

Pengaruh Lingkungan Pelatihan, Fasilitas, Dan Reward Terhadap Motivasi Dan Kinerja BDO Funding Bank Syariah Indonesia

Tasya Maharani¹, Ahmad Said Matondang²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Indonesia

E-mail: 16tasya08maharani02@gmail.com

Article History:

Received: 23 April 2025

Revised: 30 April 2025

Accepted: 05 Mei 2025

Keywords: Lingkungan Pelatihan, Fasilitas, Reward dan Motivasi, Kinerja

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana lingkungan pelatihan, fasilitas, dan struktur insentif mempengaruhi kinerja dan motivasi peserta pelatihan Branch Development Officer (BDO) Funding Bank Syariah Indonesia (BSI). Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kinerja dan kompetensi BDO Funding dalam membantu ekspansi dana pihak ketiga (DPK) BSI. Peserta dalam penelitian ini meliputi 54 orang dari berbagai Kantor Wilayah (RO), seperti RO I Aceh, RO II Medan, RO III Palembang, RO IV Jakarta 1, RO IX Kalimantan, RO V Jakarta 2, RO VI Bandung, RO VII Semarang, RO VIII Surabaya, dan RO X Makassar. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai bagian dari teknik survei kuantitatif, dan regresi linier berganda digunakan untuk analisis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem insentif memiliki dampak yang baik tetapi dapat diabaikan pada motivasi peserta, lingkungan pelatihan dan fasilitas memiliki dampak menguntungkan yang cukup besar. Lebih jauh, telah dibuktikan bahwa motivasi secara signifikan meningkatkan kinerja peserta pelatihan. Sebagai kesimpulan, BSI harus menilai efisiensi sistem insentif dan meningkatkan standar lingkungan pelatihan dan fasilitas. Untuk mencapai tujuan DPK, laporan ini menawarkan ide-ide strategis BSI untuk menciptakan program pelatihan yang lebih sukses.

PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap layanan keuangan berbasis Islam, sektor perbankan Islam di Indonesia pun tumbuh signifikan. Bank Syariah Indonesia (BSI), sebagai bank syariah terbesar di tanah air, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan dana pihak ketiga (DPK) sebagai indikator utama keberhasilan operasional. Salah satu strategi yang diterapkan oleh BSI adalah pengembangan kompetensi pegawai melalui program pelatihan khusus untuk Branch Development Officer (BDO) Funding. BDO Funding berfungsi sebagai garda terdepan dalam menghimpun dana dari masyarakat dengan tetap mematuhi prinsip-prinsip syariah. Namun, efektivitas program pelatihan BDO Funding perlu dievaluasi untuk memastikan

bahwa investasi yang dilakukan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja peserta.

Sumber daya manusia sangat penting, terlepas dari ukuran perusahaan. Karena dianggap sebagai elemen vital dalam pertumbuhan bisnis, sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam organisasi besar. Kemajuan pemerintahan dapat tercapai jika didukung oleh aparatur negara yang berkualitas. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. (Syafitri & Suriani, 2019). Menurut Bernardin (2018), pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau pekerjaan terkait. Fenomena yang menarik untuk dikaji adalah bagaimana interaksi antara lingkungan pelatihan, ketersediaan fasilitas pendukung, dan penerapan sistem reward dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Meskipun beberapa studi telah membahas pentingnya pengembangan sumber daya manusia di sektor perbankan syariah, masih terdapat ruang untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai dampak simultan dari ketiga faktor tersebut terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai. Satu hal yang menarik untuk diteliti lebih dalam adalah interaksi antara tiga elemen kunci suasana pelatihan, fasilitas yang ada, dan sistem penghargaan yang dapat saling memengaruhi dan berkontribusi pada motivasi serta kinerja pegawai. Ketiga elemen ini tidak hanya berfungsi secara terpisah, melainkan saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Meskipun sudah ada beberapa studi yang menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam sektor perbankan syariah, masih ada peluang untuk menggali lebih dalam bagaimana ketiga faktor ini bekerja sama untuk memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan pendekatan yang lebih menyeluruh, kita dapat lebih memahami dinamika yang terjadi di lapangan, terutama dalam konteks pelatihan karyawan, dan bagaimana hal ini dapat berdampak pada hasil yang dicapai. Menurut Moenir, dalam (Yuliana dkk., 2019) fasilitas kerja mencakup semua hal yang dapat dimanfaatkan, digunakan, atau dihuni oleh karyawan, baik dalam konteks lingkungan kerja maupun untuk mendukung kelancaran tugas mereka. Kepuasan karyawan, yang dipengaruhi oleh lingkungan dan fasilitas kerja, juga berkaitan erat dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini hadir untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana kualitas lingkungan pelatihan yang didukung oleh fasilitas memadai, serta implementasi sistem reward yang terstruktur dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan secara signifikan membantu terciptanya praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dalam industri perbankan Islam, khususnya berkenaan dengan peningkatan kinerja karyawan dan pengembangan kompetensi.. Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat dinamika industri perbankan syariah yang terus berkembang, dimana tuntutan akan pegawai yang berkompeten dan berdedikasi tinggi menjadi semakin kritis. Pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai dapat menjadi landasan bagi pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan program pelatihan dan sistem penghargaan yang lebih efektif di masa mendatang.

