

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *Account Officer* dengan Insentif sebagai Variabel Mediasi Pada Bank BRI Wilayah Kabupaten Sukabumi

Agung Tri Poerbowo dan Sri Astuti Pratminingsih

Universitas Widyatama
email: agoeng.tri@widyatama.ac.id

Naskah diterima tanggal 01/07/2024, direvisi akhir tanggal 01/08/2024, disetujui tanggal 06/08/2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kajian dan hasil analisis pengaruh langsung serta tidak langsung mengenai peran insentif kerja karyawan dalam pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (Bank BRI) yang beroperasi pada wilayah Kabupaten Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan melakukan pendekatan secara kuantitatif, yang bertujuan untuk mengumpulkan data kuantitatif dan menganalisisnya secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini dibatasi hanya pada Bank BRI yang berada di Wilayah Kabupaten Sukabumi. Populasi didalam Penelitian ini adalah karyawan Bank BRI yang bertugas di Kabupaten Sukabumi, dengan sampel didalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI *Account Officer* / tenaga pemasar yang berjumlah 225 orang dan diduga mengalami permasalahan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh pengaruh langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Hasil penelitian menjelaskan dalam rangka meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap insentif dan kinerja karyawan Bank BRI Kabupaten Sukabumi, diperlukan langkah-langkah seperti peningkatan komunikasi dan penyusunan rencana insentif yang jelas, penilaian kinerja yang jelas, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, pemberian tujuan yang jelas, keseimbangan kerja-hidup, keterlibatan dan partisipasi, serta klarifikasi keterkaitan antara insentif dan motivasi, rancang insentif yang relevan, dan evaluasi dan penyesuaian sistem insentif.

Kata kunci : motivasi karyawan, kinerja karyawan, insentif kerja karyawan, bank BRI, Kabupaten Sukabumi

Abstract

This study aims to obtain the results of the study and the results of the analysis of direct and indirect effects regarding the role of employee work incentives in the influence of employee motivation on the performance of Bank Rakyat Indonesia (Bank BRI) employees operating in the Sukabumi Regency area. The research method used is to take a quantitative approach, which aims to collect quantitative data and analyze it statistically to test the proposed hypothesis. This research is limited only to Bank BRI located in the Sukabumi Regency Region. The population in this study were Bank BRI employees who served in Sukabumi Regency, with the sample in this study being Bank BRI Account Officers / marketers totaling 225 people who were suspected of having problems with performance. The results of the study show that all direct and indirect influences have a positive and significant influence. The results of the study explain that in order to increase the influence of work motivation on incentives and employee performance at Bank BRI Sukabumi Regency, steps are needed such as improving communication and preparing clear incentive plans, clear performance appraisals, career development opportunities, a supportive work environment, provision of clear goals, clear, work-life balance, involvement and participation, as well as clarification of the relationship between incentives and motivation, design relevant incentives, and evaluation and adjustment of incentive systems.

Keywords: *employee motivation, employee performance, employee work incentives, BRI bank, Sukabumi Regency*

How to cite (APA Style): Poerbowo, A. T., & Pratminingsih, S. A. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *Account Officer* dengan insentif sebagai variabel mediasi pada Bank BRI Wilayah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 24(2), 151-160. doi: <https://doi.org/10.17509/jpp.v24i2.73296>

1. PENDAHULUAN

Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting didalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak perusahaan tersebut dapat bergerak dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, dan harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi (Ulrich, 2015). Agar kondisi tersebut dapat tercipta, maka organisasi perlu membuat perencanaan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Dengan demikian, organisasi tidak akan mengalami kesulitan dalam memenuhi sumber daya manusia yang dibutuhkan (Wellins, 2013).

Manajemen sumber daya manusia yang efektif harus dapat memaksimalkan kondisi kerja dan dinamika karyawan dalam organisasi/perusahaan. Dengan program-program kepegawaian yang tertuju kepada solusi permasalahan, diharapkan perusahaan mampu mendongkrak produktivitas melalui tindak lanjut seputar permasalahan yang dihadapi oleh karyawan (Grant, 2021). Peranan sumber daya manusia untuk mendapatkan kualitas individu yang berkualitas dan produktif maka dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat merangsang motivasi dan kinerja sumber daya manusia. Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dengan hasil yang dicapai baik finansial maupun non-finansial (Huffington, 2014).

