

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang merupakan Badan Usaha milik Pemerintah Kota Kupang yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 06 Tahun 2005 tanggal 19 September 2005 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kupang. Sebelum PDAM Kota Kupang berdiri, untuk pemenuhan kebutuhan air bersih di wilayah Kota Kupang dilayani oleh PDAM Kabupaten Kupang dan UPTD Air Bersih Kota Kupang dibawah Dinas Permukiman dan Prasarana Wilayah Kota Kupang.

Manajemen PDAM Kota Kupang mulai resmi beroperasi pada tanggal 3 April 2009 dengan pengangkatan Dewan Direksi PDAM Kota Kupang oleh Walikota Kupang berdasarkan Surat Keputusan Walikota Kupang Nomor 69/KEP/HK/2009 tentang Pengangkatan Direktur Utama, Direktur Administrasi Keuangan dan Direktur Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kupang. Aset PDAM Kota Kupang seluruhnya berasal dari aset UPTD Air Bersih Kota Kupang yang terbentuk pada tahun 2003.

Tujuan didirikannya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang adalah menyediakan jasa pelayanan kebutuhan air bersih kepada warga Kota Kupang dan turut serta melaksanakan Pembangunan Daerah khususnya dan

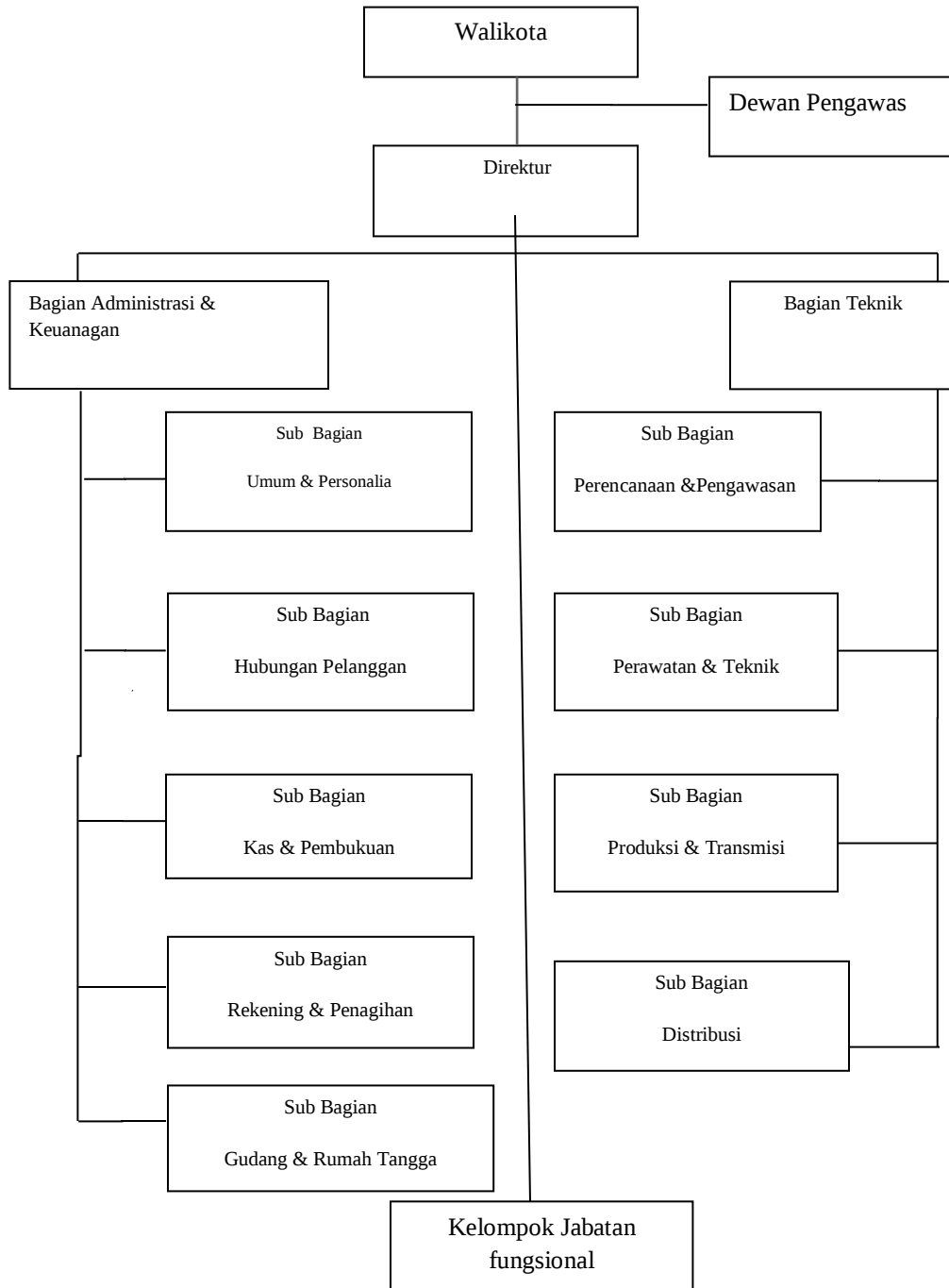
Pembangunan Ekonomi Nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat untuk menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Sesuai dengan Peraturan Pendirian Perusahaan diatas, kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kupang ditetapkan adalah untuk mengusahakan penyediaan air minum yang sehat dan memenuhi syarat-syarat kesehatan bagi masyarakat.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu uraian format dari organisasi yang menunjukkan hubungan antara yang satu dengan yang lain, dalam menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan yang diinginkan, baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Dengan adanya struktur organisasi tampak jelas pembagian tugas dan tanggungjawab dari setiap bagian. Struktur organisasi yang terdapat pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kupang adalah berbentuk lini yang berarti semua perintah atau komando dari atasan dipandang sebagai wewenang tunggal. Guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi PDAM sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PDAM Kota Kupang



Sumber : PDAM Kota Kupang

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden akan dijelaskan berdasarkan usia responden, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan jenis pekerjaan. Pengumpulan data dilakukan pada 57 orang yang akan menjadi responden penelitian. Data yang diperoleh menunjukkan adanya karakteristik responden sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebaran responden dilihat dari jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	38	67
2.	Perempuan	19	33
Jumlah		57	100

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin dari 57 orang responden yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang yang banyak berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 38 karyawan (67%), sedangkan yang sedikit berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 19 karyawan (33%). Hal ini disebabkan laki-laki lebih sebagai pengambilan keputusan dalam pemasangan pipa air, prosedur penanganan pergantian meter dan prosedur penanganan pompa diesel generation set.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Responden dilihat dari usia dapat ditampilkan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Data responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	30-35	24	42
2	36-41	27	47
3	42-47	4	7
4	48-53	1	2
5	54-59	1	2
Jumlah		57	100

Sumber : PDAM Kota Kupang

Data pada tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berumur 36-41 tahun paling dominan di Perusahaan Air Minum Kota Kupang yakni sebanyak 47 orang atau (47%) dan responden yang berumur 48-53 dan tahun 54-59 sebanyak 1 orang dengan presentase 2% menjadi responden yang paling sedikit di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kupang. Hal ini dikarenakan umur 36-41 dikategorikan sebagai umur dimana tingkat kedewasaan seseorang dalam perilaku dan cara berpikir dalam bekerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel di bawah ini adalah tabel responden di tempat penelitian berdasarkan jenjang pendidikan terakhir.

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMP	1	1,75 %
2	SMA	38	66,67 %
3	Diploma	3	5,26 %
4	S1	13	22,81 %
5	S2	2	3,51%
Jumlah		57	100,00 %

Sumber : PDAM Kota Kupang

Jumlah responden yang memiliki pendidikan terndah yaitu sebanyak SMP 1 orang (1,75%) sedangkan yng memilii pendidikan tertinggi SMA sebanyak 38 orang (66,67). Berdasarkan jenjang pendidikan dari para karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang, ternyata bermasalah terhadap prestasi kerja mereka. Hal ini dapat menyebabkan prestasi semakin menurun karena dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karyawan akan membutuhkan banyak proses penyesuain diri karyawan, karena jenjang terhadap kinerja instansi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel di bawah ini merupakan tabel responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	5– 6	15	26,31%
2	7– 8	19	33,33%
3	9 – 10	23	40,36%
Jumlah		57	100%

Sumber : Kasubag umum dan personalia PDAM Kota Kupang

Jumlah responden yang telah memiliki masa kerja selama 5-6 tahun adalah sebanyak 15 Orang dengan presentase 26,31%, sedangkan yang memiliki masa kerja selama 9 -10 tahun adalah sebanyak 23 orang dengan presentase 40,36%. Dapat dilihat bahwa masa kerja yang dimiliki karyawan PDAM Kota Kupang cukup rendah. Hal ini disebabkan semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan PDAM Kota Kupang maka pengetahuan akan semakin meningkat sehingga pengelolaan perusahaan dapat dilaksanakan lebih baik lagi.

5. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Tabel di bawah ini adalah tabel responden di tempat penelitian berdasarkan jabatan :

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Presentase(%)
1	Pjs.Direktur	1	2
2	Kabag teknik	1	2
3	Kasubag Kas & Pembukuan	1	2
4	Kasubag Umum & Personalia	1	2
5	Kasubag GRT	1	2
6	Kasub Rekening & Penagihan	1	2
7	Kasubag Produksi & Trasmisi	1	2
8	Plt. Kasubag Perencanaan	1	2
9	Plt. Kasubag Hublang	1	2
10	Plt. Distribusi	1	2
11	Staf Kas & Pembukuan	2	3
12	Staf Subag umum & Personalia	2	3
13	Staf GRT	4	7
14	Staf Rekening & Penagihan	7	12
15	Staf Produksi & Trasmisi	3	5
16	Staf Hublang	5	9
17	Staf Perencanaan Teknik	2	3
18	Staf Pengawasan & Teknik	4	7
19	Staf Distribusi	18	31
Jumlah		57	100

Sumber : PDAM Kota Kupang

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan paling dominan di bagian staf Distribusi yaitu sebanyak 18 karyawan dengan (31%).

D. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas instrumen adalah ukuran sejauh mana suatu alat ukuran dapat mengukur apa yang ingin diukur (Supranto, 2003). Pemahaman ini diperkuat oleh Sugiyono (2006:109), bahwa hasil penelitian benar-benar valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Pengujian kuisioner sebagai instrumen penelitian, dapat dilakukan dengan uji validitas dan reliability. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data-data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Hasil dari uji reliabiity bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji validitas dan reliability yang dilakukan terhadap 57 responden karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang dengan menggunakan program SPSS secara rinci dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Variabel X1	Item Pertanyaan	Parameter	R-hitung	Keterangan
Pendidikan	P1	0,300	0,629	Valid
	P2	0,300	0,704	Valid
	P3	0,300	0,678	Valid
	P4	0,300	0,752	Valid

Sumber : Hasil olah data primer

Data pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P4 terhadap total skor butir pernyataan variabel Pendidikan (X1) menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari parameter (0,300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pendidikan adalah Valid.

a. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Variabel X1	Item Pertanyaan	Parameter	R-hitung	Keterangan
Pengalaman Kerja	P1	0,300	0,633	Valid
	P2	0,300	0,691	Valid
	P3	0,300	0,478	Valid
	P4	0,300	0,703	Valid

Sumber : Hasil olah data primer

Data pada tabel 4.7 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P4 terhadap total skor butir pernyataan variabel

Pengalaman Kerja (X2) menunjukkan nilai $r_{\text{(hitung)}}$ lebih besar dari parameter (0,300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pendidikan adalah Valid.

b. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

	Item Pernyataan	Parameter	R-hitung	Keterangan
Prestasi Kerja	P1	0,300	0,396	Valid
	P2	0,300	0,583	Valid
	P3	0,300	0,303	Valid
	P4	0,300	0,500	Valid
	P5	0,300	0,717	Valid
	P6	0,300	0,602	Valid

Sumber Hasil Olahan SPSS

Data pada tabel 4.8 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P6 terhadap total skor butir pernyataan variabel Prestasi Kerja (Y) menunjukkan nilai $r_{\text{(hitung)}}$ lebih besar dari parameter (0,300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pendidikan adalah Valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument (kuesioner) dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozoli, 2006:41). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 57

responden dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Reliabilitas

No	Variabel	Parameter	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Pendidikan	0,60	0,635	Reliable
2	Pengalaman Kerja	0,60	0,697	Reliable
3	Prestasi kerja	0,60	0,741	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai $r_{Cronbach\ Alpha}$ lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir-butir pertanyaan tersebut adalah reliabel. Hal ini berarti kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisioner yang handal dan butir-butir pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat digunakan berkali-kali dalam jangka waktu yang berbeda.

E. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau analisis statistik deskriptif merupakan alat statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan sekumpulan data yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian

ini, analisis deskriptif dilakukan dengan membuat tabel dari jawaban responden dan kemudian memberikan jawaban dari hasil persentasi dan jawaban responden berdasarkan rumus yangtelah ditetapkan.

a. Pendidikan

Gambaran pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Kota Kupang dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Jawaban Responden Variabel Pendidikan (X1)

Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	XP_{s-p}	XP_{s-p}/5x100	Kategori Persepsi
P1	233	4,09	81,75	Baik
P2	219	3,84	76,84	Baik
P3	225	3,95	78,95	Baik
P4	241	4,23	84,56	Sangat Baik
Total	918	4,03	80,53	Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Hasil rekapitulasi pada tabel 4.10 menunjukkan jumlah jawaban 57 responden mengenai Pendidikan adalah 918 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi $((\sum XP^{\wedge})-p/5)$ yakni 4,03 sehingga kategori presepsi $(XP_{s-p}/5 \times 100)$ dari variabel Pendidikan adalah 80,53 dan di kategorikan baik.

b. Pengalaman Kerja

Gambaran Pengalaman Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kupang dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	XP_s-p	XP_s-p/5x100	Kategori Persepsi
P1	234	4.11	82,11	Baik
P2	242	4.25	84,91	Sangat Baik
P3	237	4.16	83,16	Baik
P4	231	4.05	81,05	Baik
Total	944	4.14	82,81	Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Hasil rekapitulasi pada tabel 4.11 menunjukkan jumlah jawaban 57 responden mengenai Pengalaman Kerja adalah 977 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi ($(\sum XP^i - p)/5$) yakni 4,14 sehingga kategori persepsi ($XP_s - p/5 \times 100$) dari variabel Pengalaman adalah 82,81 dan di kategorikan sangat baik.

c. Prestasi Kerja

Gambaran prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	XP_s-p	XP_s-p/5x100	Kategori Persepsi
P1	238	4,18	83,51	Baik
P2	237	4.16	83,16	Baik
P3	239	4.19	83,86	Baik
P4	222	3,89	77,89	Baik
P5	238	4.18	83,51	Baik
P6	239	4.19	83,56	Baik
Total	1413	4,13	82,63	Baik

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Hasil rekapitulasi pada tabel 4.12 menunjukkan jumlah jawaban 57 responden mengenai Prestasi Kerja adalah 1413 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi ($(\sum XP^i - p)/5$) yakni 4,13 sehingga kategori persepsi ($XP_s - p/5 \times 100$) dari variabel Prestasi Kerja adalah 82,63 dan di kategorikan baik.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Hasil	Kategori Persepsi
Pendidikan	80,53	Baik
Pengalaman Kerja	82,81	Baik
Prestasi Kerja	82,63	Baik
Rata-rata	81,99	Baik

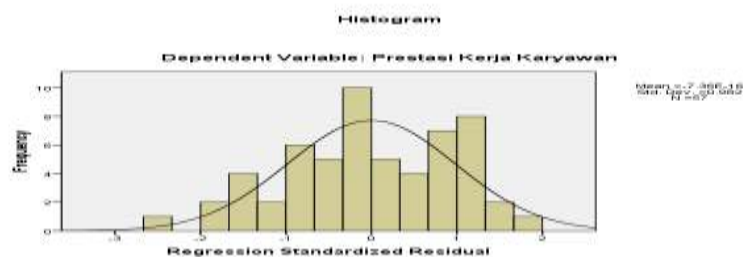
Sumber: Hasil Olah data primer

b. Analisis Statistik Iverensial

1. Uji Normalitas

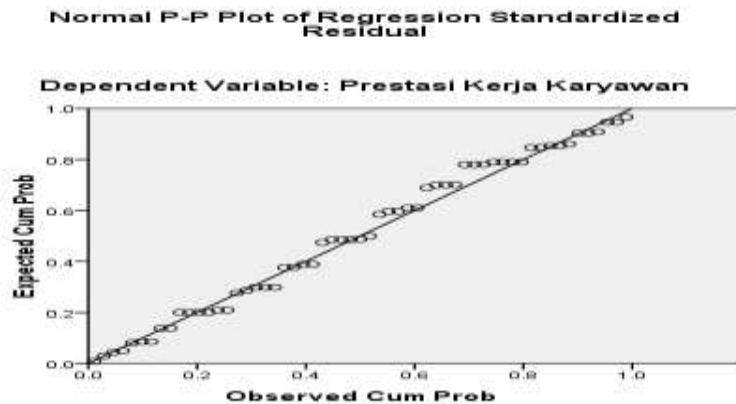
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data-data hasil penelitian, baik variabel terikat maupun variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data dapat diamati pada grafik histogram maupun grafiknormal P-Plot dapat kita lihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2
Grafik Histogram Uji Normalitas



Sumber: Hasil olah data primer

Gambar 4.3
P-plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil olah data primer

Pada gambar 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa data-data berada pada kurva normal atau menyebar mengikuti distribusi normal. Demikian juga grafik normal probabilitas plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebaranyang mengikuti garis diagonal. Karena dengan itu dapat disimpulkan bahwa hasil-hasil penelitian inid dapat dianalisis dengan model regresi karena memenuhi asumsi normalitas. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear pengujian dengan SPSS. Dengan menggunakan test for linearity dengan taraf siginfikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bilang signifikansi linearity lebih besar dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Uji ini biasanya di gunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi

atau regresi linear, pengujian dengan SPSS dengan menggunakan test Forlinearity dengan tersignifikan 0,05. Dua variable di katakana Mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi linearity lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.14

Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prestasi Kerja Karyawan * Pendidikan	57	100.0%	0	.0%	57	100.0%
Prestasi Kerja Karyawan * Pengalaman Kerja	57	100.0%	0	.0%	57	100.0%

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Pendidikan tersebut mempunyai hubungan linearity karena mempunyai nilai signifikan $> 0,05$.

3. Uji multikolonearitas

Hasil uji multikolonearitas menunjukan bahwa variabel pendidikan pengalamankerja berengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel prestasi kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang.

Tabel 4.15
Uji multikolonearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan	.529	1.892
Pengalaman Kerja	.529	1.892