Untuk meningkatkan kinerja Funding di Bank Syariah Indonesia (BSI), program pelatihan menjadi salah satu strategi utama. Namun, keberhasilan pelatihan ini tidak hanya tergantung pada lingkungan dan fasilitas yang memadai. Penelitian ini menekankan pentingnya sistem penghargaan yang terstruktur sebagai elemen penting dalam memotivasi karyawan. Dalam hal ini, penghargaan tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga mencakup pengakuan dan penghargaan atas kontribusi individu. Diharapkan bahwa penghargaan yang sesuai, yang disesuaikan dengan hak dan kewajiban masing-masing karyawan, akan meningkatkan kepuasan

kerja dan, pada akhirnya, kinerja. Di sisi lain, motivasi dan kinerja dapat terhambat oleh gaya kepemimpinan yang kurang kuat atau kurangnya rasa hormat terhadap tujuan karyawan. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa secara menyeluruh cara-cara di mana lingkungan pelatihan, fasilitas, dan program insentif BSI bekerja sama untuk memengaruhi motivasi pendanaan dan kinerja. (Sri Wahyuni & Haji Agus Salim Bukittinggi, t.t.).

Dari Mahsun (2006), dalam *Muqoyyaro*h (2018) pada dasarnya ada dua jenis penghargaan atau reward, yaitu:

“Social reward adalah pujian dan persetujuan diri dari dalam dan luar organisasi yang merupakan unsur imbalan eksternal yang diterima dari lingkungan, seperti: materi keuangan dan sertifikat penghargaan.”

“Psychic reward berasal dari harga diri (berkaitan dengan harga diri), kepuasan diri, dan kebanggaan atas apa yang akan terjadi.”

Kepuasan pribadi adalah cara untuk menerima imbalan psikis. Terdapat faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja individu, seperti faktor intrinsik dan ekstrinsik sebagaimana yang diuraikan oleh (Mangkunegara, 2019), adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor-faktor yang diperhitungkan termasuk pesan kebanggaan, pujian, dan ucapan selamat yang digunakan karyawan untuk memuaskan diri sendiri. Selain itu, pekerja merasa faktor-faktor ini menjadi komponen yang menyenangkan dari lingkungan tempat kerja mereka. Sertakan semua faktor bawaan seperti prestasi, pengakuan (seperti menjadi orang baik), lingkungan kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Kisaran kemungkinan mencakup komunikasi antara manajer dan bawahan, strategi manajemen, prosedur pengaturan (penggabungan), lingkungan kerja, dan kondisi kehidupan. Penghargaan kontekstual dalam pelatihan perbankan Islam adalah sistem penghargaan terstruktur yang diberikan kepada karyawan yang membuat kemajuan penting dalam pengembangan kompetensi dan perjalanan pembelajaran mereka. Tujuan dari hadiah ini adalah untuk meningkatkan antusiasme dan mempertahankan keteraturan dalam kinerja karyawan selama pelatihan.

Bank Syariah Indonesia (BSI) berupaya meningkatkan kualitas layanan dan operasional melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama dengan program pelatihan untuk Branch Development Officer (BDO) Funding. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi BDO dalam mengumpulkan Dana Pihak Ketiga (DPK), yang penting bagi keberhasilan bank.

