

PENGARUH SISTEM APRESIASI DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH PUTRA PROPERTY DI PALEMBANG

^{1*}Anthony Hadi Salim ^{2*}Cindy Mulyawati

Email: ¹anthonyhadisalim020@gmail.com, ²cindymulyawati25@gmail.com

^{1,2} Universitas Katolik Musi Charitas , Palembang, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang properti yang memiliki tingkat persaingan tinggi. Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sistem apresiasi dan pengembangan kompetensi merupakan bagian dari kebijakan manajemen sumber daya manusia yang diyakini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem apresiasi dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Putra Property di Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 54 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Data yang terkumpul kemudian direkap dan dianalisis secara kuantitatif deskriptif berdasarkan jawaban responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem apresiasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, secara simultan sistem apresiasi dan pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Putra Property di Palembang. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem apresiasi memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pengembangan kompetensi berperan sebagai faktor pendukung.

Kata kunci: sistem apresiasi, pengembangan kompetensi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in determining the success and sustainability of a company, especially in the property sector which faces intense competition. Companies are required to manage human resources effectively in order to achieve organizational goals optimally. Reward systems and competency development are part of human resource management policies that are believed to influence employee performance.

This study aims to analyze the effect of reward systems and competency development on employee performance at PT Anugrah Putra Property in Palembang. This research uses a quantitative

Article History

Received: December 2025

Reviewed: December 2025

Published: December 2025

Plagiarism checker no 1572

DOI : prefix DOI :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

approach with a survey method. The data were collected through questionnaires distributed to all permanent employees of the company, totaling 54 respondents, using a census sampling technique. The collected data were then recapitulated and analyzed using descriptive quantitative analysis.

The results show that the reward system has an effect on employee performance. Competency development does not have a partial effect on employee performance. However, simultaneously, reward systems and competency development influence employee performance at PT Anugrah Putra Property in Palembang. These findings indicate that the reward system plays a more dominant role in improving employee performance, while competency development acts as a supporting factor.

Keywords: reward system, competency development, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peranan penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki modal dan teknologi yang memadai, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan keberlangsungan perusahaan.

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik tercermin dari kualitas kerja, kuantitas kerja, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta pencapaian target perusahaan.

Dalam industri properti, kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pengelolaan proyek, pelayanan kepada konsumen, serta pencapaian target pembangunan dan penjualan. Keterlambatan penyelesaian proyek, menurunnya kualitas pelayanan, dan tidak tercapainya target kerja sering kali berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Sistem apresiasi merupakan salah satu kebijakan perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi kerja yang telah dicapai. Pemberian bonus, penghargaan, serta pengakuan atas hasil kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, pengembangan kompetensi juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme karyawan.

PT Anugrah Putra Property telah menerapkan sistem apresiasi dan pengembangan kompetensi bagi karyawannya. Namun, berdasarkan hasil rekapitulasi data kuesioner, masih terdapat

perbedaan persepsi karyawan terhadap efektivitas kedua kebijakan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem apresiasi dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Putra Property di Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah PT Anugrah Putra Property di Palembang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu sistem apresiasi, pengembangan kompetensi, dan kinerja karyawan. Data yang terkumpul kemudian direkap dalam bentuk tabel dan dianalisis secara kuantitatif deskriptif untuk mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian.

Tabel 1. Desain Penelitian

Komponen	Uraian
Jenis penelitian	Kuantitatif
Metode penelitian	Survei
Objek penelitian	PT Anugrah Putra Property Palembang
Populasi dan sampel	54 karyawan tetap (sensus)
Teknik pengumpulan data	Kuesioner
Teknik analisis data	Analisis kuantitatif deskriptif

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian diperoleh dari pengolahan data kuesioner yang diisi oleh seluruh responden. Berdasarkan hasil rekapitulasi data, diketahui bahwa sistem apresiasi memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Responden memberikan penilaian positif terhadap pemberian bonus, penghargaan, dan pengakuan atas hasil kerja.

Sementara itu, pengembangan kompetensi tidak menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan belum sepenuhnya dirasakan manfaatnya secara langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, secara keseluruhan sistem apresiasi dan pengembangan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Sistem apresiasi	Bonus, penghargaan, pengakuan
Pengembangan kompetensi	Pelatihan, peningkatan kemampuan, penerapan kompetensi
Kinerja karyawan	Kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem apresiasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Putra Property di Palembang. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan memberikan respons positif terhadap kebijakan penghargaan yang diterapkan perusahaan. Pemberian bonus dan penghargaan mampu meningkatkan motivasi kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

Sistem apresiasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk kompensasi tambahan, tetapi juga sebagai sarana pengakuan atas kontribusi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa sistem apresiasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Di sisi lain, pengembangan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi yang ada belum sepenuhnya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Hal tersebut dapat disebabkan oleh pelaksanaan pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau keterbatasan penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Meskipun demikian, secara simultan sistem apresiasi dan pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi tetap memiliki peranan sebagai faktor pendukung yang memperkuat pengaruh sistem apresiasi. Dengan kata lain, kombinasi antara motivasi kerja melalui sistem apresiasi dan peningkatan kemampuan melalui pengembangan kompetensi akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa sistem apresiasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Putra Property di Palembang. Pemberian bonus, penghargaan, dan pengakuan atas hasil kerja terbukti mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Pengembangan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan belum sepenuhnya memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Namun demikian, secara simultan sistem apresiasi dan pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara motivasi kerja dan kemampuan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan sistem apresiasi yang telah berjalan dengan baik serta melakukan evaluasi terhadap program pengembangan kompetensi agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45-55.
<https://doi.org/10.33087/jmb.v7i2.112>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, A. R., & Sari, D. P. (2021). Pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 23-32.
<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jab/article/view/14567>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.