

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

PT Bank Pembangunan Daerah Lampung merupakan Bank milik Pemerintah Daerah Lampung yang pada saat pembentukannya berbentuk Perusahaan Daerah (PD) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan didirikan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Lampung Nomor 10-A/1964 Tanggal 1 Agustus 1964 dengan nama Bank Pembangunan Daerah Lampung, telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dengan surat pengesahan Nomor : Des.57/7/3/150 tanggal 26 Agustus 1965 serta telah mendapat persetujuan Izin Usaha dari Menteri Bank Sentral Republik Indonesia Nomor : Kep.66/UBS/1965 tanggal 13 Agustus 1965. Bank Pembangunan Daerah Lampung mulai beroperasi pada tanggal 31 Januari 1966.

Tujuan Pendirian Bank Pembangunan Daerah Lampung adalah untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang kas daerah dan membantu mendorong pertumbuhan perekonomian daerah Provinsi Lampung. Pada saat masih berbentuk Perusahaan Daerah modal dasar Bank Pembangunan Daerah Lampung berdasarkan Perda Nomor 8 tahun 1973 tanggal 9 Oktober 1973 tentang Bank Pembangunan Daerah Lampung sesuai Surat Mendagri Nomor : Pem.10/28/39/161 Tahun 1975 tanggal 13 September 1975 modal dasar bank pertama kali ditetapkan sebesar Rp 100 juta, selanjutnya terjadi peningkatan modal dasar sebagaimana tertuang dalam Perda Nomor 13 Tahun 1979 tanggal 26 Nopember 1979, sehingga modal dasar bank menjadi sebesar Rp 1 miliar, tahun 1984 terjadi peningkatan modal dasar bank sebagaimana tertuang dalam Perda Nomor 7 Tahun 1984 tanggal 10 Desember 1984 yaitu modal dasar sebesar Rp 5 miliar, pada tahun 1990 terjadi peningkatan modal dasar sesuai Perda Nomor 3 Tahun 1990 tanggal 7 Juni 1990 modal dasar dinaikkan menjadi sebesar Rp 10 miliar, dan pada tahun 1992 terjadi peningkatan modal dasar bank sehingga

menjadi sebesar Rp 25 miliar sesuai dengan Perda Nomor 15 Tahun 1992 tanggal 10 Desember 1992.

Pada tanggal 04 November 2020 Ban Lampung tercatat sebagai Bank Buku 2 sesuai surat Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor : S-708/KO.074/2020 Tanggal 04 November 2020. Pendirian Perusahaan Daerah (PD) Bank Pembangunan Daerah Lampung berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Lampung Nomor 10-A/1964 Tanggal 1 Agustus 1964. Perubahan bentuk Badan Usaha, berdasarkan Akta Nomor 5 tanggal 3 Mei 1999 yang dibuat oleh Notaris Soekarno, SH di Bandar Lampung, tentang Pendirian Perseroan Terbatas PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung.

Perubahan Logo Bank Lampung, berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Bank Pembangunan Daerah Lampung nomor 099/DIR/REN/VIII/2011 tanggal 12 Agustus 2011. PT Bank Pembangunan Daerah Lampung tercatat sebagai Bank Buku 2 sesuai Surat Otoritas Jasa Keuangan (OJK) nomor : S-708/KO.074/2020 tanggal 4 November 2020, dengan peningkatan jumlah modal inti menjadi sebesar Rp 1,123 triliun.

Hingga 31 Desember 2020, Bank Lampung telah memberikan kontribusi terbaiknya kepada Pemangku Kepentingan (Stakeholder). Kontribusi tersebut diantaranya adalah, Bank Lampung yang ditunjuk sebagai satu-satunya bank pengelola keuangan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung maupun seluruh Kota dan Kabupaten seLampung, telah meluncurkan aplikasi Pemda Online. Aplikasi ini merupakan sistem pembayaran non tunai yang digagas Bank Lampung untuk mengurangi penggunaan uang tunai pada lingkungan Pemerintah Daerah dan akan menambah efektifitas dan efisiensi pembayaran serta mendorong transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Hal ini merupakan bentuk dukungan Bank Lampung terhadap program Gerakan Nasional Non Tunai (GNNT) yang dicanangkan Pemerintah Daerah se-Provinsi Lampung.