Motivasi kerja menjadi faktor utama dalam kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi dan hasil kerja yang lebih baik, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif, fasilitas yang memadai, dan sistem penghargaan yang adil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana ketiga elemen tersebut memengaruhi motivasi dan kinerja peserta pelatihan BDO Funding di BSI, dengan harapan dapat mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bank.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Pelatihan

Lingkungan pelatihan mencakup semua elemen yang terlibat dalam proses pembelajaran di tempat kerja. Berdasarkan Teori Pembelajaran Sosial Bandura, individu belajar melalui pengamatan dan pengalaman. Lingkungan pelatihan yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk belajar dan berkembang, yang berdampak pada kinerja mereka. Penelitian oleh (Pratiwi dkk., 2023) menunjukkan bahwa lingkungan pelatihan yang mendukung dapat

meningkatkan partisipasi karyawan dalam program pelatihan.

Fasilitas dan Reward

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja mencakup semua elemen yang ada di tempat kerja yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Ini termasuk berbagai sumber daya fisik yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka, seperti peralatan kantor, perlengkapan, teknologi informasi, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hal ini menegaskan bahwa penyediaan fasilitas yang memadai dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

Motivasi

Untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap orang yang memberikan kontribusi harus memiliki motivasi tinggi untuk membangkitkan, membimbing, dan mempertahankan perilaku kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan unsur-unsur yang memotivasi karyawannya.. Tansuhaj mengatakan (dalam Nugroho et al., 2021) bahwa motivasi adalah faktor yang membangkitkan semangat dan gairah seseorang dalam menjalankan aktivitas di perusahaan atau organisasi. Ia menggarisbawahi bahwa komponen kunci manajemen adalah motivasi, yang merupakan cerminan pola pikir dan watak orang-orang yang menginspirasi, membimbing, dan menopang perilaku karyawan. Menurut Supardi dan Anwar, motivasi adalah kekuatan batin yang mendorong orang untuk terlibat dalam perilaku tertentu guna mencapai tujuan mereka. Perilaku yang ditujukan untuk mencapai kepuasan merupakan cerminan dari motif ini. Akibatnya, motivasi dapat disimpulkan dari perilaku daripada dilihat secara eksplisit.

Konsep motivasi menunjukkan bahwa ketika seseorang mengalami ketidakseimbangan motivasi, ia berada dalam keadaan tidak seimbang. Sebaliknya, ketika dorongan tersebut terpenuhi dan memberikan kepuasan, individu tersebut mencapai keadaan seimbang. David Mc. Clelland mengidentifikasi beberapa indikator motivasi, yaitu:

- a) Kebutuhan untuk berprestasi, yang mencerminkan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar memiliki makna bagi diri sendiri dan orang lain.
- b) Kebutuhan berafiliasi, yang menunjukkan keinginan untuk bersosialisasi dan menjalin hubungan akrab dengan orang lain.
- c) Kebutuhan kekuatan, yang berkaitan dengan keinginan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi serta orang lain.

Kinerja

Menurut Kusnaedi dalam (Rifa', t.t.-a) Setiap kegiatan, tindakan, atau perbuatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dapat dikategorikan sebagai kinerja karyawan.. Hariandja (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan mencakup perilaku aktual yang ditampilkan sesuai dengan fungsi mereka di dalam perusahaan dan hasil kerja yang mereka hasilkan.. (Afandi & Bahri, 2020) Lebih jauh lagi, Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan tanpa melanggar standar hukum atau etika apa pun. (2018, Ricardianto) mendefinisikan kinerja sebagai indikator seberapa sukses suatu kebijakan atau program dipraktikkan dalam rangka memenuhi tujuan yang terkait dengan visi dan tujuan organisasi. Indikator kinerja berikut ditemukan sebagai hasil kerja Sutrisno:

- a) Kualitas Kerja: Ini adalah hasil yang dapat diukur dari seberapa baik sumber daya manusia beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi. Keakuratan, ketepatan waktu, dan

kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan merupakan komponen dari pekerjaan berkualitas tinggi.

