



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN KARYAWAN, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL, WORK EXPERIENCE, EMPLOYEE COMMITMENT, AND AGE TO WORK PRODUCTIVITY EMPLOYEE (PDAM) REGENCY JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh

Rania Firdanasari

NIM 150810201255

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2018**



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN,  
PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN KARYAWAN,  
DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
(PDAM) KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL, WORK EXPERIENCE, EMPLOYEE  
COMMITMENT, AND AGE TO WORK PRODUCTIVITY EMPLOYEE (PDAM)  
REGENCY JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Rania Firdanasari

NIM 150810201255

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS  
JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Rania Firdanasari  
Nim : 150810201255  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA,  
KOMITMEN KARYAWAN, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
KABUPATEN JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 4 Januari 2018

Yang menyatakan,

Rania Firdanasari

NIM. 150810201255

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN  
KERJA, KOMITMEN KARYAWAN, DAN USIA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Rania Firdanasari  
NIM : 150810201255  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 4 Januari 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D.

NIP.196903291993032001

Dra. Susanti Prasetyaningtiyas M.Si.

NIP.1966091819922032002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 197805252003122002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN KARYAWAN, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Rania Firdanasari**

**Nim : 150810201255**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

**18 Januari 2018**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.**

**NIP. 195703101984031003 : (.....)**

**Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si.**

**NIP. 196212121992012001 : (.....)**

**Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si.**

**NIP. 196004041989021001 : (.....)**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA**

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada Hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Orangtua tercinta, Ibu Dyah Ariani dan Bapak Amang Supriyatno yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
3. Adikku tercinta Feby Berlyansah, yang selalu mendukung setiap kegiatanku.
4. Untuk orang yang spesial, Ifan Surya Hadi yang selalu sabar menghadapi saya dan selalu memberi semangat untuk saya.
5. Sahabat-sahabatku tersayang, Lidya Puspita Sari, Andrian Fahmi, Nanang Mu'iz, Rhina, dan dek Hevi D.O yang selalu menjadi semangatku.
6. Keluarga keduaku REZ ( Fiona, Unzakiyah, Jeffri, Atika, Happy, dan M. Almas ), serta keluarga Cendol ( Yuris dan Btary Calexa ) yang selalu menghibur saya.
7. Teman-temanku Alih Jenjang 2015 yang senantiasa memberikan doa, semangat dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
9. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



**MOTTO**

Orang yang belajar pengetahuan bukan demi sekedar ijazah, maka dia adalah orang yang luar biasa.  
( Amir Khan “3 Idiot” )

Hari ini berdo'alah untuk satu keinginan lagi, karena besok kita tidak tahu entah hidup atau mati  
( Kal Ho Naa Ho )

Setiap kehidupan ini butuh modal, mulai dari bangun tidur hingga tidur kembali. Modal terbesar dalam hidup bagiku, adalah keyakinan dan tekad yang bulat  
( Rania Frdanasari )

Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.  
( Qs: Al Baqarah ayat 153 )

## RINGKASAN

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN KARYAWAN, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN JEMBER;** Rania Firdanasari; 150810201255; 109 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember merupakan perusahaan pengelola ketersediaan air bersih dan memiliki fungsi sosial melayani seluruh masyarakat, tanpa memperhatikan strata sosialnya. Dengan harga yang relatif rendah, air produksi PDAM Kabupaten Jember dapat dijangkau oleh semua lapisan masyarakat. Dalam hal ini PDAM perlu untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Produktivitas kerja karyawan perusahaan adalah salah satu faktor terbesar penunjang aktifitas pelayanan tersebut. Produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan tingkat keberhasilan sebuah perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, dan usia terhadap produktivitas kerja PDAM Kabupaten Jember. Objek pada penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember. seluruh variabel dalam penelitian ini berjumlah 5 variabel, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel usia berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat, ketika tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan semakin tinggi. Namun untuk variabel usia, produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun ketika usia karyawan semakin bertambah.



## SUMMARY

***THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL, WORK EXPERIENCE, EMPLOYEE COMMITMENT, AND AGE TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY EMPLOYEE COMPANY (PDAM) REGENCY OF JEMBER;*** Rania Firdanasari; 150810201255; 109 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

The Regional Water Company (PDAM) of Jember Regency is a water supply management company and has a social function serving the whole community, regardless of its social strata. With relatively low prices, the water production of PDAM Jember Regency can be reached by all levels of society. In this case the PDAM needs to improve the quality of its services. The work productivity of company employees is one of the biggest factors supporting the activity of the service. Employee productivity that shows the success rate of a company.

Based on the phenomenon, this study aims to examine the effect of education level, work experience, employee commitment, and age to work productivity of PDAM Kabupaten Jember. The object of this research is Regional Water Company (PDAM) of Jember Regency. All variables in this research are 5 variables, data analysis method used in this research is explanatory research.

The results of this study indicate that the variable level of education, work experience, and employee commitment have a significant positive effect on work productivity. While the age variable has a significant negative effect on work productivity. Employee work productivity will increase, as the level of education, work experience, and employee commitment is higher. But for the age variable, employee work productivity will decrease as the age of employees increases.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat, Hidayah dan Karunia- Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Karyawan, dan Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dewi Prihatini S.E.M.M.,Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dra. Susanti Prasetyaningtiyas M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., Dra. Sudarsih, M.Si., dan Tatok Endhiarto S.E.,M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Drs. Marmono Singgih, M.Si. selaku dosen pembimbing akademik dan selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Bapak Arif yang telah membantu saya selama proses penelitian di PDAM Kabupaten Jember beserta karyawan lainnya.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua dan adik tercinta.
10. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa..
11. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah, semangat serta doa yang senantiasa terlimpahkan bagi kita.
12. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 4 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Tingkat Pendidikan .....	9
2.1.2 Pengalaman Kerja .....	13
2.1.3 Komitmen Karyawan .....	15
2.1.4 Usia .....	17
2.1.5 Produktivitas Kerja .....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	28
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	29
2.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas .....	29
2.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas .....	29
2.4.3 Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas ...	30
2.4.4 Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas .....	30
2.2.5 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Karyawan, dan Usia Terhadap Produktivitas...	31
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	32
3.2 Populasi dan Sampel .....	32
3.2.1 Populasi .....	32
3.2.2 Sampel .....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.3.1 Jenis Data .....	33
3.3.2 Sumber Data .....	33
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.5 Identifikasi Variabel .....	35
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel ..	35
3.6.1 Definisi Operasional Variabel .....	35
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel .....	38
3.7 Metode Analisis Data .....	39
3.7.1 Uji Instrumen Data .....	39
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.4 Uji Hipotesis .....	42
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah .....	45
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran Umum .....	48
4.1.1 Perkembangan PDAM .....	50
4.1.2 Visi dan Misi PDAM .....	52



4.1.3 Struktur Organisasi .....	53
4.2 Statistik Deskripsi Karakteristik Responden dan Variabel	
Penelitian .....	54
4.2.1 Karakteristik Responden .....	57
4.2.2 Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan .....	58
4.2.3 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja .....	60
4.2.4 Deskripsi Variabel Komitmen Karyawan .....	61
4.2.5 Deskripsi Variabel Usia .....	63
4.2.6 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja .....	64
4.3 Analisis Data .....	64
4.3.1 Uji Instrumen Data .....	64
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	68
4.3.4 Uji Hipotesis .....	71
4.4 Pembahasan .....	74
4.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember .....	74
4.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember .....	76
4.4.3 Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember .....	77
4.4.4 Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember .....	79
4.4.5 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Karyawan, dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember.....	80
4.5 Keterbatasan Penelitian .....	81
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>

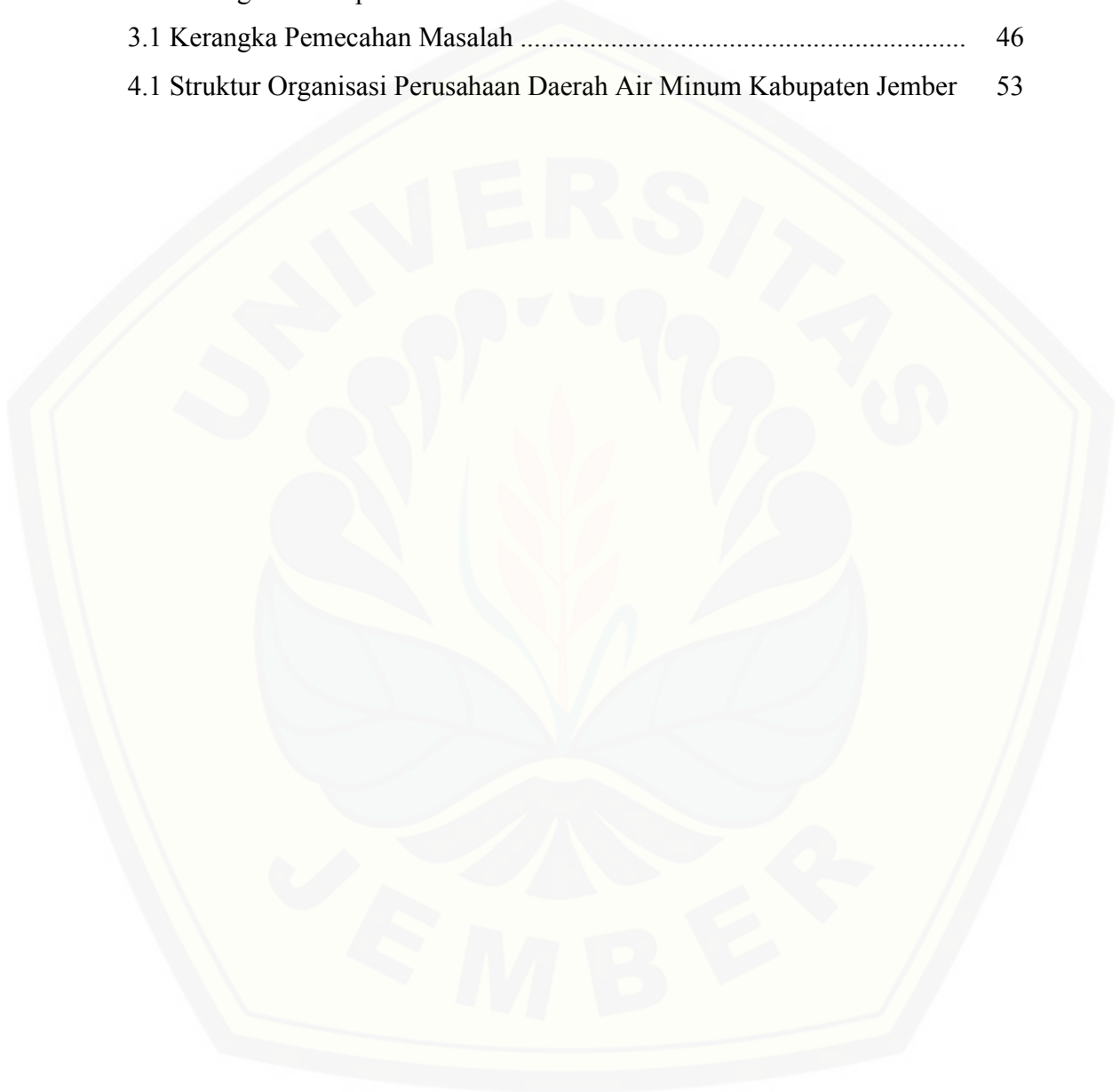


DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Jumlah Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur 2010, 2014, dan 2015 .....	1
2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
4.1 Data Jenis Kelamin Responden .....	54
4.2 Data Usia Responden .....	54
4.3 Data Lama Bekerja Responden .....	55
4.4 Data Pendidikan Terakhir Responden .....	56
4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan .....	57
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja .....	58
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Karyawan .....	60
4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Usia .....	61
4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas .....	63
4.10 Hasil Uji Validitas .....	65
4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	66
4.12 Hasil Regresi Linier Berganda .....	67
4.13 Hasil Uji Normalitas .....	69
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	71
4.16 Hasil Uji t .....	72
4.17 Hasil Uji F.....	72
4.18 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	28
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	46
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember	53



