

HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : ERNA WULANDARI

NIM : 97.30.3097

NIRM : 97.6.111.02016.50106

FAKULTAS : EKONOMI

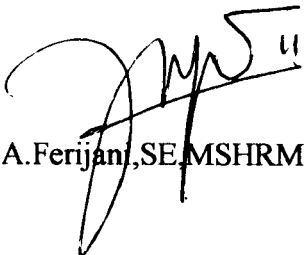
JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL :PENGARUH KEBUTUHAN BERPRESTASI, TINGKAT
PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARTIKA
MAKMUR SANTOSO GUBUG.



Semarang, 26 februari 2003

Pembimbing


(A.Ferijani, SE,MSHRM)

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL :PENGARUH KEBUTUHAN BERPRESTASI, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARTIKA MAKMUR SANTOSO GUBUG.

DI SUSUN OLEH

NAMA : ERNA WULANDARI

NIM : 97.30.3097

NIRM : 97.6.111.02016.50106

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan dewan penguji dalam sidang yang diselenggarakan pada :

Hari : Jumat

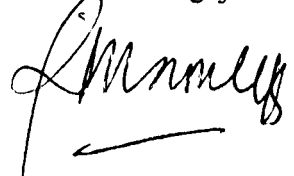
Tanggal : 21 februari 2003

Semarang, 28 februari 2003

Pjs Dekan Fakultas Ekonomi


DRS. K. B. Parcahyo, MBA

Koordinator Penguji


DRA. B IRMAWATI.,Msi

ABSTRAK

Sebagai organisasi, perusahaan dalam menjalankan usahanya selalu menginginkan keuntungan yang maksimum. Sehingga dalam kegiatannya telah banyak digunakan dan dimanfaatkan alat-alat teknologi canggih agar lebih efisien dan tidak terjadi pemborosan. Namun produksi tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya sumber-sumber ekonomi (*juga disebut faktor-faktor produksi*) seperti manusia, uang, material. Untuk meningkatkan produksi tidak hanya tergantung pada mesin yang serba modern, modal yang cukup, dan bahan baku yang banyak akan tetapi tergantung pula pada orang yang melaksanakannya. Dengan melihat hal tersebut perlu disadari bahwa berhasil atau tidaknya meningkatkan produksi serta efisiensi banyak tergantung pada manusianya sebagai faktor utama dalam melakukan pekerjaan dan melayani alat-alat kerja.

Steers (1988, 150) berpendapat bahwa komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif, antara lain meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, masa kerja, karyawan rajin masuk kerja sehingga menurunkan turnover. Komitmen terhadap organisasi sebagai proses semakin terintegrasinya dan makin terikatnya satu sama lain antara tujuan organisasi dengan tujuan individu. Organisasi yang didukung oleh anggota-anggotanya dengan komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kesempatan bekerjasama dan memperbesar dukungan bersama dalam kegiatan-kegiatan di organisasi. Disamping itu anggota yang memiliki komitmen yang tinggi tidak perlu lagi diberi pengawasan yang ketat dan mereka mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik daripada anggota yang lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebutuhan berprestasi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap komitmen kerja. Penelitian dilakukan di PT. Kartika Makmur Santoso Jl. Ahmad Yani No. 89 Gubug, Grobogan merupakan perusahaan yang memproduksi sirup dengan menggunakan nama merk "Kartika". Alasan dipilihnya PT. Syrup Kartika Makmur Santoso Gubug karena pemimpin perusahaan yang bersangkutan mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian dan memberi kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dalam penelitian. Dihipotesiskan bahwa kebutuhan berprestasi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang bermakna terhadap komitmen kerja.

Populasi pada bagian produksi ini berjumlah 150 orang yang terdiri dari bagian pencucian, penjemuran, pemasangan logo, memasak, penyaringan, pengisian, penutupan botol. Jumlah sampel yang meliputi bagian-bagian tersebut diatas harus diambil secara proporsional. Sampelnya diambil sebanyak 60 responden, yang diambil dengan metode proporsional random sampling

Data penelitian berupa data primer yang diperoleh langsung dari sumber obyek yang diteliti dalam hal ini karyawan bagian produksi PT. Kartika Makmur Santoso Gubug dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai kebutuhan berprestasi yang terdiri 17 pertanyaan, dan 9 pertanyaan mengenai pengalaman kerja dan 13 pertanyaan mengenai komitmen kerja sedangkan variabel tingkat pendidikan diukur dari jenjang pendidikan

formal responden. Skala pengukuran di dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif sehingga data tersebut dapat diterapkan dalam perhitungan rumus kuantitatif.

Analisa regresi linier berganda diterapkan dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan berprestasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap komitmen kerja. Perhitungan analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Dari perhitungan statistik diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel kebutuhan berprestasi muncul mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja dimana diperoleh nilai t_{hit} (4,392) > t_{tab} (1,673) dengan signifikansi pengujian $p < 0,05$. Semakin tinggi kebutuhan berprestasi akan semakin besar komitmen kerja.
2. Variabel tingkat pendidikan tidak mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja dimana diperoleh nilai t_{hit} (0,139) < t_{tab} (1,673) dengan signifikansi pengujian $p = 0,890 > 0,05$.
3. Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen kerja dimana diperoleh nilai t_{hit} (4,851) > t_{tab} (1,673) dengan signifikansi pengujian $p = 0,000 < 0,05$. Semakin tinggi pengalaman kerja akan semakin besar komitmen kerja.
4. Secara simultan, variabel kebutuhan berprestasi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja dimana diperoleh nilai F_{hit} (88,855) > F_{tab} (2,77) dengan signifikansi pengujian $p < 0,05$.
5. Koefisien determinasi model regresi menunjukkan bahwa 82,6% komitmen kerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan berprestasi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya sebesar 17,4 % komitmen kerja dipengaruhi oleh variable lain.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat-NYA, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul : Pengaruh Kebutuhan Berprestasi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Kartika Makmur Santoso Gubug.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Penulis sudah berusaha sesuai kemampuan yang penulis miliki dan dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