- b) Kuantitas Kerja: mengacu pada kuantitas output yang dihasilkan, termasuk unit atau aktivitas yang telah selesai. Jumlah pekerjaan menunjukkan tujuan yang ditetapkan dan sejauh mana karyawan telah memenuhi harapan atasannya.
- c) Pengetahuan: Didefinisikan sebagai hasil dari pemahaman individu setelah melakukan pengindraan terhadap objek tertentu. Hal ini mencakup kemampuan pegawai dalam memahami tugas-tugas terkait pekerjaan serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
- d) Kerjasama: Proses kolaboratif di mana anggota tim saling mendukung untuk mencapai hasil bersama. Kemampuan kerjasama dapat meningkatkan rasa percaya diri dan interaksi antar pegawai, serta melatih mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kerjasama ini juga mencakup sikap positif terhadap pekerjaan tim dan kesediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. (Rifa', t.t.-b)

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengevaluasi dampak lingkungan pelatihan, fasilitas pendukung, dan sistem penghargaan terhadap motivasi serta kinerja peserta pelatihan di BSI Corporate University. Metode ini dipilih secara objektif mengukur hubungan antara variabel-variabel tersebut melalui data yang bersifat numerik. Pengambilan data ini dimulai Pada bulan Oktober dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang diisi oleh peserta yaitu pegawai bank syariah. Dua sumber menyediakan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini: data primer dari kuesioner yang diisi oleh responden, yaitu Peserta Pelatihan Karyawan BSI.

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus dengan pendekatan kuantitatif untuk meneliti dampak program pelatihan BSI Corporate University terhadap motivasi dan kinerja peserta dari berbagai wilayah. Pendekatan ini membantu memahami konteks pengembangan SDM serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan mutu layanan. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur guna mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah BSI Pusat Graha Mandiri, yang merupakan salah satu kantor pusat dari PT Bank Syariah Indonesia TBK. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa BSI Corporate University memiliki program pelatihan yang terstruktur dan berkomitmen pada pengembangan SDM sesuai dengan prinsip – prinsip syariah. Selain itu, lokasi ini juga dipilih karena memiliki keragaman dalam layanan dan produk yang ditawarkan, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif tentang pengembangan SDM.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sample, yaitu pemilihan responden secara sengaja berdasarkan karakteristik tertentu yang sejalan dengan tujuan penelitian. Berikut ini adalah kriteria responden yang digunakan: (a) pegawai BDO Funding aktif di Bank Syariah Indonesia, (b) telah mengikuti pelatihan relevan dalam satu tahun terakhir, dan (c) bersedia menjadi partisipan penelitian

D. Partisipan Penelitian

Survei ini melibatkan 54 pekerja BDO Funding. Mengingat jumlah personel BDO Funding yang tersebar di beberapa kantor, angka ini dianggap sebagai indikasi. Kuesioner merupakan alat

utama yang digunakan dalam studi ini, dan dibuat untuk mengumpulkan data terkait berbagai topik yang memengaruhi motivasi dan hasil kerja pekerja..

Selanjutnya untuk variabel Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Reward, Motivasi, dan Kinerja diukur melalui SPSS (Statistical Package For The Social Science) versi 27. Alat ukur ini memiliki 5 butir pertanyaan melalui 1 variabel. Alat ukur tersebut telah diuji validitasnya berdasarkan *Corrected item-total correlation* dengan hasil $> 0,2$ pada tiap itemnya. Hasil uji reliabilitas pada variabel menunjukkan hasil, yaitu:

- Skala Lingkungan Pelatihan: Cronbach's Alpha = 0.710
- Skala Fasilitas: Cronbach's Alpha = 0.750
- Skala Sistem Reward: Cronbach's Alpha = 0.785
- Skala Motivasi: Cronbach's Alpha = 0.820
- Skala Kinerja: Cronbach's Alpha = 0.850

Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Metode statistik deskriptif dan inferensial digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul. Sementara statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian tentang dampak lingkungan pelatihan, fasilitas, dan sistem insentif terhadap motivasi dan kinerja, statistik deskriptif digunakan untuk mengkarakterisasi sampel dan variabel penelitian. Regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis, dan sebelum analisis regresi, uji asumsi standar heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas dilakukan..