**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Penelitian .....	89
2. Tabel Distribusi Jawaban Responden Tiap Variabel .....	94
3. Hasil Uji Validitas .....	96
4. Hasil Uji Reliabilitas .....	99
5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	101
6. Hasil Uji Normalitas .....	102
7. Hasil Uji Multikolinieritas .....	103
8. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	104
9. Uji Hipotesis .....	105

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah negara yang memiliki pertumbuhan penduduk yang sangat pesat, dan dari jumlah penduduknya menduduki urutan ke - 4 terbesar di dunia. Dengan banyaknya jumlah penduduk di Indonesia, maka akan banyak pula kebutuhan hidup yang harus terpenuhi. Banyak perusahaan atau organisasi yang muncul demi memenuhi kebutuhan hidup setiap individu ataupun keluarga. Sumber kebutuhan hidup sehari-hari salah satunya adalah air. Air merupakan sumber daya alam yang sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup manusia. Mandi, memasak, dan mencuci adalah beberapa contoh aktifitas sehari-hari yang membutuhkan air. Air yang digunakan tidak boleh sembarang air, namun air yang bersih, tidak berwarna, dan tidak berbau yang akan digunakan.

Demi ketersediaan air bersih, pemerintah daerah mendirikan perusahaan yang khusus menyediakan air bagi penduduk di suatu daerah tertentu. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur Tahun 2010-2015, Kabupaten Jember merupakan kota yang berada di urutan ke – 3, yang memiliki kepadatan penduduk se-Karisidenan Besuki.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur, 2010, 2014, dan 2015

Kabupaten/Kota	Jumlah Penduduk (ribu)			Laju Pertumbuhan Penduduk per Tahun (%)	
	2010	2014	2015	2010 – 2015	2014 – 2015
<b>Kabupaten</b>					
1. Pacitan	541 799	549 481	550 986	0,34	0,27
2. Ponorogo	856 682	865 809	867 393	0,25	0,18
3. Trenggalek	675 584	686 781	689 200	0,40	0,35
4. Tulungagung	992 317	1 015 974	1 021 190	0,58	0,51
5. Blitar	1 118 919	1 140 793	1 145 396	0,47	0,40
6. Kediri	1 503 095	1 538 929	1 546 883	0,58	0,52

Lanjutan Tabel 1.1 Jumlah Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur, 2010, 2014, dan 2015

Kabupaten/Kota	Jumlah Penduduk (ribu)			Laju Pertumbuhan Penduduk per Tahun (%)	
	2010	2014	2015	2010 – 2015	2014 - 2015
7. Malang	2 451 997	2 527 087	2 544 315	0,74	0,68
8. Lumajang	1 008 486	1 026 378	1 030 193	0,43	0,37
<b>9. Jember</b>	<b>2 337 909</b>	<b>2 394 608</b>	<b>2 407 115</b>	<b>0,59</b>	<b>0,52</b>
10. Banyuwangi	1 559 088	1 588 082	1 594 083	0,44	0,38
11. Bondowoso	738 383	756 989	761 205	0,61	0,56
12. Situbondo	649 092	666 013	669 713	0,63	0,56
13. Probolinggo	1 099 011	1 132 690	1 140 480	0,74	0,69
14. Pasuruan	1 516 492	1 569 507	1 581 787	0,85	0,78
15. Sidoarjo	1 949 595	2 083 924	2 117 279	1,66	1,60
16. Mojokerto	1 028 605	1 070 486	1 080 389	0,99	0,93
17. Jombang	1 205 114	1 234 501	1 240 985	0,59	0,53
18. Nganjuk	1 019 018	1 037 723	1 041 716	0,44	0,38
19. Madiun	663 476	673 988	676 087	0,38	0,31
20. Magetan	621 274	626 614	627 413	0,20	0,13
21. Ngawi	818 989	827 829	828 783	0,24	0,12
22. Bojonegoro	1 212 301	1 232 386	1 236 607	0,40	0,34
23. Tuban	1 120 910	1 147 097	1 152 915	0,56	0,51
24. Lamongan	1 180 699	1 187 084	1 187 795	0,12	0,06
25. Gresik	1 180 974	1 241 613	1 256 313	1,24	1,18
26. Bangkalan	909 398	945 821	954 305	0,97	0,90
27. Sampang	880 696	925 911	936 801	1,24	1,18
28. Pamekasan	798 605	836 224	845 314	1,14	1,09
29. Sumenep	1 044 588	1 067 202	1 072 113	0,52	0,46
<b>Kota</b>					
71. Kediri	269 193	278 072	280 004	0,79	0,69
72. Blitar	132 383	136 903	137 908	0,82	0,73
73. Malang	822 201	845 973	851 298	0,70	0,63
74. Probolinggo	217 679	226 777	229 013	1,02	0,99

Lanjutan Tabel 1.1 Jumlah Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur, 2010, 2014, dan 2015

Kabupaten/Kota	Jumlah Penduduk (ribu)			Laju Pertumbuhan Penduduk per Tahun (%)	
	2010	2014	2015	2010 – 2015	2014 – 2015
75. Pasuruan	186 805	193 329	194 815	0,84	0,77
76. Mojokerto	120 623	124 719	125 706	0,83	0,79
77. Madiun	171 305	174 373	174 995	0,43	0,36
78. Surabaya	2 771 615	2 833 924	2 848 583	0,55	0,52
79. Batu	190 806	198 608	200 485	0,99	0,95
<b>Jawa Timur</b>	<b>37 565 706</b>	<b>38 610 202</b>	<b>38 847 561</b>	<b>0,67</b>	<b>0,61</b>

Sumber: Proyeksi Penduduk Indonesia 2010–2035

Hal ini disebabkan karena Kabupaten Jember memiliki beberapa Perguruan Tinggi yang ternama, seperti Universitas Jember, Universitas Muhammadiyah, Politeknik Negeri Jember, dan Universitas Mandala, dengan demikian banyak pendatang sebagai mahasiswa atau keluarga yang memutuskan untuk menetap di Kabupaten Jember. Semakin banyak penduduk pendatang, maka semakin banyak pembangunan perumahan, kos-kosan, dan hotel. Maka dari itu kebutuhan air juga semakin meningkat.

Pemerintah Kabupaten Jember mendirikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember yang merupakan perusahaan pengelola ketersediaan air bersih dan memiliki fungsi sosial melayani seluruh masyarakat, tanpa memperhatikan strata sosialnya. Dengan harga yang relatif rendah, air produksi PDAM Kabupaten Jember dapat dijangkau oleh semua lapisan masyarakat.

Data permintaan pemasangan baru pada PDAM Kabupaten Jember menunjukkan bahwa pemasangan pompa air semakin meningkat. Pada tahun 2015 jumlah pelanggan aktif sebanyak 32.071 sedangkan pada tahun 2016 bertambah sebanyak 1.044 pemasangan hingga totalnya menjadi 33.115 pelanggan aktif. Semakin bertambahnya pembangunan perumahan baru di Kabupaten Jember menjadi salah satu alasan bertambahnya pemasangan



pompa air baru. Hal ini mengharuskan PDAM untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Produktivitas kerja karyawan perusahaan adalah salah satu faktor terbesar penunjang aktifitas pelayanan tersebut. Produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan tingkat keberhasilan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, sehingga MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih, 2016:1).

Anoraga menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama (dalam Yuniarsih 2016:157). Ravianto (dalam Yuniarsih, 2016:159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas (Yuniarsih, 2016:159-160), antara lain: komitmen terhadap visi misi institusional, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai. Adapun Tiffin dan Cormick (dalam Sutrisno, 2009:103) mengatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.

Salah satu faktor penunjang produktivitas menurut Ravianto adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan proses dimana individu mempelajari segala ilmu untuk mempersiapkan diri di kehidupan akan datang yang didapatkan sesuai jenjang yang sedang ditempuh. Notoatmojo (dalam Wulansih, 2014:2) pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat tempat ia hidup, proses sosial yakni orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal. Maka dari itu, tingkat pendidikan

diperlukan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Data karyawan PDAM Kabupaten Jember menunjukkan bahwa dari 165 karyawan PDAM Kabupaten Jember terdapat 6 orang tamat SD, 12 orang tamat SMP/SLTP, 103 orang tamat SMA/SLTA, 1 orang jenjang D3, 41 orang Sarjana/S1, dan 2 orang Magister/S2. Dari data tersebut diketahui masih ada karyawan yang pendidikannya hanya sampai sekolah dasar saja sehinggaterbatasnya pengetahuan dan lambatnya pola berpikir dapat menjadi salah satu alasan terganggunya kelancaran kegiatan pelayanan PDAM Kabupaten Jember.

Selain pendidikan tinggi, pengalaman kerja seorang karyawan juga sangat dibutuhkan demi kelancaran kegiatan pelayanan PDAM Kabupaten Jember dan meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang berpengalaman akan selalu hati-hati juga teliti dalam melakukan pekerjaan dan mengambil keputusan, hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan dalam pencapaian *output*nya. Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Foster, 2001:40).

Karyawan yang berpengalaman juga harus memiliki komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen akan memiliki rasa tanggungjawab yang besar di tempatnya bekerja, selain itu mereka akan bekerja sepenuh hati karena mereka menganggap perusahaan adalah bagian dari hidupnya. Dengan demikian segala kegiatan pelayanan PDAM Kabupaten Jember akan dilakukan secara maksimal, sehingga pelanggan merasa puas. (Robbins, 2002:140) menjelaskan bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Hal ini akan menambah semangat kerja pada setiap karyawan PDAM Kabupaten Jember dan secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Disamping pengalaman kerja, produktivitas karyawan juga dapat dipengaruhi faktor usia. Menurut Manuaba (dalam Sedarmayanti, 2009:10)

umur seseorang berbanding langsung dengan kapasitas fisik sampai batas tertentu dan mencapai puncaknya pada umur 25 tahun. Pada umur 50-60 tahun kekuatan otot menurun sebesar 25%, kemampuan sensoris-motoris menurun sebanyak 60%. Selanjutnya >60 tahun tinggal mencapai 50% dari umur orang yang berumur 25 tahun. Sebagai perusahaan daerah, PDAM Kabupaten Jember membutuhkan karyawan yang cekatan, hal ini sangat diperlukan pada kegiatan melayani masyarakat. Semakin cepat pelayanan yang diberikan, maka semakin tinggi kesetiaan pelanggan terhadap perusahaan.

Saat ini PDAM Kabupaten Jember dituntut untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, tingkat pendidikan yang tinggi, pengalaman kerja, komitmen karyawan yang besar, dan usia. Namun kenyataan pada PDAM Kabupaten Jember masih ada beberapa karyawan yang jenjang pendidikannya hanya sampai SD saja dan beberapa karyawan didapati tidak segera kembali ke tempat kerjanya ketika jam istirahat telah selesai, dengan begitu pelayanan terhadap pelanggan menjadi terhambat. Dari permasalahan ini dapat dikatakan bahwa karyawan PDAM Kabupaten Jember masih memiliki tingkat pendidikan yang kurang dan komitmen organisasi yang lemah.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ramadani (2015) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas, Susanto (2014) dari hasil penelitiannya menyatakan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dan Abdullah (2017) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Namun ada juga peneliti yang hasilnya tidak sejalan, seperti Wulansih (2014) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang berbeda, maka diperlukan adanya penelitian tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Karyawan, dan Usia Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember” menjadi penting untuk dilakukan penelitian dimana pembahasan ini meliputi beberapa variabel yang mungkin dapat mempengaruhinya, antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen dan usia.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah tingkat pendidikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PDAM Jember?
2. Apakah pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PDAM Jember?
3. Apakah komitmen karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PDAM Jember?
4. Apakah usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PDAM Jember?
5. Apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, dan usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari pemaparan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari adanya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Jember.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh usia terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Jember.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Dengan mengetahui tujuan dari adanya penelitian ini, maka adapun manfaat penelitian bagi beberapa pihak yang terlibat, yakni:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu tentang sumber daya manusia serta bagaimana menjadi individu yang berkompeten dalam dunia kerja. Penelitian ini juga ditujukan untuk meraih gelar sarjana ekonomi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pandangan dan ilmu baru bagi para penerus bangsa atau mahasiswa dan kemudian termotivasi untuk menjadi pribadi yang berkompeten dan berpengalaman dalam meneruskan di dunia kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Tingkat Pendidikan**

a. Pengertian Pendidikan dan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan pada setiap karyawan di sebuah perusahaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu, diharapkan karyawan memiliki pengetahuan, sehingga mampu serta cakap dalam melaksanakan tugasnya (dalam Aidiyah, 2015:8).

Arti pendidikan menurut Notoatmodjo (2003:28) adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Menurut Sikula (dalam Hardjanto, 2012:69) disebutkan "Pendidikan adalah hal yang berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya". Sedarmayanti (2001:30) menambahkan "pendidikan merupakan proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu".

Notoatmodjo (2003:28) menyebutkan bahwa "tingkat pendidikan adalah taraf kemampuan yang ditentukan dari hasil belajar dari saat masuk sekolah hingga kelas terakhir yang dicapai seseorang dengan mengabaikan waktu untuk jenjang di dalam pendidikannya. Hal ini hanya dilalui oleh individu yang mengikuti jalur pendidikan formal".

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemauan yang dikembangkan (dalam Kartiningsih, 2016:14). Kartiningsih (2016) menegaskan "tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikan dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal pekerjaan".



Pekerja dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dalam penyelesaian tugasnya akan mudah dan akan mempermudah meningkatkan produktivitas kerjanya (Mulyadi, 2015:102). Aidiyah (2015) menambahkan “semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin tinggi pula keahlian, pengetahuan, dan penalaran yang akan dia terapkan dalam pekerjaannya.”

b. Bentuk-bentuk Pendidikan

Menurut (Sedarmayanti, 2001: 32) pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk, yaitu:

1) Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan di sekolah yang teratur, sistematis, mempunyai jenjang, dan yang dibagi dalam kurun waktu tertentu yang berlangsung di taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.

2) Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis, sejak seseorang lahir sampai mati seperti di dalam keluarga, tetangga pekerjaan, hiburan, atau pergaulan sehari-hari.

3) Pendidikan Non-Formal

Pendidikan non-formal adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, terarah, dan berencana di luar kegiatan persekolahan. Dalam hal ini tenaga pengajar, fasilitas, cara penyampaian dan waktu yang dicapai serta komponen- komponen lainnya disesuaikan dengan keadaan peserta atau anak didiknya supaya mendapat hasil yang memuaskan.

c. Jenjang Pendidikan Formal

Menurut Undang-undang No. 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan Nasional, tingkat atau jenjang pendidikan di Indonesia adalah (dalam Aidiyah, 2015:10-11):

1) Pendidikan Dasar

Merupakan pendidikan yang lamanya sembilan tahun yang diselenggarakan selama enam tahun di SD dan tiga tahun di SLTP atau satuan pendidikan yang sederajat.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Lama waktu pendidikan menengah adalah tiga tahun sesudah pendidikan dasar dan diselenggarakan di SLTA atau pendidikan yang sederajat.

3) Pendidikan Tinggi

Dijalankan setelah pendidikan menengah, klasifikasi pendidikan tinggi dijelaskan dalam penjelasan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 27 Tahun 1981 tentang peralatan fakultas pada Universitas atau Institut Negeri, yaitu:

- a) Stratum 1 (S1), tahun sarjana diselesaikan dalam waktu studi minimum 4 (empat) tahun dan maksimal 7 (tujuh) tahun.
- b) Stratum 2 (S2), tahap pasca sarjana termasuk spesialis satu (SP1) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun setelah S1.
- c) Stratum 3 (S3), tahap studi doktor termasuk spesialis dua (SP2) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun setelah S2.
- d) Stratum 0 (S0), program diploma terdiri dari beberapa program terminal dan berorientasi pada kebutuhan pembangunan nasional:
  - i. D1, program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi satu tahun.

- ii. D2, program diploma (termasuk politeknik) yang diselesaikan dalam waktu studi dua tahun.
- iii. D3, program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi empat tahun.

d. Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dwi Siswoyo (2007: 24) fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi *preserveratif* dan fungsi direktif. Fungsi *preserveratif* dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

- 1) Menyiapkan sebagai manusia
- 2) Menyiapkan tenaga kerja, dan
- 3) Menyiapkan warga negara yang baik

Berdasarkan fungsi pendidikan yang dinyatakan oleh Dwi Siswoyo (2007), maka demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi.

e. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel tingkat pendidikan menurut Kartiningsih (2016) antara lain:

- 1) Kemampuan berkomunikasi, mengukur tentang seberapa besar kemampuan karyawan dalam penggunaan bahasa, dalam

berkomunikasi langsung antar karyawan, pada atasan, atau pada pelanggan.

- 2) Kecakapan dalam bekerja, mengukur seberapa mampu seorang karyawan memahami pekerjaan yang telah dia terima.
- 3) Kemampuan menerima informasi, mengukur kemampuan karyawan dalam menerima segala informasi dan menerapkannya dalam suatu pekerjaan.

### **2.1.2 Pengalaman Kerja**

#### **a. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki pengalaman berarti, tenaga kerja tersebut telah memiliki bekal untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan, apalagi pekerjaan yang sesuai dengan pengalamannya. Menurut Sondang (2001:128) bahwa “hampir semua formulir lamaran mengandung pertanyaan yang menyangkut pengalaman tenaga kerja yang bersangkutan”. Dengan pengalaman kerja akan meningkatkan pula kemampuan kerjanya, baik dalam kecepatan maupun dalam mutu hasilnya. Pengalaman yang dilalui tenaga kerja akan membantu untuk menentukan langkah-langkah tertentu yang dapat menunjang keberhasilan kerja dan juga hal-hal yang harus dihindari karena akan menjadi penghambat serta berujung kepada kegagalan.

“Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya”, Sutrisno (dalam Aidiyah 2015:12).

Wibowo (2007:301) menyatakan “Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas demi pencapaian tujuan organisasi”. Johnson (2007:228)

menambahkan “Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring dengan berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang perlu diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2009:241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu;
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang;
- 3) Sikap dan kebutuhan, (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggungjawab dan wewenang seseorang;
- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan;
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan;

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Aidiyah (2015) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu:

- 1) Kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan  
Seorang karyawan selalu siap atas keadaan dan tantangan apapun yang akan dia hadapi.
- 2) Berani menghadapi resiko  
Dengan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki maka karyawan dapat menduga adanya resiko yang akan dihadapi.
- 3) Tanggung jawab



Karyawan yang berpengalaman akan memiliki tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya, karena dia memahai hal apa yang akan terjadi jika suatu pekerjaan dilakukan dengan cuma-cuma.

### 2.1.3 Komitmen Karyawan

#### a. Pengertian Komitmen dan Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Robbins (2007:78) menyatakan, “komitmen karyawan adalah usaha seseorang untuk mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya”. Sedangkan menurut Luthans (2006:35), komitmen diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan perusahaan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan.

Pendapat lain dikemukakan Handoko (2008:44), komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

#### b. Pendekatan Komitmen

Meyer (2002:87), terdapat tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama antara lain:

- 1) *Affective commitment* atau komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan. Dalam hal ini

individu menetap dalam suatu perusahaan karena keinginannya sendiri.

- 2) *Continuance commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- 3) *Normative commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan ketiga pendekatan yang telah dijelaskan diatas, pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan perusahaan menjadi hal yang umum. Namun demikian sifat dari tiap bentuk komitmen tersebut tetap berbeda.

Luthans (2006:38), menjelaskan “komitmen karyawan membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat turnover yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah”.

c. Bentuk-bentuk Komitmen

Dalam Soetjipto (2007:122), Argyris mengemukakan dua bentuk komitmen yakni:

- 1) Eksternal, merupakan komitmen yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment*. Peran manajer dan supervisor sangat vital dalam menentukan timbulnya komitmen ini, karena belum adanya suatu kesadaran individual atau tugas yang diberikan.

2) Internal, merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal dari individu pekerja. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemajuan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

d. Indikator Komitmen

Indikator komitmen karyawan dikembangkan oleh Luthans (2006), yaitu:

1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota.

Kesetiaan karyawan akan menimbulkan rasa suka dan senang hati dalam melakukan berbagai macam tugas dan pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja.

Usaha keras yang dilakukan karyawan pada pekerjaannya menunjukkan bahwa, karyawan tersebut juga termasuk bagian dari perusahaan tempatnya bekerja.

3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.

Karyawan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan dengan hasil yang memuaskan.

#### 2.1.4 Usia

a. Pengertian Usia

Usia adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan seseorang dimulai sejak dia lahir hingga saat ini dan memiliki pengukurann berupa kronologis, mental, dan biologis (Atmajaya, 2015). Semakin lanjut usia di atas usia produktifnya (15-55 tahun), pada suatu titik puncak tertentu maka

kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang yang menyebabkan produktivitas karyawan tersebut berkurang (Simanjutak, 2008: 82).

Deddy (2015:26) mengatakan, “setidaknya ada tiga alasan usia menjadi sebuah masalah atau persoalan, yaitu: pertama berkembang luas kepercayaan bahwa kemampuan kerja akan berkurang sejalan dengan bertambahnya usia, kedua bahwa realitas kekuatan kerja sesuai dengan usia, dan yang ketiga di dalam perundang-undangan di beberapa Negara untuk semua maksud dan tujuan, karakteristik usia ada pembatasan maksimal”.

Nitisemito (2002:57) menyatakan “karyawan yang berumur tua dianggap luwes dan menolak teknologi baru, namun di pihak lain ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung memiliki fisik yang lebih kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua”.

Pendapat lain dari Robbins (2003), “Semakin tua usia pegawai, semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi”. Hal ini disebabkan karena kesempatan untuk memperoleh pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Pada saat usia prima seseorang harus bekerja karena tuntutan tanggungjawab keluarga atau karena sudah terlanjur menginvestasikan waktunya pada suatu perusahaan atas jabatan tertentu, maka sebagian dari mereka harus aktif di pasar tenaga kerja (dalam Sumarsono, 2003:15).

