

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah satu dari berbagai asset yang sangat penting bagi organisasi. Kinerja karyawan merupakan komponen dalam sumber daya manusia, menjadi aspek utama untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja maksimal mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan melalui kontribusi yang diberikan, baik dalam bentuk produktivitas, kualitas kerja, maupun inovasi. Maka dari itu, pengelolaan kinerja karyawan sebagai fokus utama untuk tiap perusahaan untuk memastikan mereka dapat memberi hasil yang optimal dengan sasaran organisasi (Ferine, 2024).

Namun, kinerja karyawan tidak sebatas ditentukan dari pengaruh kemampuan individu, namun dari berbagai faktor pendukung lainnya seperti insentif, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi. Berbagai faktor tersebut berinteraksi dan memberikan pengaruh signifikan pada sejauh mana karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien (Rahayu & Ismail, 2024). Dengan memperhatikan hal tersebut, suatu organisasi tentu mempunyai langkah yang efektif dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pengembangan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Parinsi & Musa, 2023).

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat merupakan salah satu unit usaha koperasi yang bergerak di bidang

layanan keuangan, khususnya dalam menyediakan fasilitas simpanan dan pinjaman bagi anggota koperasi. Sebagai bagian dari lembaga keuangan mikro serta

KSP ini bertujuan untuk mendukung kesejahteraan anggotanya melalui pengelolaan keuangan yang transparan, aman, dan profesional. Cabang Rantauprapat memiliki peran penting dalam menjangkau masyarakat setempat, terutama dalam memberikan kemudahan akses layanan keuangan bagi pelaku bisnis kecil, menengah, maupun perorangan yang memerlukan modal usaha ataupun dana untuk kebutuhan lainnya. Dengan mengutamakan prinsip kekeluargaan dan gotong royong, KSP Serdang Indah Mandiri berupaya menciptakan manfaat ekonomi dan sosial yang signifikan bagi anggotanya.

Grand theory yang relevan guna mendukung penelitian ini yaitu *Two-Factor Theory* (Busro, 2018). Teori ini menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi dan faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Insentif dapat dikategorikan sebagai motivator eksternal yang mendorong produktivitas, sementara kompetensi merupakan bagian dari kapasitas individu yang mendukung pencapaian kinerja. Selain itu, lingkungan kerja termasuk dalam *hygiene factors* yang, meskipun tidak langsung meningkatkan motivasi, dapat mencegah ketidakpuasan. Motivasi kerja, yang sering kali didorong oleh faktor internal berupa perolehan dan bukti, berperan sentral mendorong kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, teori ini menyoroti pentingnya sinergi antara berbagai aspek itu sendiri berguna

mewujudkan kondisi kerja yang optimal dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Masin (2024) kinerja karyawan adalah satu dari berbagai aspek kunci untuk menetapkan kesuksesan sebuah perusahaan. Dalam konteks koperasi, khususnya Koperasi Simpan Pinjam (KSP), kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap pelayanan kepada anggota, pencapaian target usaha, serta keberlanjutan operasional koperasi. Kinerja yang optimal tidak sebatas ditentukan dari pengaruh kemampuan individu, namun dari berbagai aspek lainnya berupa insentif, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Faktor-faktor ini saling berkaitan dan membentuk dasar yang penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Adapun hasil kuesioner pra-survey yang dibagi pada 30 responden terkait variabel kinerja karyawan pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Kinerja Karyawan					
1	Saya dapat menyelesaikan beban kerja saya dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas hasil	18	60	12	40%
2	Saya selalu memperhatikan detail untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan	20	67	10	33%
3	Saya mampu mengelola waktu kerja saya dengan baik	17	57	13	43%
4	Saya sering memberikan ide atau saran untuk meningkatkan kinerja tim atau koperasi	12	40	18	60%
5	Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan atasan	20	67	10	33%