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel (X) dan Motivasi (Y1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std.Deviation	2.40461368
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.064
	Negative	-.081
Test		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Di atas adalah hasil perhitungan untuk uji normalitas data variabel penelitian. Hasilnya menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa data residual terdistribusi secara teratur. Hasil pengujian juga disertakan dalam tabel di bawah ini, dan grafik menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi kenormalan.

Tabel 2. Uji Normalitas Variabel (X) dan Motivasi (Y2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.1296296
	Std.Deviation	1.90128027
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.079
	Negative	-.101
Test		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai Asymp. Sig. = 0.200 lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha = 0.05$).

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0) bahwa residual terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, residual dapat dianggap normal.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	.693	1.442	Non
2	Fasilitas (X2)	.967	1.034	Non
3	Reward (X3)	.713	1.403	Non

Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Mengetahui apakah ada korelasi substansial antara variabel independen (pelatihan, fasilitas, dan penghargaan) dalam model regresi yang memprediksi motivasi (Y1) merupakan tujuan dari uji multikolinearitas. Uji ini diperlukan untuk memastikan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki hubungan yang terlalu kuat satu sama lain, yang dapat mendistorsi hasil regresi.

Semua variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, dengan nilai berkisar antara 1.034 hingga 1.393, menurut hasil uji multikolinearitas. Menurut temuan ini, model regresi yang memprediksi motivasi tidak memiliki masalah multikolinearitas yang parah.. (Y1).

Walaupun terdapat variabel dependen lain, yaitu Kinerja (Y2), uji multikolinearitas tidak dilakukan pada model yang memprediksi Kinerja (Y2). Keputusan ini diambil dengan

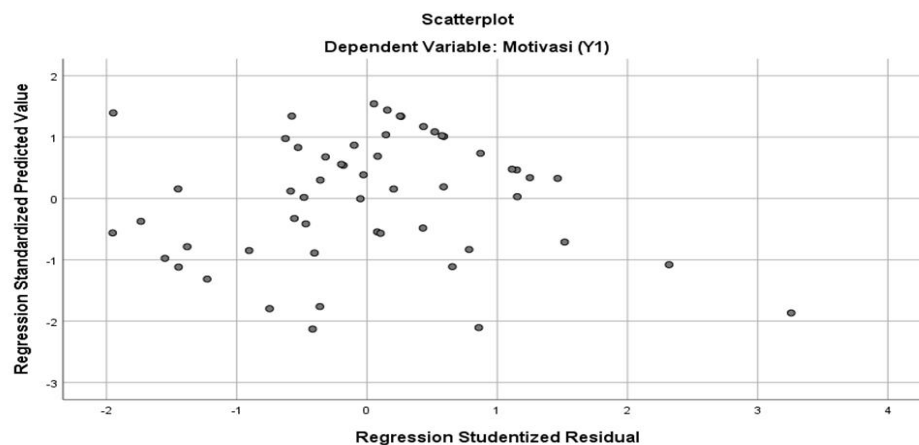
mempertimbangkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam kedua model regresi (Y1 dan Y2) adalah identik. Karena model Y1 telah terbukti tidak mengalami masalah multikolinearitas, maka diasumsikan bahwa model Y2 juga tidak akan menghadapi masalah yang sama.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Mencari tahu apakah varians residual dalam model regresi bervariasi pada setiap pengamatan merupakan tujuan uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditemukan dengan memeriksa pola distribusi titik-titik pada diagram sebar yang menunjukkan hubungan antara residual (SRESID) dan nilai proyeksi variabel dependen (ZPRED). Heteroskedastisitas diusulkan jika titik-titik menunjukkan pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Di sisi lain, heteroskedastisitas tidak ada jika titik-titik tersebar secara acak dan tidak memiliki pola yang jelas.

