BAB V
Kesimpulan dan Saran

5. 1 Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan hubungan antara insentif, motivasi dan kinerja tenaga pemasar di Bank BRI Cabang Cibadak.

1. Insentif dan motivasi menunjukan korelasi yang positif, sehingga semakin baik insentif akan meningkatkan motivasi dari pegawai.
2. Insentif dan kinerja menunjukan korelasi yang positif, sehingga semakin baik Insentif, kinerja dari tenaga pemasar akan menunjukan peningkatan.
3. Motivasi akan mempengaruhi kinerja tenaga pemasar, semakin tinggi motivasi yang ditunjukan oleh tenaga pemasar, akan meningkat pula kinerja dari tenaga pemasar.
4. Insentif yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dari tenaga pemasar akan meningkatkan kinerja dari tenaga pemasar.

5. 2 Saran

Kinerja tenaga pemasar dalah salah satu hal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam hal ini adalah Bank BRI Cabang Cibadak. Kinerja tenaga pemasar yang tinggi akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaani, dan insentif yang baik dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dari tenaga pemasar. Berikut adalah beberapa usulan untuk meningkatkan kinerja tenaga pemasar dalam kaitannya dengan insentif dan motivasi kerja adalah:

1. Penambahan *Personal Balanced Scorecard (PBSC)*

Perusahaan bisa menambahkan penilaian selain dengan *Corporate Scorecards* yaitu dengan *Personal Balanced Scorecard (PBSC)*, karena dengan *Personal Balanced Scorecard (PBSC)* setiap tenaga pemasar akan bertanggung jawab untuk area spesifik kinerja perusahaan yaitu dalam hal ini BRI Cabang Cibadak. Sehingga tenaga pemasar akan lebih fokus dalam mencapai sasaran kinerjanya yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian Rencana Kinerja Anggaran Perusahaan (RKAP) Bank BRI Cabang Cibadak secara

keseluruhan. Dengan ditambahkannya *responsibility centre scorecards,* tenaga pemasar selain mempunyai tujuan meningkatkan poortofolio kredit bisa ditambahkan dengan menjaga kepuasaan nasabah sehingga bisa meningkatkan retensi bisnis, pertumbuhan bisnis baru dan penetrasi pasar dengan produk-produk baru.

2. *Non monetary incentive*

Pimpinan BRI Cabang Cibadak dapat menambahkan *Non monetary incentive* yaitu adanya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan / pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali, dan sebagainya. Selain itu juga untuk menjaga motivasi karyawan tetap tinggi bisa dilakukan dengan memberikan yaitu pemberian *Sosial incentive* daya perangsang kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuanya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya. Diharapkan dengan diberikannya *Non monetary incentive* dan *Social incentive* dapat menjadi alat untuk memotivasi karyawan agar mau untuk

mendayagunakan segala kemampuan yang dimiliknya sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Promosi Jabatan

Pimpinan Cabang BRI Ciabadak dapat memberikan insentif non materiil khususnya kepada teanaga pemasar yang mempunyai masa kerja diatas 5 (lima) tahun agar dapat mendorong atau meningkatkan motivasi kerja karyawan dan juga diharapkan perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dari profil responden, masih banyak tenaga pemasar yang sudah bekerja lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan yang sama. Sehingga dapat dipahami jika tenaga pemasar dengan masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun memprioritaskan kebutuhan non materil, karena sekecil apapun penghargaan dan perhatian dari perusahaan sangat berarti bagi karyawan. Promosi jabatan ini tentukan diberikan untuk tenaga pemasar yang mempunya kinerja yang tinggi sehingga tenaga pemasar akan merasa sangat dihargai dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai dan mempertahankan kinerja yang tinggi. Hal ini juga dapat

memicu tenaga pemasar yang masa kerja dibawah 5 (lima) tahun memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat mencapai dan mempertahankan kinerja yang tinggi. Sehingga perusahaan dapat memelihara serta mempertahankan karyawan yang berkompetensi tinggi agar tetap berada di perusahaan, yang pada akhirnya rencana kinerja perusahaan akan tercapai.