Sumber: Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprpat, 2025

Berdasarkan hasil kuesioner prasurvey yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat, ditemukan bahwa beberapa responden cenderung memberi jawaban tidak setuju terhadap pernyataan "Saya sering memberikan ide atau saran untuk meningkatkan kinerja tim atau koperasi" sebesar 60%. Fenomena ini mengindikasikan adanya keterbatasan dalam partisipasi aktif karyawan, khususnya dalam hal kontribusi ide atau gagasan yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi. Hal ini dapat mencerminkan kurangnya rasa keterlibatan atau motivasi karyawan untuk terlibat lebih jauh dalam pengambilan keputusan atau inovasi, yang pada akhirnya bisa berefek terhadap kerja anggota dan kemajuan koperasi dengan menyeluruh. Situasi ini menjadi perhatian penting untuk mengevaluasi faktor-faktor seperti komunikasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan di lingkungan kerja tersebut.

Insentif adalah satu dari berbagai elemen kunci untuk upaya mendorong kinerja pegawai. Insentif yang diberikan dengan tepat bisa meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Namun, jika insentif yang diberi tidak relevan pada keinginan pegawai, hal ini berdampak sebaliknya, yaitu menurunkan motivasi kerja dan kualitas kinerja (Kurniawan dan Fitriyani, 2021). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji apakah sistem insentif yang diterapkan di KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat sudah berjalan efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Adapun hasil kuesioner pra-survey yang dibagi pada 30 responden terkait variabel insentif karyawan pada Tabel 1.2 dibawah ini

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Insentif

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Insentif					
1	Besaran insentif yang saya terima mendorong saya untuk bekerja lebih keras	15	50%	15	50%
2	Saya merasa bahwa pemberian insentif di tempat kerja ini adil dan tidak diskriminatif	16	53%	14	47%
3	Insentif yang diberikan mampu meningkatkan motivasi kerja saya	18	60%	12	40%
4	KSP Serdang Indah Mandiri memberikan insentif yang kompetitif dibandingkan dengan tempat kerja lain	14	47%	16	53%

Sumber: Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat, 2025

Fenomena terkait insentif karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat menjadi perhatian khusus berdasarkan hasil kuesioner prasurvei yang menunjukkan adanya ketidakpuasan di kalangan karyawan. Dari hasil prasurvei, sebanyak 53% responden secara dominan menjawab "tidak setuju" terhadap pernyataan bahwa KSP Serdang Indah Mandiri memberikan insentif yang kompetitif dibandingkan dengan tempat kerja lain. Hal tersebut mencerminkan sejumlah karyawan merasa insentif yang diterima kurang sebanding dengan apa yang diberi organisasi lain di sektor yang serupa. Keadaan tersebut dapat menimbulkan dampak negatif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan dalam bekerja.

Rendahnya persepsi karyawan terhadap insentif yang diberikan juga dapat menjadi indikator adanya ketimpangan antara harapan karyawan dan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen. Jika tidak segera ditangani, fenomena ini berpotensi meningkatkan risiko turnover atau pindahnya karyawan ke tempat

kerja lain yang dinilai lebih menguntungkan. Selain itu, hal ini juga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena insentif adalah suatu aspek penting yang memotivasi individu agar bekerja lebih optimal. Maka dari itu, butuh dievaluasi dengan keseluruhan pada kebijakan insentif yang ada, serta membandingkannya dengan standar pasar untuk memastikan bahwa KSP Serdang Indah Mandiri mampu bersaing dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Selain insentif, kompetensi pegawai sebagai aspek kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal. Kompetensi mencakup kemampuan, wawasan, dan kompetensi yang ada pada karyawan untuk menjalankan tugas. Tanpa hal tersebut yang memadai, karyawan akan kesulitan untuk memenuhi ekspektasi organisasi (Rachman et al., 2023). Dalam hal ini, koperasi perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memberikan pelatihan atau pengembangan yang berkelanjutan. Adapun hasil kuesioner pra-survey yang dibagi pada 30 responden terkait variabel kompetensi pada Tabel 1.3 dibawah ini