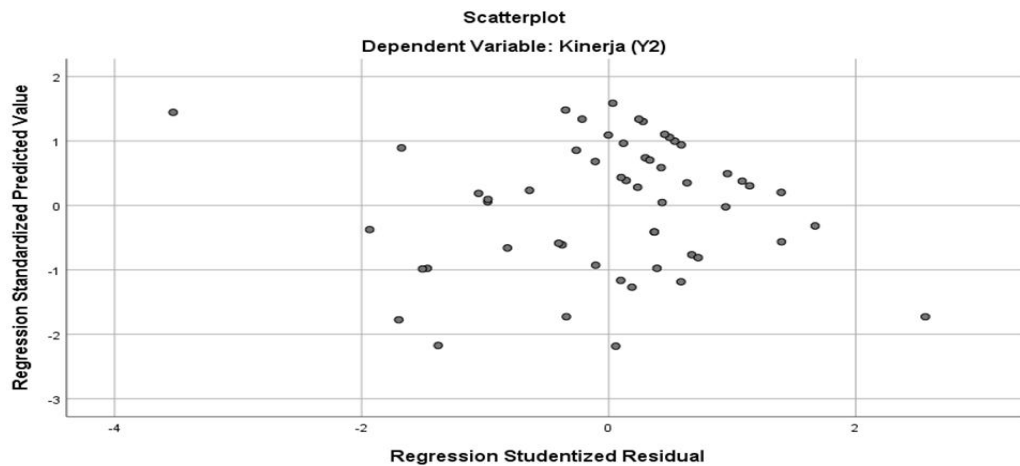
Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model Regresi Y1 (Motivasi)



Hasil analisis menunjukkan bahwa scatterplot antara ZPRED dan SRESID pada model regresi yang memprediksi Motivasi (Y1) memperlihatkan penyebaran titik-titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini menandakan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas (kesamaan varians) terpenuhi dalam model yang memprediksi Motivasi (Y1).

Model Regresi Y2 (Kinerja)



Mirip dengan ini, scatterplot antara ZPRED dan SRESID dalam model regresi yang memperkirakan Kinerja (Y2) juga menampilkan distribusi titik acak tanpa pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang memprediksi Kinerja (Y2) tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model ini juga memenuhi persyaratan homoskedastisitas.

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 5. Uji Regresi Variabel Pelatihan, Fasilitas, Reward dan Motivasi (Y1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
1		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	5.146	3.339	
	Pelatihan (X1)	.320	.124	.308
	Fasilitas (X2)	-.083	.123	-.069
	Reward (X3)	.529	.124	.502

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan menggunakan program SPSS, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berikut:

$$\text{Motivasi (Y1)} = 5.146 + 0.320X1 - 0.083X2 + 0.529X3$$

- “Konstanta (5.146): Ini menunjukkan nilai Motivasi ketika tidak ada pengaruh dari Pelatihan, Fasilitas, dan Reward. Dengan kata lain, Motivasi dasar karyawan adalah 5.146 sebelum adanya intervensi dari ketiga faktor tersebut.”
- “Pelatihan (X1): Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi ($B = 0.320$, $p = 0.013$). Artinya, setiap peningkatan 1 unit dalam Pelatihan akan meningkatkan Motivasi sebesar 0.320 unit. Pelatihan memberikan kontribusi sekitar 30.8% ($Beta = 0.308$) dalam mempengaruhi Motivasi.”
- “Fasilitas (X2): Meskipun memiliki pengaruh negatif, dampaknya tidak signifikan terhadap Motivasi ($B = -0.083$, $p = 0.501$). Ini berarti bahwa peningkatan Fasilitas cenderung menurunkan Motivasi, tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap

signifikan secara statistik. Kontribusi Fasilitas terhadap Motivasi juga rendah (Beta = 0.069).”

- d) “Reward (X3): Memiliki pengaruh paling besar, positif, dan signifikan terhadap Motivasi (B = 0.529, p = 0.000). Setiap peningkatan 1 unit dalam Reward akan meningkatkan Motivasi sebesar 0.529 unit. Reward memberikan kontribusi terbesar, yaitu 50.2% (Beta = 0.502), dalam mempengaruhi Motivasi.”

Tabel 6. Uji Regresi Variabel Pelatihan, Fasilitas, Reward dan Kinerja (Y2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
1		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	10.047	3.021	
	Pelatihan (X1)	.285	.112	.327
	Fasilitas (X2)	-.088	.111	-.087
	Reward (X3)	.374	.113	.422

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan menggunakan program SPSS, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berikut:

- a) “Konstanta (10.047): Ini menunjukkan nilai Kinerja ketika tidak ada pengaruh dari Pelatihan, Fasilitas, dan Reward. Dengan kata lain, Kinerja dasar karyawan adalah 10.047 sebelum adanya intervensi dari ketiga faktor tersebut.”
- b) “Pelatihan (X1): Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (B = 0.285, p = 0.014). Setiap peningkatan 1 unit dalam Pelatihan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.285 unit. Pelatihan memberikan kontribusi tertinggi, yaitu 42.2% (Beta = 0.422), dalam mempengaruhi Kinerja.”
- c) “Fasilitas (X2): Meskipun memiliki pengaruh negatif, dampaknya tidak signifikan terhadap Kinerja (B = -0.088, p = 0.430). Ini menunjukkan bahwa peningkatan Fasilitas cenderung menurunkan Kinerja, tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Kontribusi Fasilitas terhadap Kinerja juga rendah (Beta = 0.087).”
- d) “Reward (X3): Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (B = 0.374, p = 0.002). Setiap peningkatan 1 unit dalam Reward akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.374 unit. Reward memberikan kontribusi sebesar 37.4% (Beta = 0.374) dalam mempengaruhi Kinerja.”

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Reward merupakan faktor kunci dalam meningkatkan Motivasi dan Kinerja karyawan. Peningkatan pada kedua faktor ini cenderung memberikan dampak positif terhadap baik Motivasi maupun Kinerja, sementara Fasilitas tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut.

UJI KORELASI DETERMINASI**Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Errir of the Estimate
1	.710a	.504	.474	2.47570

Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Nilai R Square = 0.504 berarti 50.4% variabilitas Motivasi (Y1) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen (Reward, Pelatihan, dan Fasilitas).

Dengan kata lain, setengah dari perubahan dalam motivasi dijelaskan oleh faktor-faktor ini. Sedangkan 49.6% lainnya dijelaskan oleh factor lain diluar model

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Errir of the Estimate
2	.652a	.425	.390	2.23968

a. Predictors: (Constant), Reward (X3), Fasilitas (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Nilai R Square = 0.425 berarti 42.5% variabilitas Kinerja (Y2) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen (Reward, Pelatihan, dan Fasilitas).

Dengan kata lain, hamper setengah dari perubahan dalam kinerja dijelaskan oleh faktor-faktor ini. Sedangkan 57.5% lainnya dijelaskan oleh factor lain diluar model

UJI SIMULTAN (F)**Tabel 9. Hasil Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	311.638	3	103.879	16.949	.000b
Residual	306.455	50	6.129		
Total	618.093	53			

a. Dependent Variable: Motivasi (Y1)

b. Predictors: (Constant), Reward (X3), Fasilitas (X2), Pelatihan (X1)

“Nilai Sig. = 0.000 (lebih kecil dari $\alpha = 0.05$) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik.”

“Artinya, ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (Reward, Pelatihan, Fasilitas) dan variabel dependen (Motivasi).”

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	185.118	3	61.706	12.301	.000b
Residual	250.808	50	5.016		
Total	435.926	53			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

b. Predictors: (Constant), Reward (X3), Fasilitas (X2), Pelatihan (X1)

Nilai Sig. = 0.000 (lebih kecil dari $\alpha = 0.05$) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik.

Artinya, ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (Reward, Pelatihan, Fasilitas) dan variabel dependen (Kinerja).

UJI PARSIAL (T)**Tabel 11. Motivasi (Y1) Hasil Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	T Tabel	Sig
		B	Std.Error	Beta			
1	(Constant)	5.146	3.339		1.541	2.00856	.130
	Pelatihan (X1)	.320	.124	.308	2.579		0.13
	Fasilitas (X2)	-.083	.123	-.069	-.678		.501
	Reward (X3)	.529	.124	.502	4.251		.000

a. Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Tabel 12. Kinerja (Y2) Hasil Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	T Tabel	Sig
		B	Std.Error	Beta			
1	(Constant)	10.047	3.021		3.326	2.00856	.002
	Pelatihan (X1)	.285	.112	.327	2.541		0.14
	Fasilitas (X2)	-.088	.111	-.087	-.795		.430
	Reward (X3)	.374	.113	.422	3.320		.002

Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Temuan analisis menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel penghargaan. Nilai t-hitung untuk motivasi dan kinerja, yang keduanya lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 2,00856 pada 4,251 dan 3,320, menunjukkan hal ini. Lebih

jauh, nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 dan 0,002 sangat rendah dan jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif atau penghargaan dapat meningkatkan moral staf dan meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja.

Sebaliknya, variabel pelatihan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Meskipun nilai t-hitung sebesar 2.579 sedikit lebih tinggi dari t-tabel, namun nilai signifikansinya sebesar 0.13 masih berada di atas 0.05. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum secara nyata memberikan pengaruh terhadap motivasi atau kinerja pegawai. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh isi pelatihan yang kurang relevan atau metode penyampaian yang belum optimal. Dengan demikian, pelatihan belum terbukti signifikan secara statistik dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

Variabel fasilitas menunjukkan tren yang serupa. Baik nilai t kinerja maupun motivasi berada di bawah nilai t tabel, masing-masing sebesar -0,795 dan -0,678. Lebih jauh lagi, nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05, yang menunjukkan bahwa fasilitas belum memiliki dampak yang cukup dalam meningkatkan kinerja dan motivasi. Bahkan, koefisien negatif menunjukkan kecenderungan bahwa kurangnya fasilitas yang memadai bisa berdampak negatif, meskipun belum signifikan secara statistik.

Dari keseluruhan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hanya reward yang memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Reward menjadi faktor dominan yang mampu meningkatkan motivasi sekaligus kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan sistem penghargaan yang ada, agar bisa mendorong semangat kerja pegawai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa suasana pelatihan yang kondusif serta sistem penghargaan yang tepat mampu memberikan pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja pegawai BDO Funding di Bank Syariah Indonesia. Lingkungan pelatihan yang mendukung membuat peserta lebih termotivasi untuk berkembang, sementara reward yang diberikan — baik secara materi maupun non-materi — mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

Sementara itu, meskipun fasilitas pelatihan telah disediakan, pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja belum menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menjadi catatan bahwa keberadaan fasilitas perlu ditinjau ulang, agar benar-benar selaras dengan kebutuhan dan memberikan dampak yang nyata dalam mendukung proses pelatihan. Reward terbukti menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa apresiasi yang diberikan secara tepat mampu menjadi pemicu penting dalam membangun semangat kerja pegawai.

Dengan temuan ini, penting untuk terus memperkuat kualitas pelatihan dan sistem penghargaan yang ada. Selain itu, evaluasi terhadap fasilitas juga perlu dilakukan agar kontribusinya terhadap hasil pelatihan dapat lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Bernardin, H. J. , & R. J. E. A. (2018). (2018). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.

- Christie, O. B., Ong, D., Kui, K., Huliselan, J. J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2022). Analisis Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Organizational Commitment Karyawan Dengan Studi Kasus Pada Pt Xyz. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 2(2), 103–114.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan. (t.t.)*.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muqoyyaroh (2018), *PENGARUH REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM MAGETAN*. (t.t.).
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., Syahti, U., Islam, U., & Utara, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) KANTOR CABANG KUALANAMU. Dalam *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* (Vol. 3, Nomor 2).
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, 1–0. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Ricardianto Prasadja, 2018, *Human Resource Management in National Shipping* . (t.t.).
- Rifa', M. S. (t.t.-a). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo*. <https://journal.itbaas.ac.id/jieig>
- Rifa', M. S. (t.t.-b). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo*. <https://journal.itbaas.ac.id/jieig>
- Sri Wahyuni, dan, & Haji Agus Salim Bukittinggi, S. (t.t.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT. Dalam *Jurnal Ekonomi* (Vol. 22, Nomor 1).
- Syafitri, I., & Suriani, L. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *Syafitri, I., & Suriani, L. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 44–54. [https://doi.org/10.25299/jiap.2019.vol5\(1\),](https://doi.org/10.25299/jiap.2019.vol5(1),) 5(1), 44–54. [https://doi.org/10.25299/jiap.2019.vol5\(1\).3606](https://doi.org/10.25299/jiap.2019.vol5(1).3606)
- Yani, Gustri, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian Effect of Facilities and Work Environment on Employee Performance At Indonesian Sharia Bank Kcp Muara Bulian. *Telanaipura Jambi*, 3(1), 36122.
- Yuliana, R. D., Satu, S., Untuk, S., Gelar, M., Ekonomi, S., Utara, N. S., Yuliana, R., & Studi, P. (2019). *Rini Yuliana*.