Manfaat menggunakan aplikasi ini antara lain:

- a. Mendukung kelancaran pembayaran Angsuran Kredit PANTAS para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki pinjaman Bank Lampung.
- b. Mempermudah proses transfer/pemindahbukuan kepada pembayaran gaji/payroll gaji.
- c. Efisiensi penggunaan/peredaran Cek/Bilyet Giro Dinas Pemerintah Daerah.
- d. Adanya penambahan/pertumbuhan jumlah Rekening Tabungan (*Number of Account*) ASN.
- e. Adanya potensi pengendapan dana baik dari Giro Dinas Pemda maupun dari Tabungan ASN.

Bank Lampung menjadi pelaksana pembayaran pajak kendaraan bermotor secara online melalui ATM Bank Lampung, guna memberikan fasilitas 24 jam non stop bagi para wajib pajak kendaraan bermotor di Provinsi Lampung. Aplikasi e-Samsat digunakan untuk pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) via Mesin ATM Bank Lampung. Sistem terpadu satu atap ini dijalankan oleh empat instansi yang saling bekerjasama yaitu Polri berperan dalam menerbitkan STNK, Dinas Pendapatan Provinsi berperan dalam menetapkan besarnya PKB dan BBN-KB, PT Jasa Raharja berperan mengelola SWDKLLJ dan Bank Lampung berperan sebagai penerima pembayaran pajak kendaraan bermotor. Aplikasi e-Samsat memiliki manfaat antara lain :

1. Bagi Wajib Pajak
 - a. Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor menjadi lebih efisien karena tidak perlu
 - b. Mengantri untuk melakukan pembayaran pajak
 - c. Menghindarkan Wajib Pajak dari pencaloan
 - d. Menghilangkan korupsi pada penerimaan pajak
2. Bagi Bank yaitu mengurangi antrian pada teller E SAMSAT E SAMSAT

Melalui fasilitas ini diharapkan masyarakat tetap bisa membayar pajak kendaraan bermotornya tepat waktu. Karena setiap rupiah yang mereka keluarkan untuk

membayar pajak kendaraan bermotor akan berdampak bagi pembangunan di Provinsi Lampung.

Bank Lampung berperan serta secara aktif dalam pelayanan Kesehatan masyarakat. Hal ini dibuktikan dalam bentuk kerjasama dengan RSUD Kota Agung dalam pembangunan ruang tunggu pasien. Ruang tunggu ini dibangun untuk melengkapi fasilitas RSUD bagi masyarakat yang memanfaatkan fasilitas rumah sakit untuk melakukan pengobatan. Dalam kondisi pandemi seperti ini banyak rumah sakit yang kewalahan menerima pasien dan kekurangan fasilitas perawatan. Dalam rangka ikut menggerakkan perekonomian domestik, maka Bank Lampung memberikan perhatiannya bukan saja kepada para pelaku ekonominya tapi juga dengan fasilitas perekonomian domestik.

Demi meningkatkan kapasitas dan kenyamanan para pelaku ekonomi, baik pedagang maupun konsumen, maka Bank Lampung melakukan pembangunan los teras Pasar Rakyat Bandar Jaya. Diharapkan dengan pembangunan ini akan menambah kapasitas dan kenyamanan pasar sebagai salah satu penggerak perekonomian.

Perhatian Bank Lampung pada peningkatan taraf kesehatan masyarakat dilakukan dalam berbagai bidang dan kegiatan. Salah satunya adalah dengan membangun *jogging track* di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Diharapkan fasilitas ini bisa digunakan masyarakat setempat untuk melakukan olah raga yang menunjang peningkatan Kesehatan mereka. Selain itu dengan dibangunnya tempat ini juga bisa menjadi tempat bagi UMKM untuk tumbuh dan berkembang yang akan membantu menggerakkan roda perekonomian masyarakat.

Taman kota saat ini menjadi penting peranannya di tengah menyempitnya lahan kota dan berkurangnya fasilitas umum berupa ruang terbuka hijau. Sebagai paru-paru kota, fungsi taman kota menjadi sangat esensial bagi usaha penanggulangan polusi udara dari gas buang industri dan transportasi.