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Kompetensi

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Kompetensi					
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya di KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat	17	57	13	43%
2	Saya memiliki keterampilan teknis yang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan akurat	16	53%	14	47%
3	Saya dapat mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pekerjaan saya dengan	18	60%	12	40%

	cepat dan efektif				
4	Saya selalu berusaha untuk menerapkan prosedur dan standar kerja yang berlaku di KSP Serdang Indah Mandiri	11	37%	19	63%

Sumber: Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat, 2025

Fenomena yang terjadi terkait kompetensi karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat dapat dilihat dari hasil kuesioner prasurvey. Berdasarkan data tersebut, dengan jumlah 63% responden memberi jawaban "tidak setuju" pada pernyataan "Saya selalu berusaha untuk menerapkan prosedur dan standar kerja yang berlaku di KSP Serdang Indah Mandiri." Hal tersebut menampilkan adanya indikasi sejumlah pegawai kurang memiliki tingkat pemahaman atau kesadaran yang memadai terkait pentingnya penerapan prosedur dan standar kerja. Ketidaksesuaian ini dapat menjadi tanda kurangnya kompetensi pada aspek penerapan standar operasional yang memberi pengaruh langsung pada efisiensi dan kualitas layanan yang diberi pada nasabah.

Prosedur yang belum dapat dijalankan oleh karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat seperti penerapan prosedur administrasi seperti pengisian dokumen pinjaman atau simpanan yang sesuai dengan standar seringkali tidak konsisten, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan data. Kedua, dalam hal pelayanan kepada anggota, karyawan mungkin belum sepenuhnya menjalankan standar pelayanan prima, seperti memberikan informasi yang jelas, ramah, dan responsif terhadap kebutuhan nasabah. Ketiga, karyawan juga mungkin kesulitan dalam mematuhi prosedur pengelolaan keuangan, seperti pelaporan keuangan harian atau mingguan

yang sesuai dengan regulasi koperasi. Faktor lain bisa berupa kurangnya kemampuan dalam menggunakan sistem atau perangkat teknologi yang mendukung operasional koperasi, sehingga beberapa proses kerja menjadi tidak efisien. Hal ini menunjukkan perlunya pembenahan dan pelatihan untuk memastikan semua prosedur tersebut dapat dijalankan dengan baik.

Lingkungan kerja memberi peran yang nyata untuk pengaruh kinerja karyawan. Dan juga nyaman, kondusif, dan mendukung mewujudkan keadaan bekerja yang baik untuk pegawai dalam memberikan performa terbaik. Selain itu jika kurang mencukupi akan menimbulkan stress dan menghambat hasil yang produktif (Juniarto & Andayani 2024). Oleh karena itu, penting bagi KSP Serdang Indah Mandiri dalam mewujudkan lingkungan kerja yang sesuai untuk menunjang kinerja karyawan. Adapun hasil kuesioner pra-survey yang dibagi pada 30 responden terkait variabel lingkungan kerja pada Tabel 1.4 dibawah ini

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Lingkungan Kerja					
1	Kondisi fisik tempat kerja di KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat nyaman dan mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan	20	67%	10	33%
2	Lingkungan kerja di KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat terasa aman dan bebas dari potensi bahaya fisik	21	70%	9	30%
3	Lingkungan kerja di KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya	15	50%	15	50%
4	Penerangan dan sirkulasi udara di ruang kerja cukup baik dan nyaman untuk	12	40%	18	60%