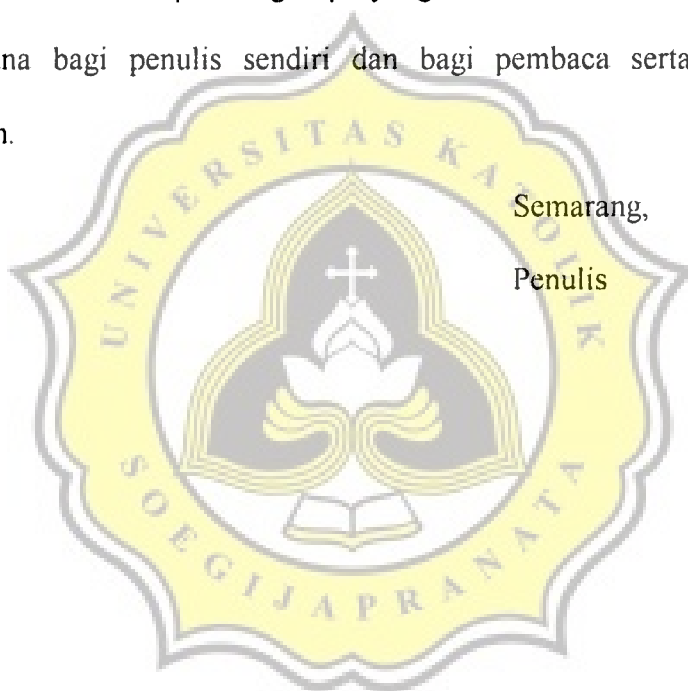
Atas terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak dan melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bpk. Drs.R.Bowo Harcahyo,MBA selaku Pejabat Sementara Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
2. Ibu Dra. Retno Yustini W,MSi selaku Dosen Wali yang telah memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu. A. Ferijani, SE, MSHRM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan petunjuk dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
4. Karyawan dan karyawan Perusahaan syrup PT. Kartika Makmur Santoso yang telah berkenan membantu memberikan data yang diperlukan penulis.

5. Serta orang tua, kakakku, kekasihku Suryo dan sahabatku Novi, Diah dan Ratna yang telah mendukung dan memberikan bantuan sehingga terwujudnya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, belum mencapai taraf kesempurnaan. Untuk itulah penulis mengharapkan adanya saran-saran dan kritik dari pihak manapun karena pada dasarnya manusia tidak luput dari kesalahan dan kekeliruan.

Akhirnya penulis berharap semoga apa yang telah tersusun dalam skripsi ini dapat berguna bagi penulis sendiri dan bagi pembaca serta pihak yang bersangkutan.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan dan Pembahasan Masalah	5
1.2.1. Perumusan Masalah	5
1.2.2. Pembatasan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Kegunaan Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kebutuhan Berprestasi	10
2.1.1. Pengertian Kebutuhan Berprestasi	10
2.1.2. Sifat – sifat Individu Beprestasi Tinggi	12
2.1.3. Teori Berprestasi Mc. Clelland	13
2.2. Tingkat Pendidikan	15
2.3. Pengalaman Kerja	17
2.3.1. Faktor – faktor Pengalaman Kerja	19
2.4. Komitmen	20
2.4.1. Pengertian Komitmen	20
2.4.2. Bentuk – bentuk Komitmen	21

2.4.3.	Faktor – faktor Komitmen	24
2.4.4.	Cara Memperoleh dan Meningkatkan Komitmen	25
2.5.	Hipotesis	28
2.6.	Kerangka Pikir	28
2.7.	Definisi Operasional	31
BAB III. METODE PENELITIAN		
3.1.	Obyek Penelitian	33
3.2.	Populasi dan Sampel	33
3.2.1.	Populasi	33
3.2.2.	Sampel	34
3.2.3.	Metode Pengembalian Sampel	34
3.3.	Sumber Data	36
3.4.	Metode Pengumpulan Data	37
3.5.	Metode Pengukuran Data	38
3.6.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	39
3.7.	Metode Analisis Data	41
3.8.	Koefisien Determinasi	49
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1.	Deskripsi Obyek Penelitian	50
4.1.1.	Sejarah Berdirinya perusahaan	50
4.1.2.	Lokasi Perusahaan	51
4.1.3.	Struktur Organisasi	52
4.1.4.	Proses Kebutuhan Berproduksi	57
4.1.5.	Pemasaran Hasil Produksi	58
4.2.	Identitas Responden	60
4.2.1.	Umur dan Jenis Kelamin	60
4.2.2.	Pendidikan dan Lama Kerja	61
4.3.	Analisis Hasil Penelitian	63
4.3.1.	Analisis Deskriptif	63
4.3.2.	Analisis Regresi Linear Berganda	66
4.3.3.	Pengujian Hipotesis	67

4.3.3.1.Pengujian Secara Partial	68
4.3.3.2.Pengujian Secara Simultan	71
4.4. Implikasi Manajerial	72
BAB V. PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran – Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.	