Bank Lampung hadir dalam usahanya untuk turut merawat dan memelihara lingkungan hidup, salah satunya dengan melakukan pembangunan Taman Pelangi Kabupaten Way Kanan. Kawasan yang akan menjadi ruang terbuka hijau ini diharapkan akan memberikan banyak manfaat bagi masyarakat. Selain untuk meningkatkan kualitas udara bersih juga menjadi salah satu alternatif rekreasi masyarakat kota. Didukung dengan fasilitas bagi UMKM maka diharapkan mampu menciptakan multiplier effect bagi perekonomian lokal.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai *Corrected-Item Total Correlation*. Kategori pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya, r_{hitung} dengan $n(30) = 0,361$. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagaimana terlihat dalam Lampiran 5, maka dapat dibuat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Pernyataan Pengalaman Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_2	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_3	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_4	0,547	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_5	0,561	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_6	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_7	0,782	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_8	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_9	0,399	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_10	0,514	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur).

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Pernyataan Iklim Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0,691	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_2	0,732	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_3	0,720	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_4	0,364	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_5	0,762	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_6	0,626	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_7	0,598	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_8	0,732	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_9	0,762	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_10	0,598	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur).

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0,706	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_2	0,631	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_3	0,666	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_4	0,706	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_5	0,596	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_6	0,482	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_7	0,631	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_8	0,666	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_9	0,706	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan_10	0,387	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur).

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pernyataan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (r_{11}) dimana pada pengujian reliabilitas ini melalui bantuan komputer program SPSS. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien r_{11} seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4. *Reliability Statistics* Variabel Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel pengalaman kerja didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar $0,888 > 0,60$, sehingga kuisisioner pengalaman kerja bisa dikatakan reliabel.

Tabel 4.5. *Reliability Statistics* Variabel Iklim Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel iklim kerja didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar $0,900 > 0,60$, sehingga kuisisioner iklim kerja bisa dikatakan reliabel.

Tabel 4.6. *Reliability Statistics* Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel kinerja karyawan didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar $0,877 > 0,60$, sehingga kuisisioner kinerja karyawan bisa dikatakan reliabel.

Berdasarkan Tabel 4.4, Tabel 4.5 dan Tabel 4.6 terlihat bahwa keseluruhan nilai r_{11} lebih besar dari 0,6, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel, yang mengandung arti bahwa kuesioner tersebut akan selalu menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda, walaupun responden juga berbeda. Atau dengan kata lain, kuesioner tersebut dapat diandalkan dan dipercaya mampu untuk mengumpulkan data.

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ferdinand (2006) statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Pada penelitian ini, statistik deskriptif dilihat dari rata-rata (mean), maksimum, minimum, dan standar deviasi dengan menggunakan Program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.7 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pengalaman_kerja	86	28	46	37.94	4.929
iklim_kerja	86	22	47	36.66	4.891
kinerja_karyawan	86	28	47	37.69	4.916
Valid N (listwise)	86				

Sumber : Data diolah 2022 menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas terlihat bahwa hasil pengujian statistik deskriptif untuk variabel pengalaman kerja (X_1) didapatkan nilai N sebesar 86 karyawan, dengan nilai minimum 28, nilai maximum 46, nilai mean sebesar 37,94 dan nilai standar deviasi sebesar 4,929. Variabel iklim kerja (X_2) didapatkan nilai N sebesar 86 karyawan, dengan nilai minimum 22, nilai maximum 47, nilai mean pada sebesar 36,66 dan nilai standar deviasi 4,891. selanjutnya, untuk variabel kinerja karyawan (Y) dari hasil pengujian statistik deskriptif untuk variabel kinerja karyawan didapatkan nilai N sebesar 86 karyawan, dengan nilai minimum 28, nilai maximum 47, nilai mean sebesar 37,69 dan nilai standar deviasi sebesar 4,916.

4.2.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

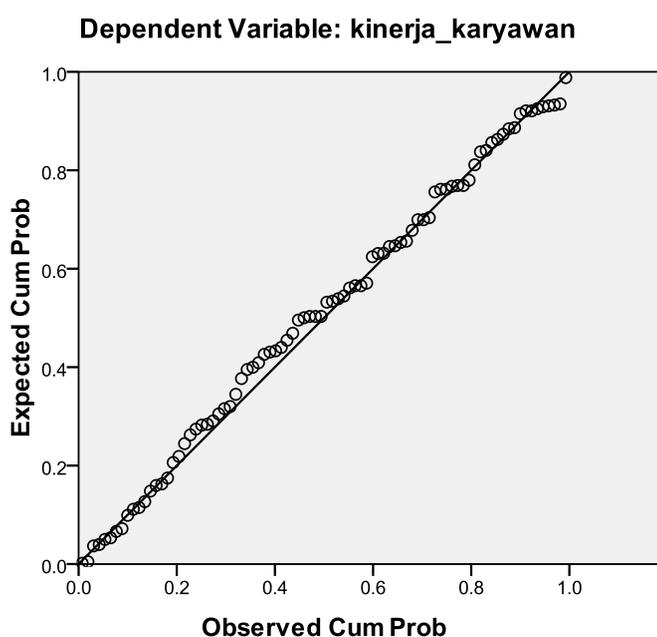
Perhitungan untuk semua uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 22.0 for windows* dan hasil pengolahannya dapat dilihat pada lampiran.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot.

Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran PPlot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Berikut ini akan disajikan pola penyebaran Pplot.

Gambar 4.1 Pola Penyebaran PPlot



Sumber Data: Pengolahan SPSS, 2022.

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data tersebar mengikuti atau berada di sekitar garis normal. Dengan demikian maka data variabel independen yaitu pengalaman kerja dan iklim kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2005) menyatakan bahwa uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinieritas. Dari hasil pengujian diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.8 Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Pengalaman kerja	0,907	1,103
Iklim kerja	0,907	1,103

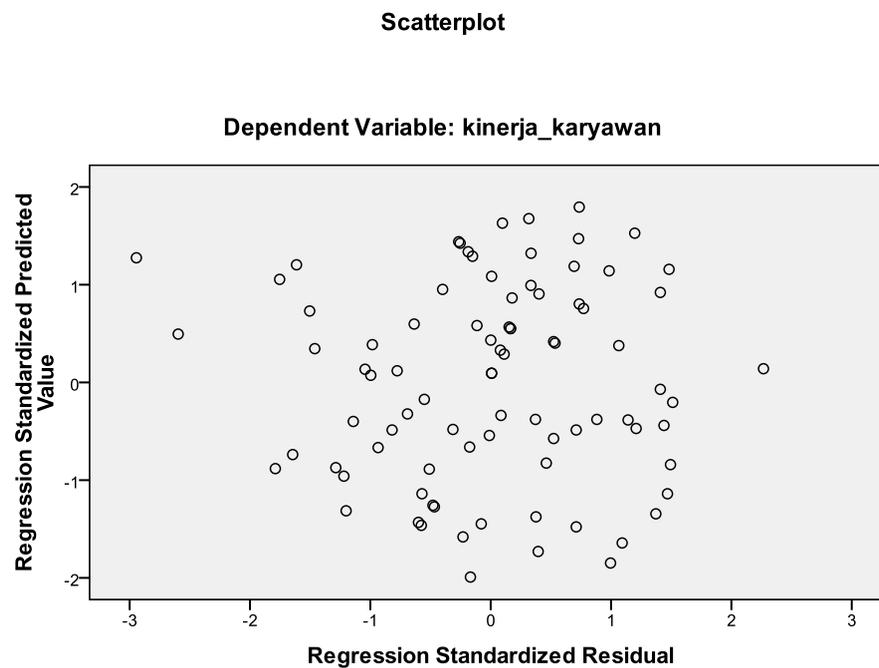
Sumber Data: Pengolahan SPSS, 2022.

Hasil di atas terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel yaitu variabel pengalaman kerja dan iklim kerja mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (10%). Sedangkan untuk nilai VIF secara keseluruhan kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terdapat gejala multikolinieritas.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik di bawah ini.

Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data: Pengolahan SPSS, 2022.