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Hasil Olahan SPSS

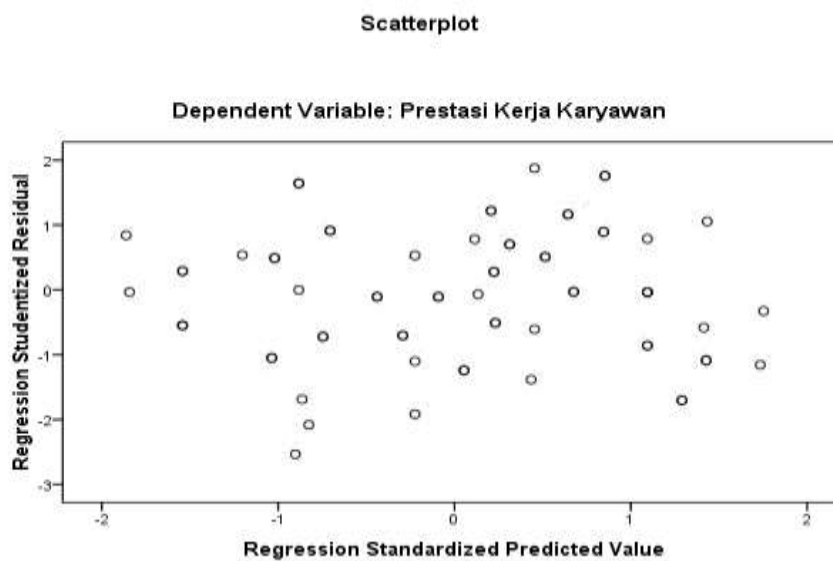
Dari hasil diatas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) keduana variabel yaitu X1 dan X2 adalah 1,892 lebih besar dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,100, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikoloneritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi linear berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari obeservasi yang satu dengan observasi yang lain. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik sccaterplot antara z prediction untuk variabel bebas (sumbu x=y hasil prediksi) dan nilai residualnya merupakan variabel terikat (sumbu y=y). Heteroskedastisitas terjadi jika pada saccaterplot titik

titiknya menyebar secara beraturan, tetapi apabila titik-titiknya tidak beraturan baik menjepit, melebar, maupun bergelombang maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan SPSS

Hasil dari output scatterplot, didapatkan titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y, dan titik yang mempunyai pola teratur. Maka dapat disimpulkan variabel diatas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (Sugiyono, 1999) digunakan untuk mengeta-

hui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (parsial). Berdasarkan analisis data diperoleh koefisien beta regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.794	1.850		1.511	.137		
Pendidikan	.654	.127	.495	5.169	.000	.529	1.892
Pengalaman Kerja	.693	.151	.440	4.601	.000	.529	1.892

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,495X_1 + 0,440X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan makna dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut :

- a. Nilai $(\beta_1) = 0,495$, apabila terjadi perubahan pada variabel pendidikan (X_1) maka prestasi kerja (Y) akan berubah juga. Artinya jika variabel pendidikan

kerja baik, maka kinerja juga akan baik begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada pendidikan maka kinerja juga akan menurun.

- b. Nilai (β_2)= **0,440**, apabila terjadi perubahan pada variabel prestasi kerja maka prestasi (Y) akan berubah juga. Artinya jika variabel pengalaman kerja baik maka prestasi juga akan baik. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan pada pengalaman kerja, maka kinerja juga akan menurun.
- c. Dari data yang diperoleh dari hasil pengujian menggunakan program SPSS, dapat diketahui bahwa variabel pendidikan lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja(Y) yaitu sebesar 0,495 dibandingkan dengan variabel pengalaman kerja sebesar 0,440.

d. Pengujian Hipotesis Statistik

1) Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis statistic pengaruh secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas yang terdiri dari variabel pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap variabel terikat Prestasi kerja (Y) pada PDAM Kota Kupang ditunjukkan pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.17**Hasil Uji Parsial (t)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	sBeta		
1 (Constant)	2.794	1.850		1.511	.137
Pendidikan	.654	.127	.495	5.169	.000
Pengalaman Kerja	.693	.151	.440	4.601	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

1. Pendidikan

Hasil uji t untuk variabel pendidikan (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung}

Sebesar 5.169 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0). Artinya secara parsial, variabel positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PDAM Kota Kupang .

2. Pengalaman Kerja

Hasil uji t untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4.601 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil

dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%), maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Artinya secara parsial variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Kota Kuang.

2) Uji Simultan (F)

Uji Simultan (uji f) bertujuan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis statistik secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.18

Uji Simultan (uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	233.974	2	116.987	76.201	.000 ^a
Residual	82.903	54	1.535		
Total	316.877	56			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di peroleh nilai F hitung sebesar 76.201 dengan tingkat sigifikan 0,000. Karena nilai probalitas $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$. Maka model regresi dapat dipergunakan untuk prestasi kerja PDAM Kota Kupang. Dengan demikian kata lain variabel pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel prestasi kerja PDAM Kota Kupang.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan (X_1) , dan pengalaman kerja (X_2) , berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja (Y). Nilai dari koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 tentang Output Model Summary seperti dibawah ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.729	1.23905	1.769

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan pada output model summary di atas, nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,738. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini menerangkan bahwa 7,38% variabel prestasi PDAM Kota Kupang merupakan kontribusi dari kedua variabel independen, yakni pendidikan dan pengalaman.

F. Pembahasan

Hasil penelitian yang diuraikan diatas, baik dengan menggunakan alat statistik deskriptif maupun inferensial, selanjutnya dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan teori. Hasil penelitian terdahulu, dan fakta atau kondisi dilapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Kota Kupang.

1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pendidikan adalah 80,53%, yang artinya gambaran tentang pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah baik. Penilaian responden tentang motivasi kerja tersebut juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja yang sangat baik yakni 82,63%. Hal tersebut berbanding terbalik dengan fenomena dan hipotesis yang digambarkan cukup baik pada PDAM Kota Kupang. Pada hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 5.169 dengan nilai signifikan sebesar 0,300 lebih kecil dari tingkat alfa

yang digunakan yaitu 0,05% (5%) sehingga keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).

Fakta atau kondisi di lapangan pada penelitian ini, responden pada PDAM Kota Kupang tidak semua karyawan memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatan, dimana semakin baik pendidikan maka akan semakin baik juga dampak yang dihasilkan dalam peningkatan prestasi karyawan.

Pendidikan merupakan faktor paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Ihsan (2006:75) jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan berelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan dan cara menyajikan bahan pengajaran peserta didik, yang ditetapkan berdasarkan tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Hesti Wulansih (2014) “ Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali”. Berdasarkan analisis yang dilakukan hubungan antara tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan meubel CV. Mugiharjo. Hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. Nilai t hitung variabel pengalaman kerja (4,070) lebih besar daripada nilai t tabel (2,000), serta nilai signifikan (0,000) lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (0,05), sehingga H_a yang diterima. Atau dapat diartikan bahwa variabel

pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan meubel CV. Mugiharjo dengan produktivitas kerja. Dikarenakan nilai t_{hitung} variabel tingkat pendidikan (0,035) lebih kecil daripada nilai t_{tabel} (2,000), serta nilai signifikan (0,972) yang lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan (0,05), maka H_0 yang diterima. Atau dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan meubel CV. Mugiharjo.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja(X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pengalaman kerja adalah baik yakni 82,81% yang artinya gambaran tentang pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah baik. Penilaian responden tentang pengalaman kerja tersebut juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel prestasi kerja karyawan yang baik yakni 82,63%. Pada hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa tidak berpengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4.601 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,005(5%) sehingga keputusan yang diambil adalah diterima hipotesis alternative (H_a) dan ditolak hipotesis nol (H_0).

Fakta atau kondisi di lapangan pada penelitian ini, responden pada PDAM Kota Kupang dilihat dari karakteristik pengalaman kerja bahwakurangnya dorongan ataupun pemberian semangat dari pimpinan kepada karyawan yang tidak giat dalam bekerja. Sebagian karyawan mengatakan tidak adanya penghargaan dari pimpinan berupa materi atau pujian sehingga semangat kerja karyawan menjadi menurun.

Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Anik Insyah (2012) “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan kinerja Karyawan pada BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiripusat dan cabang Malang” dengan metode analisis regresi linear berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa simultan dengan tingkat signifikasinya 5%, variabel metode diklat, instruktur diklat dan lama waktu diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja secara parsial dengan diklat signifikansi 5%, metode diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t_{hitung} sebesar 0,123% < t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,903. Variabel materi diklat berpengaruh signifikan dengan t_{hitung} sebesar 2,958 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan 0,006, untuk t_{hitung} sebesar 2,042