	digunakan dalam waktu lama				
--	----------------------------	--	--	--	--

Sumber: Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat, 2025

Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terkait aspek penerangan dan sirkulasi udara di ruang kerja. Berdasarkan hasil kuesioner prasurvey, sebanyak 60% responden memberi jawaban "tidak setuju" terhadap pernyataan "Penerangan dan sirkulasi udara di ruang kerja cukup baik dan nyaman untuk digunakan dalam waktu lama." Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kondisi pencahayaan dan aliran udara di tempat kerja mereka kurang memadai, yang dapat berdampak negatif pada kenyamanan dan produktivitas kerja. Ketidakefektifan ini kemungkinan disebabkan oleh desain ruang kerja yang kurang memperhatikan kebutuhan ergonomis, seperti ventilasi udara yang buruk atau pencahayaan yang tidak merata.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak ideal mampu memberi pengaruh jangka panjang pada kesehatan dan performa karyawan. Penerangan yang kurang memadai, misalnya, dapat menyebabkan kelelahan mata, stres, dan gangguan konsentrasi. Sementara itu, sirkulasi udara yang buruk dapat menimbulkan rasa pengap, penurunan kadar oksigen di ruangan, serta berpotensi meningkatkan risiko penyakit akibat lingkungan kerja yang tidak baik. Maka dari itu, diperlukan manajemen KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat untuk segera mengevaluasi dan memperbaiki aspek-aspek ini guna mewujudkan keadaan bekerja yang lebih baik dan mendukung ketentraman pegawai.

Kemudian motivasi kerja adalah aspek pendorong internal yang mampu memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Tingginya motivasi kerja akan menunjang karyawan dalam bertugas lebih semangat serta berkomitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, karyawan cenderung tidak produktif dan kurang bersemangat dalam menjalankan tugas (Setiawan, 2021). Mengingat pentingnya motivasi dalam mendukung kinerja, perlu dilakukan analisis mendalam tentang berbagai aspek yang memberi pengaruh motivasi kerja karyawan di KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat. Adapun hasil kuesioner pra-survey yang dibagi pada 30 responden terkait variabel motivasi kerja pada Tabel 1.5 dibawah ini.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Motivasi Kerja

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Motivasi Kerja					
1	Saya merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik di tempat kerja	18	60%	12	40%
2	Saya merasa diberi kesempatan untuk berkembang dan belajar hal-hal baru di pekerjaan saya	15	50%	15	50%
3	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih keras	16	53%	14	47%
4	Saya merasa bahwa tujuan dan visi KSP Serdang Indah Mandiri sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya, yang mendorong saya untuk bekerja lebih giat	10	33%	20	67%

Sumber: Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat, 2025

Fenomena terkait motivasi kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat dapat dilihat dari hasil

kuesioner prasarvei yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan dan visi organisasi dengan nilai-nilai pribadi karyawan. Sebanyak 67 persen responden memberi jawaban "tidak setuju" pada pernyataan "Saya merasa bahwa tujuan dan visi KSP Serdang Indah Mandiri sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya, yang mendorong saya untuk bekerja lebih giat." Hal tersebut mengindikasikan sejumlah pegawai merasakan kurang terhubung secara emosional dengan tujuan dan visi yang dimiliki oleh organisasi. Ketidaksesuaian ini dapat berdampak pada rendahnya tingkat motivasi kerja, karena karyawan cenderung merasa bahwa pekerjaan mereka tidak sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai atau aspirasi pribadi karyawan.

Fenomena ini berpotensi memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Ketika tujuan dan visi organisasi tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi, karyawan mungkin merasa sulit untuk menemukan makna atau keterlibatan penuh dalam pekerjaannya. Hal ini dapat mengakibatkan turunnya komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan serta menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat menjadi tantangan besar bagi manajemen, karena motivasi kerja yang rendah sering kali berhubungan dengan meningkatnya turnover karyawan, rendahnya kinerja, dan kurangnya inisiatif dari para pekerja untuk memberikan kontribusi lebih bagi kemajuan organisasi. Maka, dibutuhkan langkah yang tepat dalam menjembatani kesenjangan ini, seperti memperkuat komunikasi visi dan misi organisasi atau melibatkan karyawan dalam proses perumusan tujuan strategis.