Tujuan pemberian insentif, pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materiil) dan insentif non finansial (non materiil). Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berusaha bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang semakin baik pula (Handoko, 2019).

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017:141). Motivasi yang ditimbulkan perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan guna menunjang keberhasilan perusahaan, karena dengan motivasi yang tinggi dari karyawan dipastikan akan berpengaruh pada kinerja mereka dan akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan, dimana menurut mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sendiri. Mangkunegara (2018) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Oleh karena itu pihak manajemen harus mendorong karyawannya untuk selalu bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atau dikenal sebagai Bank BRI, berdiri sejak tahun 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah dan sebagai bank komersial tertua, Bank BRI konsisten memberikan pelayanan kepada segmen mikro, kecil dan menengah. Hingga saat ini Bank BRI tetap mampu menjaga komitmen tersebut di tengah kompetisi industri perbankan Indonesia, walaupun sedang dilanda Pandemi Covid-19. Bank BRI sangat menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam pengembangan dan kesinambungan bisnis Bank BRI, hal ini dapat diwujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia dijadikan sebagai komponen penting dalam menghadapi persaingan yang ketat ditengah Pandemi Covid-19, karena dengan menggunakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan hasil yang positif, yang ditandai dengan meningkatnya produktifitas dan profitabilitas. Untuk memwujudkan hal tersebut BRI menerapkan strategi insentif khusus untuk *Account officer* / tenaga pemasar. Menurut Pink (2011), insentif merupakan suatu alat yang dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan dengan diberikannya insentif, diharapkan karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang optimal yang akhirnya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga hal tersebut diberikan oleh Bank BRI.

Account officer / tenaga pemasar merupakan ujung tombak BRI dalam hal pengembangan bisnis Bank BRI, termasuk di Bank BRI yang berada di Wilayah Kabupaten Sukabumi yang merupakan salah satu Kancan Bank BRI yang berada di wilayah Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat. Sehingga maju mundurnya Bank BRI yang berada di Wilayah Kabupaten Sukabumi ditentukan oleh kinerja *Account officer*/tenaga pemasar, karena salah satu tugas utama lembaga perbankan adalah penyaluran kredit kepada masyarakat, yang produknya disesuaikan berdasarkan ketentuan Bank Indonesia dan pengawasannya oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Kegiatan penyaluran kredit ini merupakan sumber pendapatan utama lembaga perbankan disamping pula pendapatan lainnya. Keuntungan dari penyaluran kredit ini merupakan selisih dari biaya pengelolaan dana pihak ketiga dengan pendapatan bunga dari setiap jenis penyaluran kredit. Kegiatan penyaluran kredit ini dikelola oleh divisi terkait sesuai dengan jenis produk kredit yang disalurkan misalkan dilihat dari sifatnya kredit terbagi menjadi dua jenis yaitu kredit produktif dan kredit konsumtif. Kredit tersebut dikelola sedemikian rupa agar mampu disalurkan dengan baik dan mampu juga bersaing dengan bank bank pesaing. Orang-orang yang diberi tugas mengelola kredit dari mulai memasarkan produk, menganalisa, mencairkan hingga menyelesaikan permasalahan yang timbul dari penyaluran kredit tersebut sering disebut sebagai *Account Officer*/ tenaga pemasar. Seorang *Account Officer*/tenaga pemasar memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberlangsungan penyaluran kredit suatu bank dan mereka merupakan tulang punggung perusahaan untuk mendapatkan laba.

