121	.237	.468	.209

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.384	3.832		6.885	.000
	VAR00002	.220	.124	.288	2.676	.086
	VAR00003	.353	.132	.434	2.176	.012

a Dependent Variable: VAR00001

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.906	2	4.453	4.507	.019(a)
	Residual	29.639	30	.988		
	Total	38.545	32			

a Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b Dependent Variable: VAR00001

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	R Square Change
1	.481(a)	.231	.180	.99397	.231	4.507

a Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b Dependent Variable: VAR00001

Lampiran IV

TABEL NILAI – NILAI R. PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,270	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,454	0,575	70	0,235	0,306
20	0,44	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,382	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,449	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Sumber : Sugiono 2005

TABEL NILAI – NILAI DALAM DISTRIBUSI T

Derajat signifikasi untuk One-Tailed Test						
dk	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Derajat signifikasi untuk Two-Tailed Test					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,598
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,933
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
-	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,297

Sumber : Sugiyono 2005