Dari uraian latar belakang diatas, peneliti memiliki ketertarikan dalam melaksanakan penelitian yang jarang dijalankan pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat dengan mengambil judul “pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sugiyono (2019) menjelaskan tiap riset yang dilaksanakan perlu diangkat dari permasalahan, meskipun dibuktikan menetapkan permasalahan terus sebagai sesuatu yang sangat sulit terhadap tahapan penelitian. Dari uraian diatas, maka dilakukan identifikasi masalah dengan berikut:

1. Fenomena kinerja karyawan mengindikasikan adanya keterbatasan dalam partisipasi aktif karyawan, khususnya dalam hal kontribusi ide atau gagasan yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi.
2. sebagian besar karyawan merasa insentif yang diterima kurang sebanding dengan apa yang diberikan organisasi lain di sektor serupa. Keadaan tersebut dapat menimbulkan dampak negatif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan dalam bekerja
3. Sebagian besar karyawan belum memiliki tingkat pemahaman atau kesadaran yang memadai terkait pentingnya penerapan prosedur dan standar kerja.
4. Karyawan merasa kondisi pencahayaan dan aliran udara di tempat kerja mereka kurang memadai, yang dapat berdampak negatif pada kenyamanan dan produktivitas kerja. Ketidakefektifan ini kemungkinan disebabkan oleh desain

ruang kerja yang kurang memperhatikan kebutuhan ergonomis, seperti ventilasi udara yang buruk atau pencahayaan yang tidak merata.

5. Sebagian besar karyawan merasa kurang terhubung secara emosional dengan tujuan dan visi yang dimiliki oleh organisasi. Ketidaksiesuaian ini dapat berdampak pada rendahnya tingkat motivasi kerja, karena karyawan cenderung merasa bahwa pekerjaan mereka tidak sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai atau aspirasi pribadi karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan dikarenakan terdapat batasan berupa sumber daya, materil dan waktu dan agar hasil temuan lebih terpusat, maka penelitian tidak dapat dijalankan pada seluruh aspek terhadap objek dan berbagai keadaan, namun juga menetapkan tujuan. Dari perspektif di atas maka mengenai hal tersebut peneliti membuat batasan permasalahan Pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat.

1.4 Rumusan Masalah

Sugiyono (2019) rumusan permasalahan adalah pertanyaan dengan jawaban yang ditelusuri dari riset. Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi diatas, maka yang menjadi rumusan permasalahan pada penelitian ini yaitu

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat?

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat?
5. Apakah ada pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat?

1.5 Tujuan Penelitian

Sugiyono (2019) tujuan penelitian yaitu untuk mendapatkan, meningkatkan, dan memastikan suatu wawasan. Menurut latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat

5. Untuk mengetahui pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat

1.6 Manfaat Penelitian

Pendapat Sugiyono (2019) manfaat penelitian menerapkan sifat teori yakni menambah pengetahuan tetapi tidak menghambat peran kegunaan praktis dalam mengatasi suatu permasalahan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan diatas, maka yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

- a. Memberi kontribusi hasil pikiran khususnya tentang pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat.
- b. Memberi kontribusi keilmiahan pada bidang ilmu Manajemen SDM, yakni Pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat.
- c. Menjadi bahan pendukung dan dasar terhadap berbagai riset berikutnya yang terkait pada Pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat dan sebagai bahan penelitian lanjutan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu meningkatkan ilmu dan wawasan tentang pengelolaan SDM secara riil terkait pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat.

b. Bagi KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat

Hasil temuan ini mampu memberi referensi dan informasi pendukung untuk organisasi mengkaji permasalahan tenaga kerja yang berkaitan pada pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Labuhan Batu

Hasil temuan ini akan diterapkan bagi perbandingan dan bahan pendukung bagi riset berikutnya terkhusus pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat.