

**PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANGUN
CIPTA ANUGRAH ABADI
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

LARASATI

NPM. 1901110268

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

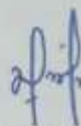
2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Larasati
Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0268
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang.

Pembimbing Skripsi



Tanggal 22/04/2024 Pembimbing I : Dr. Sari Saltarina, S.E., M.M.
NIDN : 0214038501



Tanggal 22/04/2024 Pembimbing II : Dr. Yuni Adinda, S.E., M.Si.
NIDN : 0207069401

253 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 22/04/2024

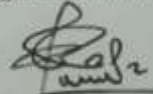



Dr. Msv. Mikial, SE., M.Si, Ak. CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 22/04/2024



Marivam Zanariah, SE. MM

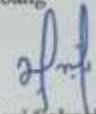
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Larasati
Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0268
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 22/09/2029 Ketua Penguji :  Dr. Sari Sakarina, S.E,MM
NIDN : 0214038501

Tanggal 22/09/2029 Penguji I :  Dr. Yuni Adinda, S.E,M,SI
NIDN : 0207069401

Tanggal 22/09/2029 Penguji II :  Nur Even, S.E,MM
NIDN : 0202076102

233 /PS/DFEB/ 29

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

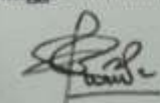
Tanggal 22/09/2029



Dr. Msy. Milda, SE., M.SI, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 22/09/2029


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Larasati
Nomor Pokok/NIM : 1901110268
Fakultas : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023


(Larasati)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Setiap orang mempunyai gilirannya masing masing, bermimpilah, bersabarlah, bekerja keraslah ,berdoalah dan tunggulah giliranmu !

Kupersembahkan untuk :

- 1. Kedua Orang Tuaku Bapak dan Ibuku Tercinta*
- 2. Sahabat dan Teman-teman Seperjuangkanku*
- 3. Keluarga Besarku*
- 4. Pembimbingku*
- 5. Almamater Kebanggaanku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang”.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Edizal, AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si,Ak.CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M selaku Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga proposal dapat diselesaikan.
5. Ibu Dr. Yuni Adinda, S.E., M.Si selaku Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian proposal.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti yang sudah memberikan bantuan.

7. Kepada seluruh Karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada orang tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan semangat.
9. Kepada teman – teman seperjuangan dalam penyusunan proposal yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, Maret 2024
Penulis,

Larasati

ABSTRAK

Larasati, Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang (dibawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M dan Ibu Dr. Yuni Adinda, S.E., M.Si.)

Penelitian ini membahas Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan. Selain itu, koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang sebesar 76,20%, sedangkan sisanya 23,8% lainnya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

Larasati, The Influence of Incentives, Work Motivation and Competency on Performance. The Influence of Incentives, Work Motivation and Competency on Employee Performance at PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang (Under the guidance of Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M and Dr. Yuni Adinda, S.E., M.Si.)

This research discusses the influence of incentives, work motivation and competency on performance. The influence of incentives, work motivation and competency on employee performance at PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang. The aim of this research is the influence of incentives, work motivation and competency on performance. The influence of incentives, work motivation and competency on employee performance at PT. Build Cipta Anugrah Abadi Palembang simultaneously or partially.

The results of this research show that there is a significant influence both partially and simultaneously. Apart from that, the coefficient of determination also shows that incentives, work motivation and competency on performance at PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang was 76.20%, while the remaining 23.8% was influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Incentives, Work Motivation, Competence, Performance

RIWAYAT HIDUP

Larasati dilahirkan di Modong 07 Agustus 1999 dari Pasangan Ayah Kamaludin dan ibu Suparyati (Almh) , Anak ke Tiga Dari Tiga Bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 2 Sungai Rotan , Sekolah Menengah Pertama diselsaikan pada tahun 2013 di SMPN 2 Sungai Rotan dan selanjutnya Menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 Di SMAN 1 Sungai Rotan. Pada tahun 2019 memilih melanjutkan Pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang Maret 2023

Larasati

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| MOTTO DAN LEMBAR PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| ABSTRAK | vii |
| ABTRACT | viii |
| RIWAYAT HIDUP | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 01 |
| 1.1. Latar Belakang | 01 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1.1. Kajian Teoritis | 10 |
| 2.1.2. Pengertian Kinerja | 10 |
| 2.1.3. Pengertian Insentif | 16 |
| 2.1.4. Motivasi | 22 |
| 2.1.2. Jenis-Jenis Motivasi | 23 |
| 2.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi | 24 |
| 2.1.4. Pengertian Kompetensi | 25 |
| 2.1.5. Jenis-Jenis Kompetensi | 27 |
| 2.1.6. Tujuan Pemberian Kompetensi | 30 |
| 2.2. Penelitian Yang Relevan | 33 |
| 2.3. Kerangka Berpikir | 34 |
| 2.4. Hipotesis | 35 |

| | |
|---|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 36 |
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 36 |
| 3.1.1. Tempat Penelitian..... | 36 |
| 3.1.2. Waktu dan Penelitian..... | 36 |
| 3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.3. Populasi dan Sampel | 38 |
| 3.3.1. Populasi..... | 38 |
| 3.3.2. Sample dan Teknik Sampling..... | 39 |
| 3.4. Rancangan Penelitian | 39 |
| 3.5. Variabel dan Definisi Operasional | 40 |
| 3.6. Uji Instrumen Data..... | 42 |
| 4.6.1. Uji Validasi..... | 43 |
| 3.6.2. Uji Relabilitas | 43 |
| 3.6.3. Uji Asumsi Klastik | 44 |
| 3.6.4. Uji Normalitass | 44 |
| 3.6.4. Uji Heteroskedastistas | 45 |
| 3.6.6. Uji Multikolonieritas..... | 45 |
| 3.7. Teknik Analisis Data | 45 |
| 3.7.4. Analisis Regresi Linier berganda | 46 |
| 3.7.5. Koefisien Korelasi..... | 47 |
| 3.7.6. Koefisien Deteminasi..... | 48 |
| 3.8. Uji Hipotesis Statistik | 48 |
| | |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 50 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 50 |
| 4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan..... | 50 |
| 4.1.2. Struktur Organisasi..... | 53 |
| 4.1.3. Pembagian Tugas Green Center Park Pelembang..... | 54 |
| 4.2. Uji Instrumen | 57 |
| 4.2.1. Uji Validasi..... | 58 |
| 4.2.2. Uji Reliabilitas | 63 |
| 4.2.3.1. Uji Normalitas | 64 |
| 4.2.3.2. Uji Multikolinieritas..... | 65 |
| 4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas..... | 66 |
| 4.3. Teknik Analisis Data | 67 |
| 4.3.2. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 67 |
| 4.3.2. Koefisien Korelasi..... | 70 |
| 4.3.3. Koefisien Determinasi..... | 72 |
| 4.4. Uji Hipotesis | 73 |
| 4.5. Uji Signifikan Simultan..... | 73 |
| 4.5.1. Uji Signifikan Parsial | 75 |
| 4.9. Pembahasan..... | 77 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 78 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 78 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| 5.2. Saran..... | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 81 |
| LAMPIRAN..... | 82 |