Melihat peran yang sangat penting bagi perusahaan maka pihak perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia yang sudah ada khususnya para *Account officer*/tenaga pemasar. Tolak ukur kinerja *Account officer*/tenaga pemasar dapat dilihat dari pencapaian Rencana Kinerja Anggaran Perusahaan. Dalam hal ini kenyataan masalah Kinerja Karyawan dialami Bank BRI yang berada di Wilayah Kabupaten Sukabumi ada pada periode tahun 2020 sampai dengan 2022, dimana pada kondisi tahun tersebut sedang tinggi kasus Pandemi Covid-

19. Capaian kinerja *Account officer*/tenaga pemasar mengalami penurunan dilihat dari menurunnya pencapaian Realisasi kinerja tahun 2022, walaupun dari pemenuhan kompensasi yang lain sudah dipenuhi oleh pihak Bank BRI. Hal ini dapat dilihat pada tabel Data Rencana Kinerja Anggaran Perusahaan dan Realisasi kinerja berikut ini :

Tabel 1. Data Rencana Kinerja Anggaran Perusahaan dan Realisasi Kinerja *Outstanding Kredit* Bank BRI Wilayah Kabupaten Sukabumi

Tahun	<i>Outstanding Kredit</i>	Realisasi	Persentase Realisasi Kinerja
2020	855 Miliar	835 Miliar	94 %
2021	865 Miliar	840 Miliar	97 %
2022	885 Miliar	822 Miliar	83 %

Sumber: Administrasi Bank BRI Wilayah Kabupaten Sukabumi, 2023

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa Bank BRI yang berada di Wilayah Kabupaten Sukabumi pada tahun 2021 mengalami kenaikan pencapaian realisasi kinerja dapat dilihat dari meningkatnya presentase realisasi kinerja yaitu menjadi 97%. Sedangkan ditahun 2022 mengalami penurunan yaitu hanya menjadi 83%. Pada sudut pandang lain pada tahun 2022 Bank BRI yang berada di Wilayah Kabupaten Sukabumi menerapkan kebijakan pemberian insentif khusus untuk *Account officer*/tenaga pemasar. Kondisi Pandemi Covid-19 pada tahun 2022 cenderung menurun dan mampu terkontrol, sehingga dugaan pemberian insentif khusus diharapkan mampu meningkatkan kinerja *Account Office* / tenaga pemasar dilingkungan Bank BRI yang berada di Wilayah Kabupaten Sukabumi.

Tujuan pemberian insentif, pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi, dimana menurut Amstrong (2018) pemberian insentif merupakan bagian penting dari manajemen kinerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Insentif yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bisnis organisasi, sehingga berkontribusi pada pencapaian kinerja perusahaan yang lebih baik. Namun pada kenyataannya, masalah yang dihadapi oleh Bank BRI yang berada di Wilayah Kabupaten Sukabumi dengan diterapkan kebijakan pemberian insentif adalah menurunnya kinerja karyawan yang dapat terlihat dari menurunnya pencapaian realisasi kinerja pada tahun 2022. Berdasarkan uraian diatas, terdapat dugaan masalah motivasi karyawan dalam mempengaruhi kinerja melalui insentif sebagai mediasi dilingkungan karyawan *Account Officer* / tenaga pemasar pada Bank BRI yang berada di Wilayah Kabupaten Sukabumi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azmi dan Norhidayah pada tahun 2019, menemukan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di Malaysia. Penelitian ini melibatkan 200 karyawan bank dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian pada tahun 2019 oleh Gharaee *et al.* menemukan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di Iran. Penelitian ini melibatkan 151 karyawan bank dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Adeyemi dan Awolusi (2020) menemukan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di Nigeria. Penelitian ini melibatkan 325 karyawan bank dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Siallagan dan Widya Sari (2020) menemukan bahwa insentif dapat menjadi mediasi secara positif dan signifikan antara motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan di Indonesia. Penelitian ini melibatkan 97 karyawan bank dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan insentif dapat memediasi hubungan tersebut secara positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menemukan masalah serupa, maka penelitian di lingkungan Bank BRI Wilayah Sukabumi dengan dugaan permasalahan kinerja yang dilakukan oleh *Account Officer* / tenaga pemasar dapat dilakukan, walaupun insentif menjadi mediasi dari motivasi kerja karyawan yang diberikan oleh Bank BRI.

2. METHODOLOGY

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, menurut Sekaran dan Bougie (2016) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data kuantitatif dan menganalisisnya secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini dibatasi hanya pada Bank Rakyat Indonesia (Bank BRI) yang berada di Wilayah Kabupaten Sukabumi. Populasi didalam Penelitian ini adalah karyawan Bank BRI yang bertugas di Kabupaten Sukabumi, dengan sampel didalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI *Account Officer* / tenaga pemasar yang berjumlah 225 orang dan diduga mengalami permasalahan terhadap kinerja.

Metode pengumpulan data didalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner dengan media *Google Form* yang diberikan kepada masing-masing Kepala Divisi setiap Bank BRI Kantor Cabang Pembantu / Kancan setiap daerah di Wilayah Kabupaten Sukabumi.

Uji Hipotesis didalam penelitian ini menggunakan aplikasi *software AMOS*, dengan teknik statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)*, dimana menurut Hair et al. (2019) mendefinisikan *SEM* sebagai suatu teknik analisis multivariat yang digunakan untuk memodelkan hubungan antar variabel dalam suatu model yang kompleks, dan mampu menguji kausalitas dalam suatu model.

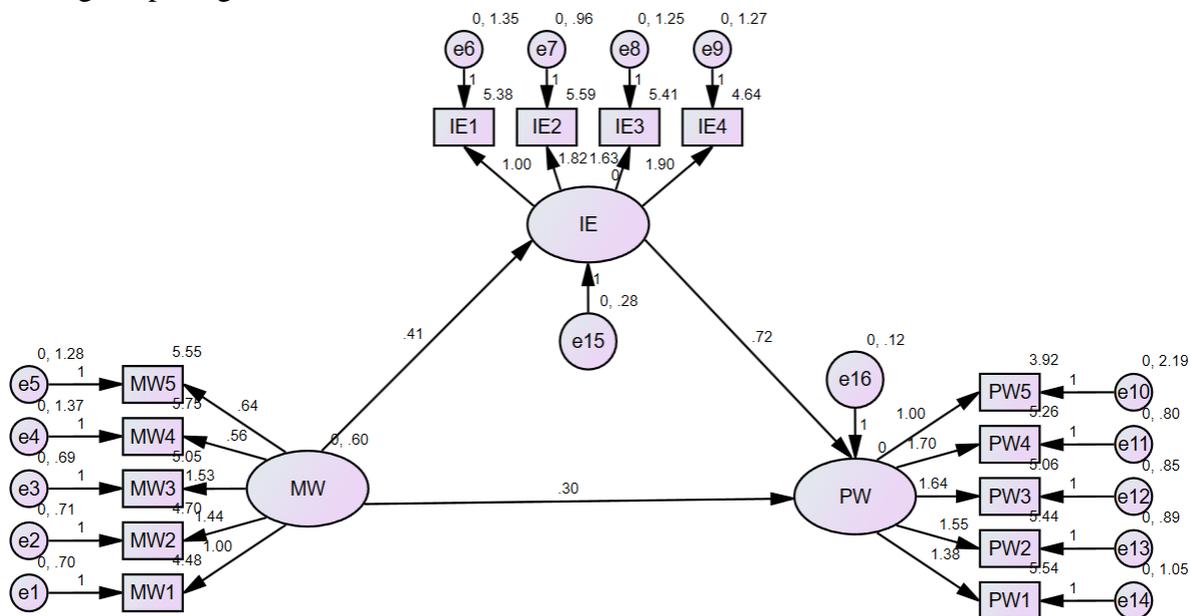
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responen