#### b. Indikator Usia

Atmajaya (2015) menyatakan indikator yang digunakan dalam variabel usia antara lain:

- 1) Kecekatan bergerak, mengukur kemampuan gerak fisik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Kecekatan merespon perintah, mengukur kepahaman seorang karyawan atas tugas yang diberikan.
- 3) Kekuatan fisik, mengukur kekuatan/kelelahan fisik seorang karyawan berkaitan dengan bertambahnya usia.

### 2.1.5 Produktivitas Kerja

Sasaran utama manajemen sumberdaya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Yuniarsih 2016:156).

#### a. Pengertian Produktivitas

Anoraga (1992) menjelaskan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi, proses menghasilkan dari sumberdaya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama (dalam Yuniarsih 2016:157). Kusrianto (dalam Sutrisno, 2009:102) mengemukakan, “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumberdaya secara efisien dan efektif”

Nanang Fattah (dalam Yuniarsih 2016:157) menyimpulkan produktivitas dalam arti teknis, adalah hal yang mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

#### b. Faktor-faktor Produktivitas

Dalam (Yuniarsih, 2016:159-160) faktor produktivitas dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Faktor Eksternal
  - a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institutional;



- b) Struktur dan desain pekerjaan;
  - c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target;
  - d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
  - e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi;
  - f) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan atau rekan kerja;
  - g) Praktek manajemen yang diterapkan oleh pimpinan;
  - h) Lingkungan kerja yang ergonomis;
  - i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai;
  - j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerjasama.
- 2) Faktor Internal
- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis;
  - b) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan;
  - c) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi;
  - d) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan;
  - e) Tingkat persaingan;
  - f) Dampak globalisasi.

Simanjutak (dalam Sutrisno 2009:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja bermaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan

dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan, berarti karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian, beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan pada bawahan, sejauh mana diikutsertakan dalam pencapaian tujuan.

Dari faktor-faktor produktivitas yang ada, penelitian ini hanya menfokuskan beberapa faktor yang akan digunakan sebagai variabel bebas, yaitu: Tingkat Pendidikan, Pengalaman, Komitmen, dan Usia.

c. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Tiap organisasi ataupun perusahaan perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja dari waktu ke waktu. Hal ini sangat diperlukan agar organisasi atau perusahaan tersebut dapat meningkatkan daya saing dari hasil kinerja pegawai terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif ini.

Gasperesz (dalam Yuniarsih, 2006:164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat dari pengukuran produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
  - 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
  - 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
  - 4) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
  - 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
  - 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi organisasi pada skala nasional maupun global.
  - 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
  - 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.
- d. Indikator Produktivitas

Sutrisno (2009:104-105) menyatakan indikator untuk mengukur produktivitas kerja, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang

dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas yang diembannya.

2) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari kemarin.

3) Mutu

Selalu bersaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Itu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meingkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini disusun berdasarkan adanya penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel di dalamnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu menganalisis adanya pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, dan usia terhadap produktivitas kerja, yaitu:

Susanto (2014) telah menganalisa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja petik kopi *afdeling* plalangan di PTPN XII (persero) Kebun Blawan Kecamatan Sempol Kabupaten Bondowoso. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Variabel bebas yang terdiri dari faktor Pendidikan (X1), Masa Kerja (X2), Umur (X3), sedangkan variabel terikat yakni produktivitas (Y). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan hasil pendidikan, masa kerja, dan umur yang berpegaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Syafaq (2014) telah menganalisa faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja wanita pada usaha tape di Desa Wringin Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 pekerja wanita. Variabel bebas yang terdiri dari faktor Usia

(X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Kerja (X3), Tanggungan Keluarga (X4), dan Curahan Jam Kerja (X5), sedangkan variabel terikat yakni produktivitas tenaga kerja (Y). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan hasil usia, pelatihan, pengalaman kerja, tanggungan keluarga, curahan jam kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Faris (2016) telah meneliti tentang pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan UD Food Sukses Makmur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Variabel bebas yang terdiri dari Pengalaman Kerja (X1), dan Kompensasi (X2), sedangkan variabel terikat yakni Produktivitas Kerja (Y). Penelitian ini menggunakan alat *path analyze* dengan hasil ada pengaruh positif dari pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Haq (2007) telah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada koperasi agrobisnis terutama nusantara di Kabupaten Jember. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Variabel bebas umur (X1), masa kerja (X2) dan tingkat pendidikan (X3), sedangkan variabel terikat yakni Produktivitas Kerja (Y). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan hasil variabel umur berpengaruh negatif dan signifikan, masa kerja berpengaruh positif dan signifikan, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja.

Widodo (2009) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan, penelitian ini merupakan studi kasus pada tenaga penjualan PT Nyonya Meneer Semarang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 111 orang tenaga penjualan. Variabel bebas kepercayaan pada atasan (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), sedangkan variabel terikat yakni produktivitas (Y). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.



Sulaeman (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 134 karyawan meubel ukiran kayu di Kabupaten Subang. Variabel bebas yang terdiri dari upah (X1) dan pengalaman kerja (X2), sedangkan variabel terikat yakni produktivitas karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan hasil upah dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Moses (2012) telah menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pertambangan dan energi Provinsi Papua. Sampel yang diambil dalam penelitian ini 53 pegawai tambang. Variabel bebas pada penelitian ini adalah pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman kerja (X3), dengan variabel terikat produktivitas kerja (Y). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan hasil penelitian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Mandala (2012) menganalisis tentang peran pendidikan, pengalaman, dan inovasi terhadap produktivitas UKM Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah 67 pemilik UKM kecil. Variabel bebas yakni pendidikan (X1), pengalaman (X2), dan inovasi (X3), dengan variabel terikat produktivitas (Y). Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, dengan hasil yang menyatakan bahwa pendidikan, pengalaman, dan inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Kesimpulan umum dari beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk yaitu, selalu ada pengaruh antara setiap variabel bebas dan variabel terikat. Namun tidak semua hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, ada beberapa penelitian yang hasilnya hanya berpengaruh, berpengaruh negatif signifikan, atau berpengaruh positif signifikan. Berikut ini adalah ringkasan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis Data	Kesimpulan Hasil Penelitian
1.	Feri Susanto (2014)	Pendidikan (X1) Masa Kerja (X2) Umur (X3) Produktivitas (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pendidikan, masa kerja, dan umur terhadap produktivitas berpengaruh positif dan signifikan.
2.	Jawa Hairus Syafaq, Sonny Sumarsono, P. Edi Suswandi (2014)	Usia (X1) Pelatihan (X2) Pengalaman Kerja (X3) Tanggung Keluarga (X4) Curahan Jam Kerja (X5) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
3.	Rafika Faris, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2016)	Pengalaman Kerja (X1) Kompensasi (X2) Produktivitas Kerja (Y)	<i>Path</i> <i>Analyze</i>	Ada pengaruh positif dari pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.
4.	Akhmad Nasrul Haq (2007)	Umur (X1) Masa Kerja (X2) Tingkat Pendidikan (X3) Produktivitas Kerja (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel umur berpengaruh negatif dan signifikan, masa kerja positif dan signifikan, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas.

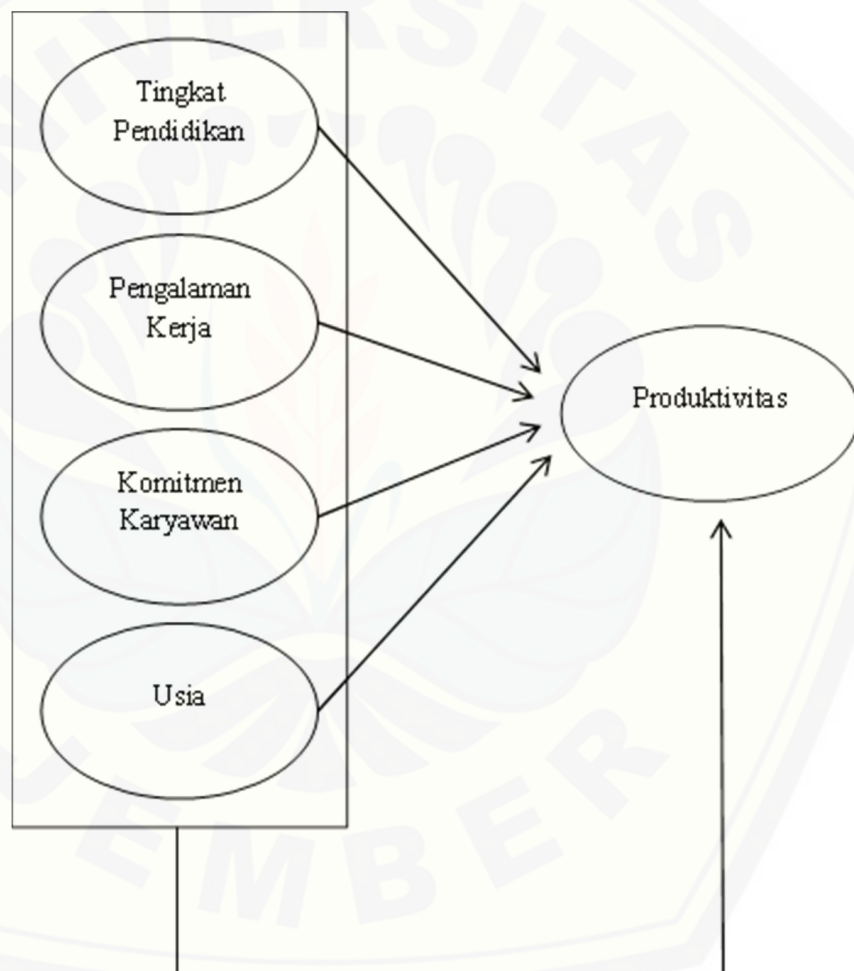
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis Data	Kesimpulan Hasil Penelitian
5.	Untung Widodo (2009)	Kepercayaan Pada Atasan (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Produktivitas (Y)	Analisis Regesi Linier Berganda	Kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
6.	Ardika Sulaeman (2014)	Upah (X1) Pengalaman Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Analisis Regesi Linier Berganda	Upah dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.
7.	Melmambessy Moses (2012)	Pendidikan (X1) Pelatihan (X2), Pengalaman Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regesi Linier Berganda	Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.
8.	Ardy Mandala dan Edy Raharja (2012)	Pendidikan (X1) Pengalaman (X2) Inovasi (X3) Produktivitas (Y)	Analisis Regesi Linier Berganda	Pendidikan, pengalaman, dan inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

Sumber : Susanto (2014), Syafaq (2014), Faris (2016), Haq (2007), Widodo (2009), Sulaeman (2014), Moses (2012), Mandala (2012)

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan adanya penelitian terdahulu berupa jurnal dan skripsi mahasiswa yang dijadikan sebagai rujukan, maka dalam penelitian ini kerangka konseptual menunjukkan hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, dan usia sebagai variabel bebas yang akan berpengaruh terhadap produktivitas sebagai variabel terikat yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan maka dalam penelitian ini dapat dikembangkan hipotesis seperti berikut :

### **2.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas**

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemauan yang dikembangkan (Kartiningasih, 2016:14). Hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian oleh Akhmad Nasrul Haq (2007) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diduga bahwa:

H1 : Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

### **2.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas**

“Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya” Sutrisno (dalam Aidiyah 2015:12). Definisi tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Java Hairus Syafaq, dkk (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas. Adanya uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.



### 2.4.3 Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas

Luthans (2006:35), komitmen diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan perusahaan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan. Luthans (2006:38), menegaskan “komitmen karyawan membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat turnover yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah”. Hasil penelitian oleh Untung Widodo (2009) yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap produktivitas, memperkuat dugaan hipotesis yang akan dibuat, yaitu:

H3 : Komitmen karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

### 2.4.4 Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas

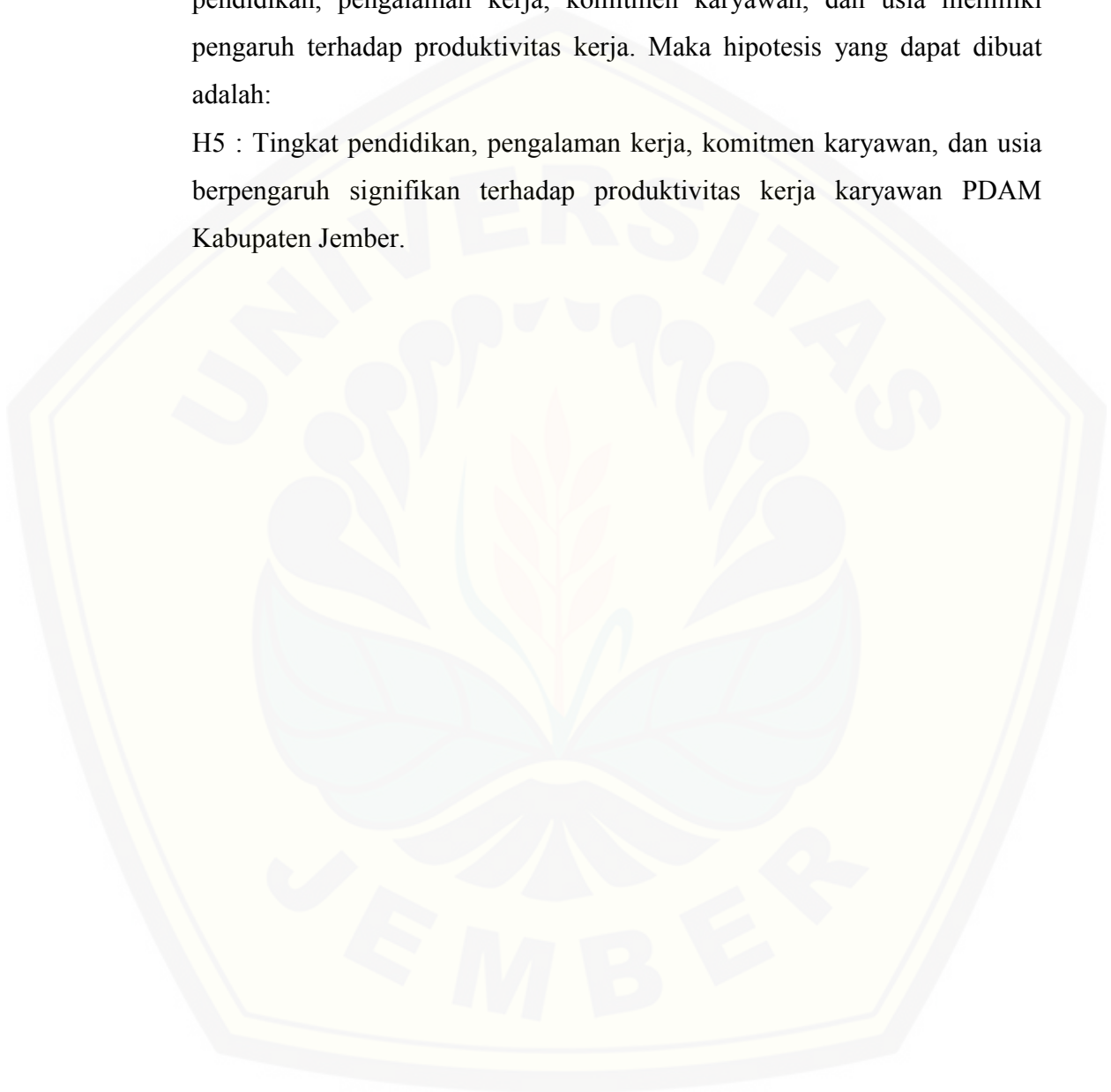
Usia adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan seseorang dimulai sejak dia lahir hingga saat ini dan memiliki perhitungan berupa kronologis, mental dan biologis (Atmajaya, 2015). Semakin lanjut usia di atas usia produktifnya (15-55 tahun), pada suatu titik puncak tertentu maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang yang menyebabkan produktivitas karyawan tersebut berkurang (Simanjutak, 2008: 82). Hasil penelitian Feri Susanto (2014), yakni diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan variabel umur terhadap produktivitas dapat memperkuat alasan perumusan hipotesis berikut:

H4 : Usia berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

#### **2.4.5 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Karyawan, dan Usia Terhadap Produktivitas**

Dari beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, dan usia memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis yang dapat dibuat adalah:

H5 : Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang *valid* sesuai dengan tujuan penelitian (dalam Arikunto, 2010:12). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2010:256). Penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Jember yang difokuskan pada pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, dan usia terhadap produktivitas karyawan.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah 165 karyawan PDAM Kabupaten Jember.

##### **3.2.2 Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, menurut Kerlinger (dalam Sugiyono, 2001:55) *simple random sampling* adalah metode penarikan dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Menurut Sugiyono (2001:57) dinyatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara

acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. *Simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit *sampling* dan bila anggota populasi dianggap homogen. Sampel yang digunakan yakni sebanyak 50 karyawan PDAM Kabupaten Jember.

Teknik ini digunakan oleh peneliti dengan alasan, untuk mempermudah pengumpulan data responden yang hanya berada di kantor pusat PDAM Kabupaten Jember. Sedangkan populasi karyawan PDAM Kabupaten Jember tersebar di beberapa desa yang letaknya jauh dari kantor PDAM Kabupaten Jember, seperti Puger, Kencong, Bangsalsari, dan Tanggul.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kualitatif adalah data yang bukan berupa angka, sedangkan data kuantitatif adalah data berupa angka (Kurniawan, 2016:79). Penelitian ini awalnya berupa data kualitatif yang bersumber dari PDAM Kabupaten Jember, namun dikarenakan penelitian ini menggunakan alat ukur statistik yang membutuhkan data berupa angka, maka data tersebut diubah menjadi kuantitatif.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Menurut cara memperolehnya, data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

a. **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh pengumpul data dari obyek risetnya yakni PDAM Kabupaten Jember (dalam Sumarsono, 2004:69). Pada penelitian ini data primer akan diperoleh yakni data karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah penduduk Provinsi Jawa Timur yang bersumber dari Badan Pusat Statistik.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada para karyawan PDAM Kabupaten Jember yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap jawaban pernyataan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis. Data yang diharapkan dari metode ini adalah persepsi mengenai obyek penelitian yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, usia, dan produktivitas.

Penyebaran kuesioner dilakukan saat jam kerja dimulai oleh karyawan PDAM Kabupaten Jember. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner ini tidak dilakukan dalam waktu yang singkat, dikarenakan adanya kendala sulitnya menemui karyawan yang menetap di dalam kantor PDAM Kabupaten Jember. Setiap harinya hanya bisa didapat sekitar 5 sampai 10 kuesioner yang dapat terisi oleh responden. Kendala lain yang didapat, sulitnya menemui karyawan yang bekerja di lapangan.

b. Wawancara

Metode ini dilakukan dengan cara mewawancarai salah satu karyawan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan peneliti, terutama karyawan bagian sumberdaya manusia di PDAM Kabupaten Jember. Data yang telah diperoleh peneliti dari wawancara ini antara lain, data jumlah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Jember, data jumlah pemasangan pompa air baru, dan data tingkat pendidikan terakhir karyawan PDAM Kabupaten Jember.



c. Studi Pustaka

Mempelajari beberapa buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah: tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), komitmen karyawan (X3), dan usia (X4).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel dalam instrumen pengukuran (Kurniawan, 2016:90). Pada penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan karyawan PDAM Kabupaten Jember untuk menyerap informasi dan mengimplementasikan dalam perilaku dan

gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal pekerjaan demi mencapai produktivitas.

Menurut Kartiningsih (2016) indikator tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kemampuan berkomunikasi, mengukur tentang seberapa besar kemampuan karyawan dalam penggunaan bahasa, dalam berkomunikasi langsung antar karyawan, pada atasan, atau pada pelanggan.
- 2) Kecakapan dalam bekerja, mengukur seberapa mampu seorang karyawan memahami pekerjaan yang telah dia terima.
- 3) Kemampuan menerima informasi, mengukur kemampuan karyawan dalam menerima segala informasi dan menerapkannya dalam suatu pekerjaan.

b. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah acuan karyawan PDAM Kabupaten Jember dalam menempatkan diri secara tepat kondisi, berani menghadapi resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas. Indikator yang akan diukur antara lain adalah (Aidiyah 2015:12):

- 1) Kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan, seorang karyawan selalu siap atas keadaan dan tantangan apapun yang akan dia hadapi.
- 2) Berani menghadapi resiko, karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki maka karyawan dapat menduga akan adanya resiko yang dihadapi.
- 3) Tanggung jawab, karyawan yang berpengalaman akan memiliki tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya.

c. Variabel Komitmen Karyawan (X3)

Komitmen karyawan adalah sikap loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana karyawan PDAM

Kabupaten Jember mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya. Menurut Luthans (2006) indikator yang akan diukur adalah:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota.

Kesetiaan karyawan akan menimbulkan rasa suka dan senang hati dalam melakukan berbagai macam tugas dan pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja.

Usaha keras yang dilakukan karyawan pada pekerjaannya menunjukkan bahwa, karyawan tersebut juga termasuk bagian dari perusahaan tempatnya bekerja.

- 3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.

Karyawan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan dengan hasil yang memuaskan.

- d. Variabel Usia (X4)

Usia adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan seorang karyawan PDAM Kabupaten Jember dimulai sejak dia lahir hingga saat ini dan memiliki pengukurann berupa kronologis, mental, dan biologis.

Indikator yang akan diukur antara lain (Atmajaya, 2015):

- 1) Kecekatan bergerak, mengukur kemampuan gerak fisik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Kecekatan merespon perintah, mengukur pemahaman seorang karyawan atas tugas yang diberikan.
- 3) Kekuatan fisik, mengukur kekuatan fisik seorang karyawan berkaitan dengan bertambahnya usia.

- e. Variabel Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan PDAM Kabupaten Jember per satuan waktu. Peran serta karyawan disini adalah penggunaan sumberdaya secara efisien dan efektif.

Indikator yang akan diukur antara lain (Sutrisno,2009):

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas yang diembannya.

2) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari kemarin.

3) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Itu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meingkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### 3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang akan digunakan dalam pengukuran, dan akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Firmansyah, 2017:39). Pengukuran skala *likert* ini terdiri dari 5 kategori jawaban, dan setiap jawaban tersebut akan diberi skor seperti berikut:

- a. Sangat setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji instrumen data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan suatu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahilan suatu instrumen (Arikunto, 2013:211).

Rumus yang digunakan dalam (Arikunto, 2013:213):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

X = skor tiap butir

Y = skor total

n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2004:278):

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil >r tabel, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hasil positif, serta r hasil <r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten terhadap suatu fenomena meskipun dilakukan sebanyak dua kali atau lebih dengan alat pengukur yang sama (Siregar, 2013:55). Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrumen



dikatakan *reliable* apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Priyatno, 2010:97).

Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{r}{1 + (X - 1)r}$$

Dimana :

a = *alpha* koefisien rabilitas (0,60)

r = koefisien rata-rata korelasi tiap butir pernyataan

X = jumlah pernyataan di skala

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki ciri, adanya *output* yang membentuk suatu model hubungan antara variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), komitmen (X3), dan usia (X4) terhadap variabel produktivitas (Y). Bentuk umum model hubungan tersebut adalah (Siregar, 2013:65):

Regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

$\alpha$  = bilangan konstanta

$b_1$  = besar pengaruh variabel tingkat pendidikan

$b_2$  = besar pengaruh variabel pengalaman kerja

$b_3$  = besar pengaruh variabel komitmen

$b_4$  = besar pengaruh variabel usia

Y = produktivitas

e = faktor gangguan

### 3.7.3 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghindari beberapa persepsi, adanya heteroskedastisitas dan gejala multikolinieritas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas (Algifari, 2000:83).

a. Uji Normalitas

Normalitas data merupakan syarat yang harus dipenuhi atas suatu data, sebelum dilakukan analisis regresi. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghazali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel, menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi  $>0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $<0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-atas penerimaan (*critical value*), maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Menurut Ghazali (2013:105) untuk mengukur ada atau tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai tolerance (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai VIF  $<10$  atau *Tolerance*  $>0,10$ , maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varians satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homoskedastisitas. Namun jika *varians* satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Ghazali, 2013:105). Uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah uji Glejser yang dilakukan dengan cara melakukan regresi varian gangguan (residual) dengan variabel bebasnya sehingga didapat nilai probabilitas atau signifikannya. Untuk mengetahui adanya gejala gangguan atau tidak adalah apabila nilai signifikan  $>0,5$  berarti menunjukkan tidak terjadi gangguan dan begitu pula sebaliknya. Atau apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

#### 3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar signifikansi antar variabel. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang akan digunakan adalah uji t ( $t_{hitung}$ ), uji f ( $f_{hitung}$ ), dan uji determinasi ( $R^2$ ).

a. Uji t

Uji t atau uji statistik t (Ghazali, 2013:84) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel independen. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel independen: tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), komitmen karyawan (X3), dan usia (X4) terhadap variabel dependen : produktivitas kerja (Y) karyawan PDAM Kabupaten Jember, dengan *level of significant*  $\alpha = 5\%$ . Melalui langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Merusmuskan hipotesis 0 dan hipotesis alternatif

$H_0: b_1 = 0$  : secara parsial, tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

Ha:b1  $\neq$  0: secara parsial, tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

H0:b2 = 0: secara parsial, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

Ha:b2  $\neq$  0: secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

H0:b3 = 0: secara parsial, komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

Ha:b3  $\neq$  0: secara parsial, komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

H0:b4 = 0: secara parsial, usia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

Ha:b4  $\neq$  0: secara parsial, usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

- 2) Tingkat signifikansi  $\alpha$  yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 dan tingkat keyakinan atau kepercayaan 95% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar (n-k).
- 3) Menghitung besarnya nilai t, nilai t statistik dicari menggunakan rumus (Ghazali, 2013:95), yaitu:

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan:

t : tes signifikan dengan angka korelasi

bi : koefisien regresi

Se (bi) : *standard error* dan koefisien korelasi

4) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

$H_a$  diterima, jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), komitmen karyawan (X3), dan usia (X4) sebagai variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat (Ghazali, 2013:98). Rumus yang akan digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan:

F = Uji simultan

$R^2$  = koefisien determinasi

k = jumlah variabel

n = jumlah responden

Formulasi hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

1)  $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, secara simultan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

2)  $H_a : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, secara simultan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen karyawan, dan usia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

3) *Level of significance* 5%



4) Pengambilan keputusan:

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  :  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.

c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah merupakan data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), komitmen karyawan (X3), dan usia (X4) sebagai variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa, penggunaan model tersebut bisa dibenarkan/terjamin. Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya hubungan variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Ghazali, 2013:102). Rumus yang digunakan adalah:

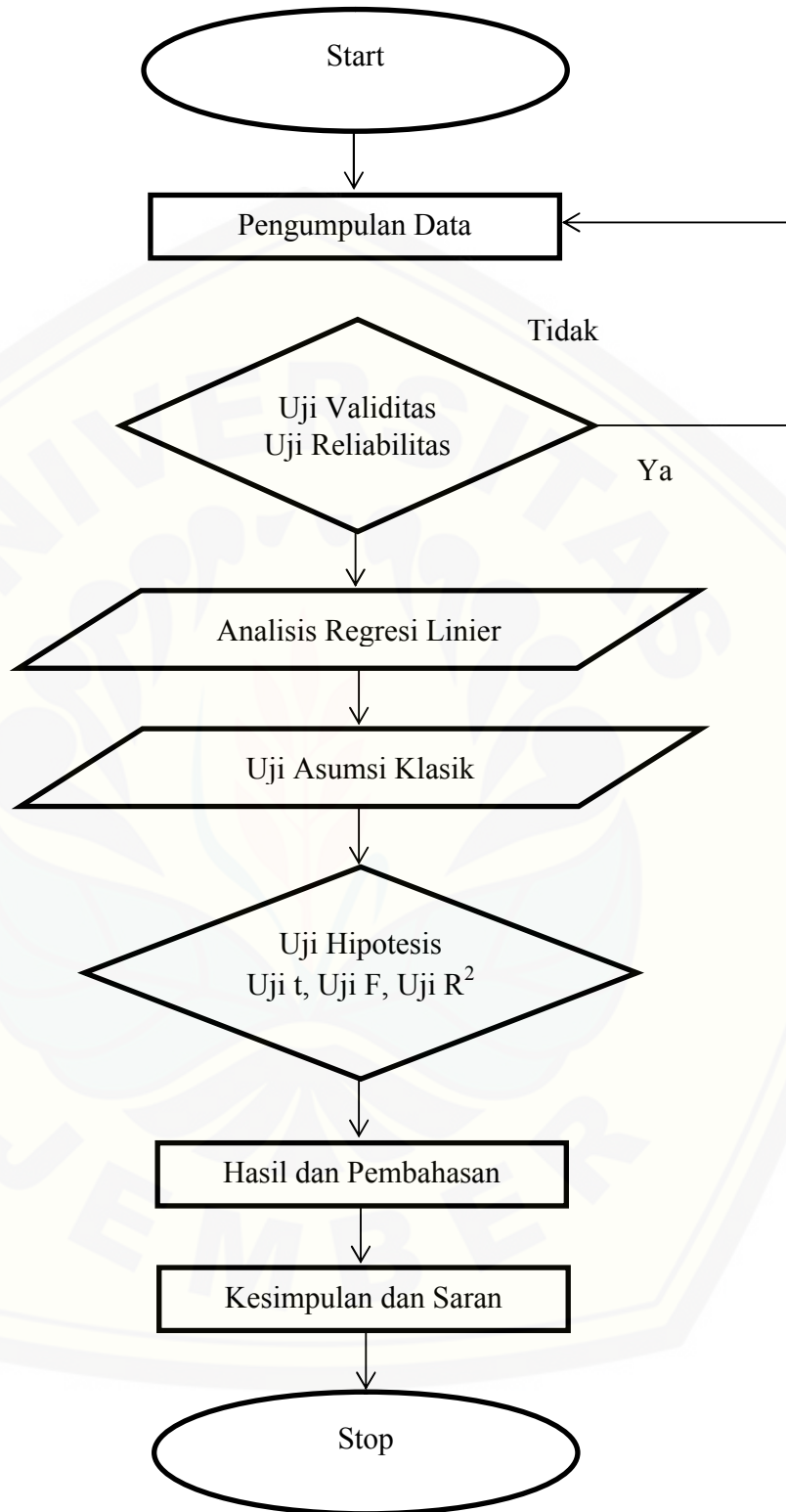
$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- $R^2$  = Koefisien determinasi berganda
- Y = Produktivitas kerja
- X1 = Tingkat pendidikan
- X2 = Pengalaman kerja
- X3 = Komitmen karyawan
- X4 = Usia
- b = Koefisien regresi linier

### 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan dalam kerangka sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start  
Permulaan dan persiapan penelitian terhadap topik masalah yang diteliti.
2. Pengumpulan Data  
Tahap pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.
3. Uji Instrumen Data  
Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas demi mendapatkan data yang akurat dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.
4. Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.
5. Uji Asumsi Klasik  
Menguji normalitas data dan menguji adanya gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
6. Uji Hipotesis  
Uji yang digunakan untuk mengetahui besar signifikansi pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, melalui uji t, uji F, dan uji  $R^2$ .
7. Hasil dan Pembahasan  
Pembahasan terhadap hasil penelitian berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan.
8. Kesimpulan dan Saran  
Proses pengambilan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
9. Stop  
Hasil akhir dari penelitian yang telah dilakukan.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda terhadap variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut.

1. Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PDAM Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PDAM Kabupaten Jember.
2. Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PDAM Kabupaten Jember. Artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PDAM Kabupaten Jember.
3. Komitmen Karyawan (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PDAM Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PDAM Kabupaten Jember.
4. Usia (X4) berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PDAM Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi usia karyawan, maka akan menurunkan produktivitas kerja pada karyawan PDAM Kabupaten Jember.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan PDAM Kabupaten Jember

Penelitian ini diharapkan menjadi ukuran di dalam mempertahankan kualitas Sumber Daya Manusia yang sudah dimiliki untuk senantiasa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan PDAM Kabupaten Jember sebaiknya selalu meningkatkan pendidikan, pengalaman kerja yang sudah dimiliki, komitmen kepada perusahaan untuk bisa mempertahankan pencapaian produktivitas yang selama ini sudah tercapai. Bagi karyawan yang sudah melewati usia produktif hendaknya masih mampu untuk mempertahankan produktivitas kerjanya supaya menjadi contoh bagi karyawan yang masih dalam usia produktif.

2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang diamati atau menggunakan variabel lain belum diteliti pada penelitian ini, karena masih banyak terdapat variabel lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Penambahan ruang lingkup objek penelitian juga bisa dilakukan karena fenomena yang terjadi di objek yang berbeda belum tentu sama dengan fenomena pada objek penelitian ini, sehingga dapat dibuat perbandingan hasil penelitian dari objek yang berbeda dan penelitian dapat lebih kompleks.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Dudung. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka*. Jurnal Ilmiah Volume 4 No. 1 Tahun 2017. <http://jurnal.unma.ac.id/index.php/mk/article/view/500/471> (diakses pada: 02/09/2017/14:33)
- Aidiyah, Minhatul. 2015. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember*. Skripsi Mahasiswa (Tidak dipublikasikan): Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmajaya, Fanggaluh Tri. 2015. *Perbedaan Penilaian Berdasarkan Karakteristik Biografis, Karakteristik Individu, Dan Kinerja Terhadap Karyawan Sales Marketing Officer Berbasis Gender Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BPTN) Cabang Jember*. Skripsi Mahasiswa (Tidak dipublikasi): Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Company Profile* Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember dan Hazora
- Elanie B, Jhonson. 2007. *Contextual Teaching and Learning*. Bandung: MLC.
- Firmansyah, Jeffri. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Tobacco Jember*. Proposal Skripsi Universitas Jember.
- Faris Rafika, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Fod Sukses Makmur di Singaraja pada Tahun 2014*. *Journal: Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*(Volume 4 Tahun 2016). <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410170&val=1350&title=PENGARUH%20PENGALAMAN%20KERJA%20DAN%20>

0KOMPENSASI%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KERJA%20KARYAWAN

(diakses pada: 24/08/2017/22:30).

Foster, B. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.

Ghazali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE

Hardjanto, Imam. 2012. *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.

Haq, Akhmad Nasrul. 2007. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Kabupaten Jember*. Skripsi Mahasiswa: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Tahun 2007.

<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/15213/34-1.pdf?sequence=1>

(diakses pada: 24/08/2017/23:28)

Kartiningsih. 2016. *Pengaruh Modal, Lama Usaha, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Peningkatan Pendapatan Pedagang Kaki Lima Di Alun-alun Raden Bagus Assra Kironggo Kabupaten Bondowoso*. Skripsi Mahasiswa (Tidak dipublikasikan): Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Kurniawan AW, Z Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Penerbit Andi Offset.

Mandala, Ardy dan Edy Raharja. 2012. *Peran Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Pada UKM Bidang Fashion dan Kerajinan Tangan Batik di Kota Semarang*. E Journal: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro (Vol. 1 No.2 Thn. 2012).

<file:///C:/Users/nia/Downloads/749-1425-1-SM.pdf>

(diakses pada: 29/10/2017/08:46)

- Meyer, J.P., dan Allen, N. J. 2002. *Commitment in the workplace theory research and application*. California: Sage Publications
- Moses, Melmambessy. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua*. E Journal: Media Riset Bisnis dan Manajemen (Vol. 12 No. 1 April 2012).  
<file:///C:/Users/nia/Downloads/1103-2184-1-SM.pdf>  
(diakse pada: 28/10/2017/21:05)
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan: Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern*. Bandung: ALFABETA.
- Mulyadi S.E., M.M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indah
- Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Medan: USU Press.
- Ramadani, Dian Cipta. 2015. *Determinan Produktivitas Buruh Wanita Pada Perusahaan Tembakau PT. Kemuningsari Panca Karya Kecamatan Ajung Kabupaten Jember*. Skripsi Mahasiswa: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Jember 2015.  
<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65792/110810101018Dian%20Cipta%20Ramadani.pdf?sequence=1>  
(diakses pada: 04/09/2017/10:25)
- Robbins P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia, Edisi VIII*. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins P. Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandarmaju.

- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Simanjutak, P.2008. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: LPFE Universitas Indonesia.
- Singarimbun, Masri. 2010. *Metodelogi Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penlitan Kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siswoyo, Dwi. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sondang, P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, B.W., et al. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, D. 2014. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Afabeta.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. E Journal: STIE Miftahul Huda Subang (Vol.13 No. 1 Juni 2014 Hlm: 91-100).  
<file:///C:/Users/nia/Downloads/487-241-2217-1-10-20170927.pdf>  
(diakses pada: 28/10/2017/20:32)
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusa*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanto, Feri. 2014. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Petik Kopi Afdeling Plalangan Di PTPN XII (persero) Kebun Blawan Kecamatan Sempol Kabupaten Bondowoso*. Skripsi Mahasiswa: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan.  
[http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/59464/Feri%20Susanto%20-%20100810101072\\_1.pdf?sequence=1](http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/59464/Feri%20Susanto%20-%20100810101072_1.pdf?sequence=1)



(diakses pada: 04/09/2017/10:13)

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: PRENADA MEDIA GRUP.

Syafaq, Jawa Hairus, Sonny Sumarsono, dan P. Edi Suswandi. 2014. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Wanita Pada Usaha Tape di Desa Wringin Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso*. Artikel Ilmiah Mahasiswa: Dosen Universitas Jember 2014.

<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/63288/Jawa%20Hairus%20Syafaq.pdf?sequence=1>

(diakses pada: 20/08/2017/21:42)

Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Widodo, Untung. 2009. *Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Tenaga Penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang)*. E Journal Economic Focus: Dosen STIE Pelita Nusantara Semarang (Vol. 4 No. 2 Desember 2009).

<http://www.ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/viewFile/41/38>

(diakses pada: 09/09/2017/09:39)

Wulansih, Hesti. 2014. *Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja yang dimiliki dengan Produktivitas Kerja karyawan perusahaan furniture CV. Mugiharjo*. Karya Ilmiah Mahasiswa: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.

[http://eprints.ums.ac.id/28033/19/02\\_NASKAH\\_PUBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.ac.id/28033/19/02_NASKAH_PUBLIKASI.pdf)

(diakses pada: 01/09/2017/14:25)

Yuniarsih, Tjuju dan Suwanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. ALFABETA.

Zaenuddin, Muhammad. 2012. *Isu, Problematika, dan Dinamika Perekonomian, dan Kebijakan Publik*. Penerbit: DEEPUBLISH.

<https://jatim.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/330>

(diakses pada: 09/11/2017/08:25)



**Lampiran 1**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA,  
KOMITMEN KARYAWAN, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DARAH AIR MINUM (PDAM)  
KABUPATEN JEMBER**

Kepada: Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i  
Pegawai Kantor PDAM Kabupaten Jember  
Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/I untuk mengisi dan menjawab beberapa pernyataan yang telah dicantumkan pada kuesioner secara jujur dan sebenar-benarnya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Karyawan, dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Derah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember”**.

Informasi yang telah Bpk/Ibu/Sdr/i berikan hanya untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang diperoleh.

Demikian atas kesediaan dan kerjasama Bpk/Ibu/Sdr/i yang telah berkenan meluangkan waktu dan mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Rania Firdanasari  
NIM. 150810201255

## LEMBAR KUESIONER

### Identitas Responden

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

### Petunjuk Pengisian

Pengisian jawaban atas pernyataan yang disediakan, diisi secara jujur dan benar.

Berilah tanda (  $\surd$  ) pada salah satu kolom jawaban yang telah disediakan, sesuai dengan apa yang ada dalam pernyataan.

Setiap jawaban yang dipilih, akan diberikan skor seperti berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

## Tingkat Pendidikan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu dan berani jika harus berbicara di depan umum.					
2	Saya mampu melaksanakan tugas apapun yang diberikan.					
3	Saya mudah memahami segala informasi yang didapat, berkaitan dengan tugas.					

## Pengalaman Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu siap untuk melakukan pekerjaan, walaupun dalam kondisi mendesak.					
2	Saya siap menghadapi segala resiko dari pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Saya menjalankan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.					

Komitmen Karyawan

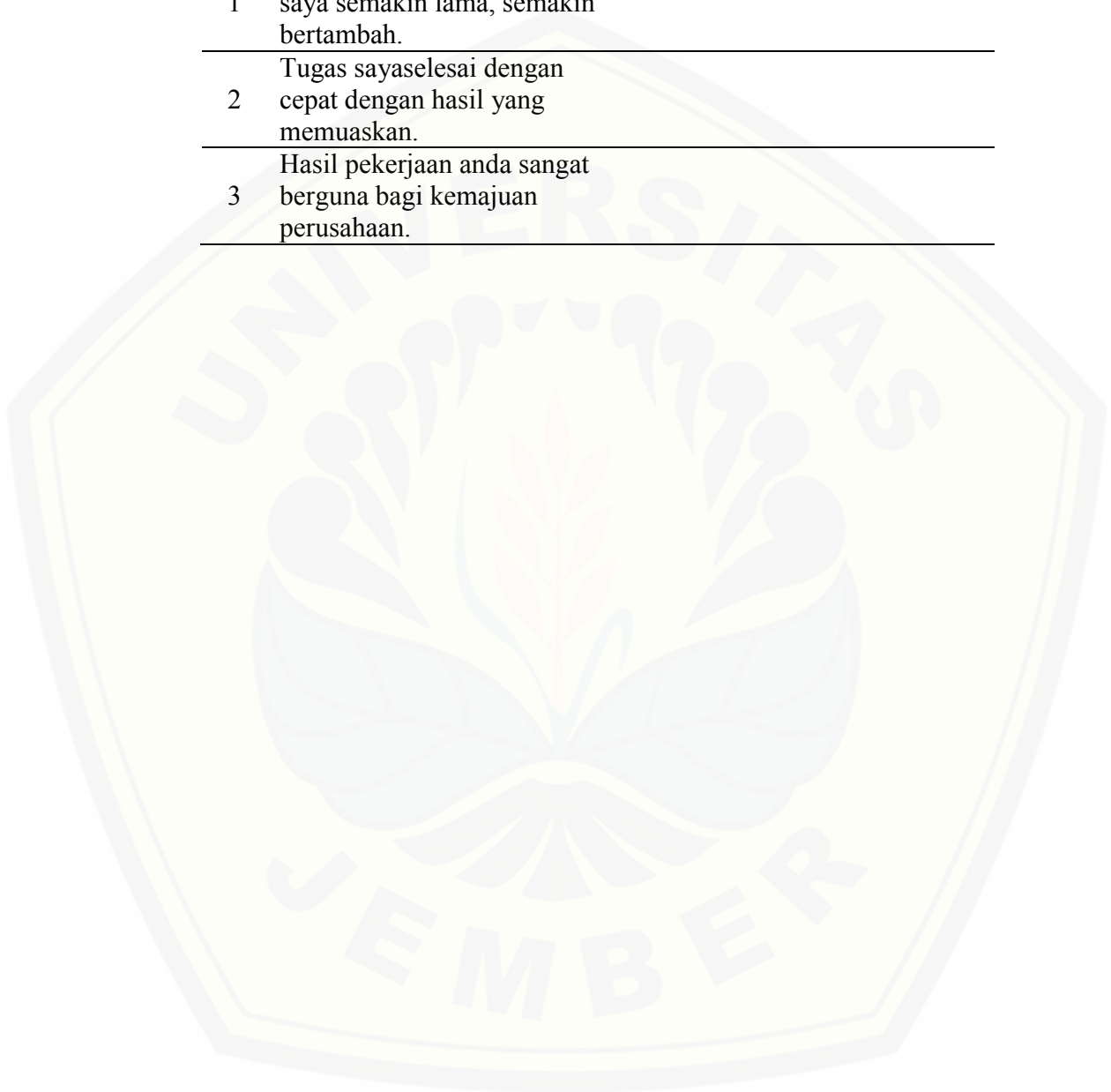
NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan segala pekerjaan dengan senang hati dan tanpa paksaan.					
2	Saya lebih mengutamakan pekerjaan, dibandingkan kepentingan yang lain.					
3	Saya merasa perusahaan ini adalah bagian dari kehidupan dan akan melaksanakan tugas sesuai peraturan yang ada.					

Usia

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat dan tepat.					
2	Saya sering bertanya kembali atas pekerjaan yang harus dilakukan.					
3	Saya cepat merasa lelah setelah melakukan suatu pekerjaan yang berat.					

Produktivitas Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Keahlian dan kemampuan saya semakin lama, semakin bertambah.					
2	Tugas sayaselesai dengan cepat dengan hasil yang memuaskan.					
3	Hasil pekerjaan anda sangat berguna bagi kemajuan perusahaan.					





## Lampiran 2

Tabel Distribusi Jawaban Responden Tiap Variabel

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X <sub>1.1</sub>	0	0	1	2	11	22	20	40	18	36	50
X <sub>1.2</sub>	1	2	1	2	6	12	32	64	10	20	50
X <sub>1.3</sub>	0	0	1	2	12	24	15	30	22	44	50
Rata-rata	0.33	0.67	1	2	9.67	19.3	21.3	44.67	16.67	33.3	50

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X <sub>2.1</sub>	0	0	1	2	18	36	14	28	17	34	50
X <sub>2.2</sub>	0	0	2	4	3	6	24	48	21	42	50
X <sub>2.3</sub>	0	0	0	0	11	22	23	46	16	32	50
Rata-rata	0	0	1	2	10.67	21.3	20.3	40.67	18	36	50

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Karyawan (X3)

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X <sub>3.1</sub>	0	0	0	0	11	22	23	46	16	32	50
X <sub>3.2</sub>	0	0	0	0	9	18	22	44	19	38	50
X <sub>3.3</sub>	1	2	1	2	12	24	20	40	16	32	50
Rata-rata	0.33	0.67	0.3	0.67	10.67	21.3	21.67	43.3	17	34	50

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Usia (X4)

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X <sub>4.1</sub>	0	0	1	2	4	8	21	42	24	48	50
X <sub>4.2</sub>	0	0	0	0	13	26	26	52	11	22	50
X <sub>4.3</sub>	0	0	0	0	4	8	23	46	23	46	50
Rata-rata	0	0	0.33	0.67	7	14	23.3	46.67	19.3	38.67	50

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
Y <sub>1.1</sub>	0	0	0	0	15	30	23	46	12	24	50
Y <sub>1.2</sub>	0	0	1	2	7	14	24	48	18	36	50
Y <sub>1.3</sub>	0	0	0	0	8	16	19	38	23	46	50
Rata-rata	0	0	0.33	0.67	10	20	22	44	17.67	35.3	50

## Lampiran 3

## Hasil Uji Validitas

X1

		<i>Correlations</i>			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.297*	.324*	.780**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.037	.022	.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X1.2	<i>Pearson Correlation</i>	.297*	1	.036	.614**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.037		.806	.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X1.3	<i>Pearson Correlation</i>	.324*	.036	1	.682**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.022	.806		.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X1	<i>Pearson Correlation</i>	.780**	.614**	.682**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## X2

		<i>Correlations</i>			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.177*	.446**	.797**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.219	.001	.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X2.2	<i>Pearson Correlation</i>	.177*	1	.132*	.597**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.219		.361	.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X2.3	<i>Pearson Correlation</i>	.446**	.132*	1	.727**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.001	.361		.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X2	<i>Pearson Correlation</i>	.797**	.597**	.727**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## X3

		<i>Correlations</i>			
		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.114*	.209*	.418**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.429	.144	.002
	<i>N</i>	50	50	50	50
X3.2	<i>Pearson Correlation</i>	.114*	1	.374**	.770**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.429		.008	.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X3.3	<i>Pearson Correlation</i>	.209*	.374**	1	.689**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.144	.008		.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X3	<i>Pearson Correlation</i>	.418**	.770**	.689**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002	.000	.000	
	<i>N</i>	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X4

		<i>Correlations</i>			
		X4.1	X4.2	X4.3	X4
X4.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.151*	.185*	.719**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.297	.198	.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X4.2	<i>Pearson Correlation</i>	.151*	1	.011*	.609**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.297		.939	.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X4.3	<i>Pearson Correlation</i>	.185*	.011*	1	.580**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.198	.939		.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
X4	<i>Pearson Correlation</i>	.719**	.609**	.580**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y

		<i>Correlations</i>			
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
Y1.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.020*	.034*	.568**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.891	.816	.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
Y1.2	<i>Pearson Correlation</i>	.020*	1	.160	.641**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.891		.268	.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
Y1.3	<i>Pearson Correlation</i>	.034*	.160	1	.641**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.816	.268		.000
	<i>N</i>	50	50	50	50
Y	<i>Pearson Correlation</i>	.568**	.641**	.641**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**Lampiran 4**

**Hasil Uji Reliabilitas**

X1

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
Cases	<i>Valid</i>	50	100.0
	<i>Excluded<sup>a</sup></i>	0	.0
	<i>Total</i>	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.768	4

X2

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
Cases	<i>Valid</i>	50	100.0
	<i>Excluded<sup>a</sup></i>	0	.0
	<i>Total</i>	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.779	4

X3

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	<i>Valid</i>	50	100.0
	<i>Excluded<sup>a</sup></i>	0	.0
	<i>Total</i>	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.717	4

X4

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	<i>Valid</i>	50	100.0
	<i>Excluded<sup>a</sup></i>	0	.0
	<i>Total</i>	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	4

Y

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	<i>Valid</i>	50	100.0
	<i>Excluded<sup>a</sup></i>	0	.0
	<i>Total</i>	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	4

**Lampiran 5**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>	<i>Variables Entered</i>	<i>Variables Removed</i>	<i>Method</i>
1	X4, X3, X2, X1 <sup>b</sup>		. Enter

a. *Dependent Variable: Y*

b. *All requested variables entered.*

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.782 <sup>a</sup>	.533	.564	.602

a. *Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1*

b. *Dependent Variable: Y*

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
	<i>(Constant)</i>	1.722	2.297		2.491	.017
1	X1	.283	.121	.351	2.347	.000
	X2	.353	.223	.266	2.433	.001
	X3	.337	.221	.240	2.304	.000
	X4	-.267	.157	-.160	2.262	.002

a. *Dependent Variable: Y*

**Lampiran 6**

**Hasil Uji Normalitas**

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		50
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.49079745
	<i>Absolute</i>	.117
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.068
	<i>Negative</i>	-.117
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.167
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.131

*a. Tests distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

## Lampiran 7

## Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>	<i>Variables</i>	<i>Variables</i>	<i>Method</i>
	<i>Entered</i>	<i>Removed</i>	
1	X4, X3, X2, X1 <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	x1	.763	1.310
	x2	.741	1.350
	x3	.983	1.217
	x4	.750	1.233

a. Dependent Variable: Y



**Lampiran 8**

**Uji Heteroskedastisitas**

<i>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>	<i>Variables Entered</i>	<i>Variables Removed</i>	<i>Method</i>
1	X4, X3, X2, X1 <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
	(Constant)	.467	1.615		.289	.773
1	x1	.017	.038	.049	.452	.653
	x2	.075	.048	.174	1.568	.121
	x3	.038	.052	.080	.743	.459
	x4	-.042	.061	-.037	1.338	.572

a. Dependent Variable: RES2

## Lampiran 9

## Uji Hipotesis

## Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.722	2.297		2.491	.017
1	X1	.283	.121	.351	2.347	.000
	X2	.353	.223	.266	2.433	.001
	X3	.337	.221	.240	2.304	.000
	X4	-.267	.157	-.160	2.262	.002

a. Dependent Variable: Y

## Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.433	4	5.358	12.936	.000 <sup>b</sup>
	Residual	70.747	45	1.572		
	Total	92.180	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

No Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
1	3	3	5	11	5	4	5	14	4	5	3	12	5	5	4	14	5	4	3	12
2	5	4	4	13	3	4	4	11	5	4	3	12	4	3	3	10	4	5	3	12
3	5	4	4	13	3	4	4	11	4	4	3	11	4	3	4	11	4	4	4	12
4	5	4	5	14	3	5	4	12	3	3	5	11	5	4	4	13	4	3	3	10
5	5	4	5	14	3	5	4	12	5	3	5	13	4	4	4	12	4	3	5	12
6	4	4	5	13	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	5	4	5	14
7	5	5	3	13	5	5	3	13	4	3	3	10	3	5	4	12	4	3	5	12
8	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	4	14	3	5	5	13
9	3	1	3	7	3	5	3	11	4	3	4	11	3	3	3	9	3	3	5	11
10	3	4	3	10	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	3	4	4	11
11	4	3	4	11	4	3	4	11	5	5	4	14	4	4	4	12	3	4	3	10
12	3	4	3	10	3	2	3	8	4	4	4	12	2	4	4	10	3	3	3	9
13	2	3	4	9	4	3	3	10	4	4	4	12	4	3	5	12	5	4	4	13
14	3	4	3	10	2	4	3	9	5	4	3	12	4	4	5	13	4	2	4	10
15	4	4	3	11	3	4	3	10	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	3	11
16	5	4	3	12	3	4	4	11	5	5	4	14	4	3	5	12	4	4	3	11
17	4	4	5	13	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14	3	4	5	12
18	3	4	3	10	5	4	4	13	5	5	5	15	4	3	4	11	3	4	4	11
19	3	4	4	11	4	5	3	12	4	4	3	11	3	4	5	12	5	5	5	15
20	5	2	5	12	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	4	14	5	4	5	14
21	4	5	4	13	4	5	4	13	3	4	5	12	5	5	5	15	4	5	4	13
22	5	3	4	12	5	4	5	14	3	4	4	11	5	4	5	14	3	5	4	12
23	5	4	4	13	4	5	5	14	4	5	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13
24	4	4	3	11	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12
25	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	5	14	5	4	4	13	5	4	4	13
26	3	4	2	9	3	2	4	9	5	3	1	9	5	3	5	13	3	4	5	12
27	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	5	14	4	5	5	14
28	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	5	14	3	5	5	13
29	4	4	4	12	3	3	4	10	3	5	5	13	4	3	4	11	4	5	5	14
30	4	3	5	12	3	5	4	12	3	5	5	13	4	3	4	11	4	5	3	12
31	3	3	5	11	3	4	5	12	5	5	3	13	4	4	5	13	4	3	4	11
32	5	4	5	14	3	5	4	12	4	4	3	11	5	5	5	15	3	5	5	13
33	5	4	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	13
34	4	5	5	14	3	5	4	12	4	5	5	14	5	4	4	13	3	5	5	13
35	4	5	5	14	3	5	4	12	4	5	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15
36	4	4	5	13	4	5	4	13	3	3	2	8	5	3	4	12	3	5	5	13
37	4	4	5	13	5	5	4	14	3	4	5	12	5	4	4	13	4	4	5	13
38	4	4	4	12	5	4	5	14	4	4	3	11	5	4	3	12	4	4	5	13
39	4	4	5	13	4	4	3	11	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	5	14
40	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14	5	4	4	13	4	5	5	14
41	5	5	4	14	3	4	5	12	3	4	5	12	4	3	5	12	4	5	4	13
42	3	4	5	12	3	4	3	10	4	3	4	11	5	3	5	13	5	5	4	14
43	4	4	3	11	3	4	3	10	5	3	4	12	4	5	3	12	4	4	4	12
44	5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	4	11
45	3	5	3	11	4	5	5	14	3	3	3	9	5	5	5	15	3	4	4	11
46	5	5	5	15	5	5	3	13	4	5	4	13	5	4	5	14	5	5	4	14
47	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	4	13	5	5	4	14	5	4	5	14
48	4	4	3	11	5	4	5	14	5	4	4	13	4	3	5	12	4	4	4	12
49	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	3	11	3	5	5	13	3	4	4	11
50	5	4	4	13	5	4	5	14	3	5	4	12	4	4	4	12	5	4	5	14

**Titik Persentase Distribusi R Tabel (Df = N – 2 = 50 – 2 = 48)**

df = (N-2)	Tingkat Signifikansi untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	<b>0.2353</b>	<b>0.2787</b>	<b>0.3281</b>	<b>0.3610</b>	<b>0.4514</b>
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi T ( $Df = N - 2 = 50 - 2 = 48$ )

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



Titik Persentase Distribusi F Tabel (Df = N = 50 dan K = 4 Variabel Bebas)

df N2	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81