DAFTAR TABEL

Halaman

| | |
|---|-----|
| Tabel 2.1. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan | 15 |
| Tabel 3.2. Dimensi dan Indikator Insentif..... | 47 |
| Tabel 3.3. Dimensi dan Indikator Motivasi..... | 50 |
| Tabel 3.4. Dimensi dan Indikator Kompetensi..... | 58 |
| Tabel 2.1. Penelitian Yang Relevan..... | 59 |
| Tabel 3.1. Jadwal Penelitian..... | 62 |
| Tabel 3.2. Variabel dan Definisi Operasional..... | 66 |
| Tabel 3.5. Skala Likert | 76 |
| Tabel 4.1. Uji Validitas Dengan Kinerja (Y)..... | 90 |
| Tabel 4.2. Uji Validitas Terhadap Insentif (X) | 91 |
| Tabel 4.3. Uji Validitas Terhadap Motivasi Kinerja..... | 92 |
| Tabel 4.4. Uji Validitas Terhadap Kompetensi..... | 93 |
| Tabel 4.5. Hasil Analisis Uji Reliabilitas | 95 |
| Tabel 4.6. Hasil Analisis Uji Normalitas..... | 96 |
| Tabel 4.7. Hasil Analisis Uji Multikolinieritas..... | 97 |
| Tabel 4.8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 100 |
| Tabel 4.9. Hasil Analisis Koefesien Korelasi..... | 102 |
| Tabel 4.11. Hasil Analisis Korelasi dan Koefesien Deteminasi..... | 104 |
| Tabel 4.12. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f) | 105 |
| Tabel 4.13. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)..... | 106 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1. Model Perumahan Green Center Park Residence | 08 |
| Gambar 2.2. Kerangka Berpikir | 60 |
| Gambar 4.2. Regression Standardized Value | 98 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|-----------------------------------|----------------|
| Lampiran 1. Kuesioner..... | 115 |
| Lampiran 2. Hasil Olah Data | 119 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Bisnis properti di Indonesia terus berkembang dan menjadi bisnis yang sangat digemari oleh investor asing karena dinilai menjadi bisnis yang kuat dan bisa recovery pasca Covid-19 (CNN,2023). Menurut data Kementerian Investasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), subsektor perumahan, kawasan industri, dan perkantoran merupakan penyumbang terbesar pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia yakni sekitar Rp 28 triliun (CNN,2023).

Pada tahun 2021, daya beli masyarakat terhadap produk properti perlahan meningkat. Ini menjadi sebuah peluang bagi pengembang untuk meluncurkan berbagai proyek terbaru(RUMAH123,2023). Beberapa indikator menggeliatnya pasaran properti antara lain pencari properti usia 25-34 tahun meningkat 78,5 persen, perkembangan harga properti residensial menunjukkan tren kenaikan, kemudian pasar properti yang makin kompetitif (RRI,2023). Namun, sektor properti kita selama 2023 belum terlalu kuat (CNN,2024). Di tengah tingginya potensi bagi bisnis perumahan dan properti tersebut, tantangannya juga cukup banyak, seperti ketersediaan lahan dengan harga yang terjangkau, keterbatasan jumlah pengembang yang memiliki kualifikasi untuk menjadi mitra bisnis bagi pemerintah, dan ketersediaan dana murah yang match dengan karakteristik pembiayaan perumahan (CNN,2024).

Perumahan dan pemukiman merupakan kebutuhan dasar manusia dan mempunyai fungsi strategis dalam perannya sebagai pusat pendidikan keluarga, persamaan budaya dan peningkatan kualitas generasi yang akan datang. Fungsi rumah juga telah berubah, dari yang semula hanya sekedar sebagai tempat berlindung, namun juga dituntut untuk mengakomodir kebutuhan dan keinginan pemiliknya.

Keberhasilan dalam pembangunan sangat ditentukan oleh keberhasilan didalam membangun sumber daya manusia yang sangat erat hubungannya dengan proses dan Insentif. Untuk itu sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, pembangunan masyarakat merupakan usaha pembangunan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara menyeluruh, terarah dan terpadu sehingga kualitas sumber daya manusia itu sendiri dapat dilaraskan dengan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh pembangunan.

Dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan ada 3 faktor yang perlu diperhatikan yaitu manusia, modal dan mesin, ketiga faktor ini saling berhubungan erat satu sama lainnya. Faktor manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang dapat menurunkan atau menaikkan peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itulah faktor manusia perlu mendapatkan perhatian dan penanganan khusus dari pihak pimpinan perusahaan, seperti dengan memperhatikan prestasi kerja, memberi kesempatan untuk maju, menimbulkan rasa aman dimasa depan, promosi dan masih banyak lagi faktor lainnya. Sejalan dengan itu maka usaha-usaha yang harus dilaksanakan agar mendapat karyawan yang memenuhi syarat

itu adalah dengan mengadakan Insentif, dengan hal tersebut dapatlah ditingkatkan produktivitas kerja karyawan yang seringkali dijadikan tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,2006). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai Kompetensi yang tinggi.