Penelitian ini menetapkan karyawan Bank BRI dengan klasifikasi *account officer* sebagai responden penelitian, hal ini dikarenakan dugaan adanya permasalahan pada karyawan-karyawan tersebut. Responden dengan jenis kelamin perempuan didalam penelitian ini sedikit lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan jenis kelamin laki-laki, yaitu dengan jumlah perempuan sebanyak 117 responden, sedangkan laki-laki sebanyak 108 responden. Responden-responden tersebut memiliki pengalaman kerja dengan masa kerja selama 3 tahun ditemukan paling banyak didalam penelitian ini, yaitu dengan 154 responden. Selanjutnya, responden dengan penghasilan diantara Rp 3.500.000 sampai dengan Rp 5.000.000 ditemukan paling banyak didalam penelitian ini. Hal ini menjadikan hasil penelitian ini akan lebih kuat, karena ditemukan kesenjangan latar belakang dari demografi responden. Responden dengan pengalaman kerja sedikitnya selama 3 tahun dengan penghasilan diatas rata-rata Upah Minimum Karyawan Kabupaten Sukabumi, seharusnya mampu menunjukkan performa kinerja yang sangat baik, namun didalam penelitian ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan di lingkungan kerja Bank BRI di Kabupaten Sukabumi khususnya kepada *account officer*.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan pengumpulan data yang berasal dari pembagian kuesioner yang dilakukan secara online kepada responden-responden didalam penelitian ini, lalu diolah menggunakan teknik uji hipotesis *Structural Equation Model* (SEM), dengan model hasil penelitian dapat diterangkan pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Model Penelitian Berdasarkan Hasil Olah Data

Berdasarkan gambar diatas, maka analisis uji kesesuaian model penelitian dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Uji Kesesuaian Model

Goodness of fit	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	diharapkan nilai kecil	13,598	Fit
Probabilitas	≥ 0,050	0,028	Fit
CMIN/DF	≤ 2,000	1,589	Fit
GFI	≥ 0,900	0,913	Fit
RMSEA	≤ 0,080	0,043	Fit
AGFI	≥ 0,900	0,745	Tidak Fit
TLI	≥ 0,950	0,941	Tidak Fit
CFI	≥ 0,940	0,759	Tidak Fit

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai AGFI, TLI dan CFI menunjukkan keterangan yang tidak fit, namun menurut Hair et al. (2019) mengemukakan bahwa komponen indeks kesesuaian model untuk pengukuran model menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) minimal dengan 4 komponen. Tabel diatas menunjukkan adanya 3 komponen yang tidak dapat memenuhi kriteria indeks kesesuaian model, sedangkan sisanya menunjukkan adanya nilai indeks kesesuaian model.

Berdasarkan tabel kesesuaian model diatas, maka analisis didalam model penelitian dapat dilanjutkan, oleh karena itu pembahasan selanjutnya adalah analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sesuai dengan hipotesis yang telah disajikan sebelumnya.

Tabel 3. Pengaruh Langsung Variabel Penelitian

Hip. Hubungan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
H1 PW <--- MW	0,301	0,080	3,775	***	Positif & Signifikan
H2 IE <--- MW	0,412	0,088	4,703	***	Positif & Signifikan
H3 PW <--- IE	0,724	0,166	4,348	***	Positif & Signifikan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung atas hipotesis yang sudah diterangkan sebelumnya berdasarkan penelitian sebelumnya, menunjukkan nilai $p < 0,050$, dengan hasil pengaruh yang positif dan signifikan. Adapun pengaruh tidak langsung dengan menggunakan variabel mediasi insentif karyawan dapat dijelaskan padat tabel dibawah ini.

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian

Hipotesis	Hubungan	Estimate	P	Kesimpulan
H4	PW <--- IE <--- MW	0,298	0,011	Positif & Signifikan

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dengan mediasi yang diterangkan oleh variabel insentif karyawan dalam pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan, dengan nilai $p 0,011 < 0,050$. Adapun hasil analisisnya dapat diuraikan pada implikasi manajerial yang dapat diterapkan berdasarkan uji hipotesis tersebut.

Implikasi Manajerial

Adapun penerapan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil uji hipotesis, maka diuraikan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel motivasi kerja karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Bank BRI Kabupaten Sukabumi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dengan , namun hal tersebut dapat ditingkatkan dengan menerapkan pemberian tujuan yang jelas, keseimbangan kerja-hidup dan keterlibatan dan partisipasi. Bank BRI Kabupaten Sukabumi dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki tujuan yang jelas dan terukur dalam pekerjaan mereka. Tujuan yang jelas memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dan membantu mereka memahami kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan. Memperhatikan keseimbangan kerja-hidup karyawan adalah penting untuk menjaga motivasi mereka. Bank BRI Kabupaten Sukabumi dapat mempertimbangkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja, dukungan untuk cuti yang seimbang, dan menghargai kebutuhan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan motivasi. Bank BRI Kabupaten Sukabumi dapat memberikan kesempatan

- kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proyek atau inisiatif perusahaan yang relevan dengan pekerjaan mereka.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan pengaruh yang cukup kuat didalam motivasi kerja dalam mempengaruhi insentif karyawan Bank BRI Kabupaten Sukabumi, yakni sebesar 41,2%. Hal ini dapat kembali ditingkatkan melalui peningkatan komunikasi dan penyusunan rencana insentif yang jelas. Perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dengan karyawan untuk memahami kebutuhan, aspirasi, dan harapan mereka terkait insentif. Mengadakan rapat reguler, survei kepuasan karyawan, atau sesi diskusi bisa membantu memperoleh masukan yang berharga. Menyusun rencana insentif yang transparan dan mudah dimengerti bagi karyawan. Rencana ini harus memperjelas kriteria pencapaian, target, dan imbalan yang akan diberikan. Hal ini akan memberikan motivasi tambahan kepada karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
 3. Hasil uji hipotesis insentif karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Bank BRI Kabupaten Sukabumi menunjukkan pengaruh yang kuat, hal ini dapat ditunjukkan dengan persentase sebesar 72,4%. Hal tersebut dapat lebih ditingkatkan dengan menerapkan penilaian kinerja yang jelas, kesempatan pengembangan karir dan lingkungan kerja yang mendukung. Penting untuk memiliki sistem penilaian kinerja yang transparan dan objektif. Hal ini akan memberikan pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang ekspektasi dan kriteria penilaian mereka. Dengan demikian, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Karyawan cenderung lebih termotivasi jika mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka. Bank BRI Kabupaten Sukabumi dapat memberikan peluang pengembangan seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, atau program mentoring untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat meningkatkan motivasi karyawan. Bank BRI Kabupaten Sukabumi dapat menerapkan budaya kerja yang positif, memberikan dukungan dalam mengatasi hambatan, dan mendorong kolaborasi antar tim.
 4. Variabel mediasi insentif karyawan memiliki pengaruh mediasi sebesar 29,8% dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kabupaten Sukabumi, hal ini dapat ditingkatkan dengan klarifikasi keterkaitan antara insentif dan motivasi, rancang insentif yang relevan dan evaluasi dan penyesuaian sistem insentif. Bank BRI Kabupaten Sukabumi perlu mengkomunikasikan dengan jelas hubungan antara insentif yang ditawarkan kepada karyawan dan motivasi kerja mereka. Karyawan perlu memahami bahwa insentif yang diberikan berhubungan langsung dengan pencapaian target dan kinerja yang baik. Perusahaan perlu merancang insentif yang relevan dengan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan motivasi mereka. Insentif harus mendorong dan menghargai pencapaian yang diinginkan, seperti bonus kinerja, promosi, pengakuan publik, atau kesempatan pengembangan karir. Bank BRI Kabupaten Sukabumi harus secara rutin mengevaluasi efektivitas sistem insentif yang ada. Melakukan analisis data dan mendengarkan umpan balik karyawan akan membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari program insentif yang ada, sehingga perusahaan dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan.

