

**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**

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

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**DITHO SURYA NUGRAHA
NPM : 10 832 0044**



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

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

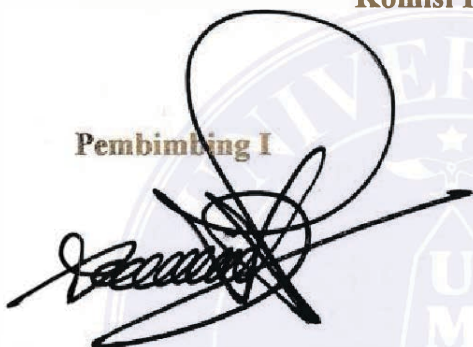
NAMA : DITHO SURYA NUGRAHA

NPM : 10 832 0044

JURUSAN : MANAJEMEN

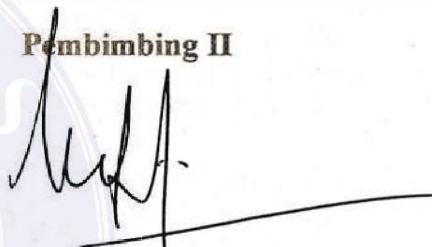
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Drs. Muslim Wijaya, SE, M.Si)

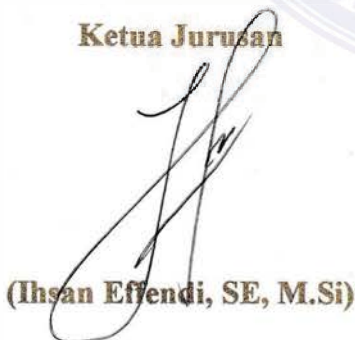
Pembimbing II



(Ir. M. Yamin Siregar, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

Tanggal Lulus :

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



Assalammualaikum 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 Universitas 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	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitan.....	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



BABI

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

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