Jika karyawan merasakan bahwa terdapat kemungkinan yang tinggi suatu kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, atau penghargaan yang diterima didasarkan atas kinerja yang baik, Motivasi karyawan untuk berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi. Sebaliknya, jika terdapat kemungkinan yang rendah suatu kinerja memperoleh penghargaan, Motivasi karyawan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan rendah pula. Motivasi yang rendah ini akan terwujud dalam bentuk kurangnya kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya, tidak masuk kerja dan tingginya tingkat perputaran karyawan.

Salah satu faktor internal yang ada dalam individu karyawan adalah kompetensi. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. yang menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Indikator penilaian kinerja di perusahaan pada umumnya meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, kemampuan karyawan,

pelayanan pelanggan dan peningkatan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan antara lain, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis.

PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang merupakan perusahaan pengembang dan kontraktor pembangunan terkemuka dengan konsentrasi utama di Palembang. Demikian banyak dan beragam karya telah dibangun PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang dari perumahan yang memiliki satu persamaan dalam pembangunannya, kami mengutamakan kualitas dan melayani hingga tuntas. Segenap insan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi berkomitmen penuh memberikan solusi yang paling tepat dengan kebutuhan.

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi bisnis properti di Indonesia. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan menghadapi tantangan seperti kenaikan harga material bangunan, inflasi, dan bunga acuan Bank Indonesia dengan lebih efektif (RRI,2023). Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pemberian bonus kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (2022). Investasi dalam pengembangan karyawan, termasuk melalui insentif yang sesuai, dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan dalam bisnis property (RRI,2023). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga dapat membantu perusahaan dalam memenuhi permintaan konsumen yang semakin meningkat, terutama dari kalangan milenial (RRI,2023), (RUMAH123,2023).

Dengan demikian, kinerja karyawan yang unggul dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan bisnis properti di Indonesia.

Penilaian kinerja merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar, sasaran dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja dilakukan untuk dapat memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran dan dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya dengan suatu penghargaan. Dalam pengelolaan dan menjalankan aktivitas organisasi, manajemen menetapkan sasaran yang akan dicapai dimasa yang akan datang.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang dan menganalisa pengaruh insentif, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan judul **“Pengaruh insentif, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang sudah dijelaskan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah insentif, Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang?

1. 3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis serta membuktikan pengaruh :

1. Insentif, Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang.
2. Insentif terhadap Kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang
3. Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang
4. Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat yang berguna terhadap pihak-pihak terkait :

1. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang telah dipelajari dan diterima di bangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu perusahaan khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan pada suatu perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengusaha untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam Upaya meningkatkan penjualan rumah dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan . Penelitian ini pun diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan sehingga dapat dipertimbangkan oleh perusahaan sehingga dapat dipergunakan dalam menentukan kebijakan kedepannya.

3. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi perpustakaan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Bandung
- Alex S. Nitisemito, Drs. Ec. , 2011, *Manajemen Suatu Pengantar*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hadari, Nawawi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Handoko, Hani (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Hern and Obsen, 2011, *Organization theory and Behavior*, Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs, New York.
- Husein. Umar, 2013. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Koontz and O'Donell, and Schaefer, Susan Davidson, 2013. *The Motivation Process*. : Winthrop Publisher, Inc. Massachusetts
- Magdalena , 2014, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Agus Dharma, SH, med, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan, .2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Munandar AS, 2011, *Manajemen Personalia*, CV. Akademi Pustaka, Jakarta.
- Moenir, A S, 2013. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kekaryawan*,: CV. Haji Masagung. Jakarta
- M. Manullang, Drs., 2015, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, 2015, Unanti Press
- Sondang P. Siagian 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suyadi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Statistik untuk Penelitian*, Alfabeta. Bandung.