4. KESIMPULAN

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap insentif karyawan di Bank BRI Kabupaten Sukabumi menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang kemudian diakui oleh perusahaan melalui pemberian insentif. Siklus ini menciptakan hubungan saling memperkuat di mana motivasi yang tinggi mendorong kinerja yang baik, dan kinerja yang baik tersebut kemudian dihargai dengan insentif yang lebih baik. Dengan kata lain, perusahaan menggunakan insentif sebagai alat untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Namun, penelitian juga menemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kabupaten Sukabumi tidak selalu kuat. Ketidakselarasan antara tujuan pribadi karyawan dan tujuan organisasi dapat mengurangi motivasi intrinsik mereka, yang berdampak negatif pada kinerja. Selain itu, kurangnya dukungan dan komunikasi yang efektif dari manajemen turut menjadi faktor penghambat motivasi kerja. Insentif yang diberikan juga tidak selalu selaras dengan motivasi intrinsik karyawan, seperti pengakuan atau kesempatan pengembangan diri, sehingga tidak mampu sepenuhnya meningkatkan kinerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan insentif yang adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan motivasi intrinsik karyawan.

5. REFERENSI

- Adeyemi, A., Lawal, K., & Adewale, O. (2020). Mediating Role of Incentives on the Relationship Between Motivation and Employee Performance: A Study of the Nigerian Banking Sector. *African Journal of Economic and Management Studies*, 11(2), 223-234.
- Adeyemi, O. A., & Awolusi, O. A. (2020). Influence of Motivation on Job Performance: Evidence from the Nigerian Banking Sector. *Journal of Organizational Psychology*, 20(2), 86-98.
- Agboli, E. S. K., & Gborglah, S. K. (2020). The Impact of Employee Motivation on Performance: Evidence from the Banking Industry in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(5), 159-174.
- Anifowose, O. E., & Olowookere, O. E. (2021). The Mediating Effect of Incentives on the Relationship between Motivation and Employee Performance in the Nigerian Banking Sector. *Journal of Business and Management*, 23(1), 1-14.
- Aribaba, A. O., Akinbode, S. O., & Adeyemo, S. A. (2020). Impact of Incentives on the Relationship between Motivation and Employee Performance in Nigerian Banks. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(6), 43-54.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.
- Azmi, N., & Norhidayah, A. (2019). Impact of Motivation on Employee Performance in Banking Sector: Evidence from Malaysia. *Journal of Business and Management*, 21(1), 10-22.
- Azmi, N., & Norhidayah, A. (2019). Impact of Motivation on Employee Performance in Banking Sector: Evidence from Malaysia. *Journal of Business and Management*, 21(1), 10-22.
- Beddewela, E., & Upadhyay, N. (2020). Mediating Role of Incentives in the Relationship Between Motivation and Employee Performance in the Hospitality Industry in Sri Lanka. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3), 290-311.

- Gharaee, E., & Gharaee, A. (2019). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Banking Sector of Iran. *Journal of Human Resource Management*, 7(4), 113-122.
- Grant, A. (2021). *Think Again: The Power of Knowing What You Don't Know*. Viking.
- Huffington, A. (2014). *Thrive: The Third Metric to Redefining Success and Creating a Life of Well-Being, Wisdom, and Wonder*. Harmony.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mohammed, A., Alas, A., & Hassan, I. M. (2019). The Impact of Job Motivation on Employees' Performance: A Study on the Banking Sector in Sudan. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 6(1), 62-73.
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.
- Prihanto, A. G., & Hidayatullah, F. S. (2021). The Mediating Role of Incentives on the Relationship Between Motivation and Employee Performance in the Manufacturing Industry. *Journal of Industrial Engineering and Management Science*, 4(1), 16-28.
- Siallagan, M., & Widya Sari, R. (2020). The Mediating Effect of Incentives on the Relationship between Motivation and Employee Performance in Banking Industry. *KnE Social Sciences*, 4(18), 117-126.
- Siallagan, M., & Widya Sari, R. (2020). The Mediating Effect of Incentives on the Relationship between Motivation and Employee Performance in Banking Industry. *KnE Social Sciences*, 4(18), 117-126.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Harvard Business Press.
- Waworuntu, W. K., & Lumingkewas, S. S. (2021). The Effect of Employee Job Motivation on Employee Performance in the Banking Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(1), 116-127.
- Wellins, R. S., Bernthal, P. R., & Phelps, M. (2013). *Your first leadership job: How catalyst leaders bring out the best in others*. John Wiley & Sons.