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.2.3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu, sehingga munculnya suatu data pengamatan dipengaruhi oleh data sebelumnya. Dilihat dari tabel durbin watson bahwa nilai batas dalam (du) pada sampel (n) = 86 dengan prediktor (k) = 2 yaitu sebesar 1,6971, sedangkan nilai durbin watson hasil perhitungan yaitu 1,797, dengan demikian diperoleh perhitungan di bawah ini.

$$du < d < 4-du$$

$$1,6971 < 1,797 < 4-1,6971$$

$$1,6971 < 1,797 < 2,309$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi, positif, dan negatif atau dengan kata lain kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh variabel independen juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan pada periode sebelumnya.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis inferensial dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS 22.0 *for Windows* yaitu pada Lampiran 6 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.245	4.022		2.298	.024
pengalaman_kerja	.404	.091	.405	4.459	.000
iklim_kerja	.357	.091	.356	3.913	.000

Sumber Data: Pengolahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil tersebut, kemudian dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, sehingga menjadi persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,245 + 0,404X_1 + 0,357X_2 + et$$

Interpretasi

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti di atas dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 9,245 mengandung arti kinerja karyawan akan tetap atau konstan sebesar 9,245 point tanpa adanya pengalaman kerja dan iklim kerja.
- Koefisien regresi X_1 bertanda positif sebesar 0,404 berarti pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,404 point, atau apabila

pengalaman kerja meningkat sebesar 1 persen dengan asumsi variabel iklim kerja dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,404 point pada konstanta 9,245.

- c. Koefisien regresi X_2 bertanda positif sebesar 0,357 berarti pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,357 point, atau apabila variabel iklim kerja meningkat 1 persen, dengan asumsi variabel pengalaman kerja dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat 0,357 point pada konstanta 9,245.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.10 Uji t untuk Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t_{hitung}	$t_{tabel} (n-2; \alpha 0,05)$	Kondisi	Kesimpulan
Pengalaman kerja	4,459 (sig. 0,000)	1,989	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,000 > 0,05)	Ho diterima dan Ha ditolak

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja yaitu 4,459 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,989) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung. Hal ini mengandung arti bahwa apabila adanya peningkatan pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung di masa yang akan datang.

4.2.5.2 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.11 Uji t untuk Variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t_{hitung}	$t_{tabel} (n-2; \alpha 0,05)$	Kondisi	Kesimpulan
Iklim kerja	3,913 (sig. 0,000)	1,989	$t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,000 > 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai t_{hitung} untuk variabel iklim kerja yaitu 3,913 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,989) atau dengan kata lain $t_{hitung} < t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000 lebih besar dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Dengan demikian, Ho diterima dan Ha ditolak, atau dengan kata lain iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung. Hal ini mengandung arti bahwa apabila ada peningkatan iklim kerja yang diterapkan maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung di masa yang akan datang.

4.2.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh secara keseluruhan (simultan) dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 4.12 Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	778.068	2	389.034	25.296	.000 ^a
Residual	1276.455	83	15.379		
Total	2054.523	85			

Untuk pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (25,296) > F_{tabel} (3,107) dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < α 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti pengalaman kerja dan iklim kerja secara simultan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Lampung Cabang Utama Bandar Lampung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin setuju pengalaman kerja dan iklim kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT Bank Lampung Cabang Utama Bandar Lampung.

Besarnya pengaruh secara bersama-sama pengalaman kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13. *Model Summary*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.364	3.922

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh nilai *R-Square* sebesar $= (0,615)^2 = 0,379$ yang menunjukkan besarnya sumbangan pengalaman kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,9% sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diidentifikasi (diteliti) dalam penelitian ini seperti pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan lain sebagainya.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,459 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,989) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Lampung Cabang Utama Bandar Lampung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin setuju pengalaman kerja yang diterapkan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Bank Lampung Cabang Utama Bandar Lampung.

Menurut Nitisemito (2017) senioritas atau sering disebut dengan istilah “*length of service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan, maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Readi (2020) bahwa pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang, sedangkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang, pelatihan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya, jika pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung.

4.3.2 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,913 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,989) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Lampung Cabang Utama Bandar Lampung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin optimal iklim kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT Bank Lampung Cabang Utama Bandar Lampung.

Menurut Simamora (2014) bahwa iklim kerja adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim kerja mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim kerja mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM. Iklim kerja yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Purba dan Sembiring (2020) dengan kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang dengan nilai t -hitung sebesar 6,634 $>$ t -tabel 1,670. Iklim kerja secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang dengan nilai t -hitung sebesar $2,573 > t$ -tabel $1,670$. Motivasi kerja dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang dengan nilai F -hitung sebesar $26,375 > F$ tabel $3,17$.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya, jika iklim kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung.