

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Insentif adalah wadah semangat yang menunjang para pekerja agar bertugas menggunakan kompetensi yang maksimal, yaitu penghasilan tambahan diluar upah yang sudah ditetapkan. Insentif diberikan guna mampu mencukupi keperluan para karyawan dan keluarganya (Pamungkas et al., 2022). Sistem insentif biasanya diistilahkan dengan menampilkan persyaratan perjanjian yang dibuat dengan diam-diam atau tidak sama sekali untuk pembayaran sesuai pada beberapa kriteria kerja perusahaan (Noor et al., 2023). Insentif dinyatakan juga dengan imbalan jasa yang memusatkan pekerja dengan kinerjanya di bawah kriteria yang sudah ditentukan (Hakim, 2023). Insentif adalah suatu aspek yang memotivasi karyawan agar semangat bekerja dan produktivitasnya meningkat (Yandi, 2023).

Menurut Muhdar (2022) pemberian imbalan jasa pada berbagai pegawai dengan prestasi yang naik sesuai standarnya disebut dengan insentif dengan teknik memberi sikap keadilan untuk pekerja yang rajin dan bersungguh-sungguh. Renaldi (2021) insentif merupakan jasa yang ditambahkan karena balasan kepada pekerja yang memiliki pencapaian tinggi.

Menurut Mahfuzoh et al (2024) insentif juga adalah penghargaan dalam menambah semangat yang diberi kepada pihak pemimpin perusahaan pada

pegawai berbentuk uang hingga lebih semangat bekerja guna mendapatkan target perusahaan tersebut.

Menurut Moko et al (2021) insentif yaitu jenis semangat yang ditunjukkan sebagai uang terhadap hasil kerja seseorang. Hal ini berfungsi sebagai ukuran sikap pimpinan perusahaan pada pekerjaan karyawan dan kontribusinya di perusahaan (bisnis).

Berdasarkan ahli tersebut di atas, insentif merupakan keinginan setiap orang untuk berusaha keras dan memperoleh tingkatan produktivitas yang besar hingga mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja serta menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang memenuhi tujuan bisnis.

2.1.2 Jenis-jenis Insentif

Menurut Alliantara (2023) berbagai jenis insentif yaitu:

a. *Piece Work*

Merupakan penggunaan metode guna menunjang hasil kerja pegawai menurut kinerja yang ditunjukkan dengan bidang produksinya.

b. Bonus

Merupakan pemberian ekstra upah pada pekerja yang dapat betugas dengan baik sampai tingkatan yang lebih dari harapan.

c. Komisi

Merupakan ekstra yang diperoleh dikarenakan sukses menjalankan pekerjaan dan terus diakui berbagai tenaga penjualan.

d. Insentif bagi eksekutif

Merupakan pemberian insentif pada pegawai yang mempunyai posisi tinggi pada organisasi, contohnya melakukan pembayaran cicilan perumahan, transportasi, dan pendidikan.

e. Kurva kematangan

Yaitu diberi pada sumber daya dengan lama bekerja dan kelompok tingkat serta upah, tidak dapat memperoleh tingkatan yang di atas nya lagi.

f. Rencana insentif kelompok

Yaitu fakta pada sejumlah perusahaan, hasil kerja tidak dikarenakan kesuksesan tim kerja yang dapat bertugas dengan anggota lain

2.1.3 Faktor-faktor Insentif

Affandi et al (2021) terdapat berbagai faktor yang memberi pengaruh insentif, yakni:

1. Target yang tidak berganti dan lengkap serta dihubungkan secara tepat.
2. Interaksi dengan sifat rill ataupun pasti dengan tujuan berhasil.
3. Wawasan yang terwujudnya nilai bila mendapatkan target tersebut.
4. Gagasan yang berkaitan pada pencapaian yang diharapkan organisasi.
5. Teknik umpan balik dalam mempertahankan interaksi yang tidak diharapkan.
6. Kesepakatan mengenai sesuatu yang menetapkan insentif dan memperkirakan jika insentif akan dibayarkan.

2.1.4 Indikator Insentif

Amdawa et al (2023) indikator insentif ialah dengan berikut

1. Bonus, pemberian uang karena imbalan jasa yang dilakukan, biasanya diberi dengan dipilih bagi para karyawan yang memiliki hak menerima dan diberi tidak selalu dan tidak adanya hubungan pada masa mendatang.
2. Komisi, adalah jenis pembayaran bonus pada pihak yang memperoleh penjualan efisien biasanya diberikan pada unit penjualan dan diperoleh pada unit tersebut juga.
3. Kompensasi, ialah rencana penerapan imbalan jasa meliputi pembayaran suatu hari nanti.
4. Kompensasi lainnya yang diberi dari luar upah yaitu tunjangan yang umumnya mencakup asuransi kesehatan, tenaga kerja, liburan dan pensiunan.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Sudiantini et al (2023) menjelaskan kompensasi merupakan karakter setiap orang yang berhubungan pada hasil kerja tepat dan berdampak pada keadaan kerja seseorang. Dinyatakan juga dengan karakter atau ciri awal dikarenakan karakter seseorang adalah komponen yang lebih dalam dan termasuk dalam individu setiap orang yang mampu digunakan dalam melakukan prediksi beberapa keadaan kerja.

Dijelaskan juga antar sikap dan hasil kerja dikarenakan kompetensi mengakibatkan ataupun memperkirakan sikap ataupun hasil kerja. Wahyuni (2024) kompetensi merupakan karakter dan ciri yang menjadi dasar setiap orang berhubungan pada hasil kerja yang lebih efektif pada pekerjaan dan mempunyai

korelasi jelas ataupun factor dengan standar yang menjadi pedoman, tepat, dan dengan kinerja terbaik pada tempat dan keadaan tertentu.

Yohanson et al (2024) kompetensi merupakan kapasitas yang ada bagi seseorang yang mempunyai jual dan diaplikasikan dari hasil yang inovatif dan kreatif yang diperoleh. Gultom (2019) menjelaskan kompetensi adalah kapasitas individu dalam berkreasi pada tingkatan yang memberi kepuasan di lokasi kerja, seperti kapasitas dalam mentransfer dan menggunakan kemampuan dan wawasan pada keadaan terkini dan menambah kegunaan yang sudah disetujui.

Kompetensi merupakan kinerja yang menghasilkan pencapaian penuh tujuan menuju kondisi yang diinginkan. Mengembangkan etos kerja yang kuat untuk memaksimalkan kinerja karyawan juga memerlukan kompetensi. (Putri et al., 2024).

Wijaya (2024) menerangkan kompetensi adalah kekuatan pendorong di balik keputusan seseorang untuk menggunakan kinerja utamanya di tempat kerja. Menurut etimologinya, kompetensi adalah aspek perilaku keahlian atau keunggulan yang ditunjukkan oleh anggota staf atau pemimpin yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang baik.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Selamet (2024) mengungkapkan ada berbagai factor yang memberi pengaruh kompetensi, yakni:

1. Kepercayaan dan berbagai nilai adalah kepercayaan seseorang mengenai seseorang yang lainnya dan diri mereka sendiri yang berdampak besar pada cara mereka berperilaku. Banyak karyawan menganggap bahwa manajemen

adalah musuh mereka, yang menghalangi mereka untuk bertindak secara independen sebagaimana mestinya.

2. Keterampilan melibatkan keterampilan. Berbicara di depan audiens adalah keterampilan yang dapat dikembangkan melalui latihan.
3. Pengalaman adalah bakat multifaset yang membutuhkan keahlian sebelumnya dalam pemecahan masalah, komunikasi kelompok, organisasi personel, dan bidang lainnya.
4. Ciri-ciri kepribadian dapat memengaruhi kemampuan manajer dan karyawan dalam berbagai tugas, seperti menyelesaikan konflik, menunjukkan perhatian kepada orang lain, bekerja dalam tim, dan memengaruhi serta membangun koneksi.
5. Motivasi adalah komponen kompetensi yang dapat diubah dengan menawarkan dukungan, mengakui karyawan bawahan, memuji mereka, dan memberi mereka perhatian khusus dari atasan.
6. Isu emosional adalah kendala psikologis yang mampu menghalangi pemahaman kompetensi; motivasi dan inisiatif sering kali terhalang oleh rasa takut membuat kesalahan, rasa malu, ketidaksetujuan, atau kurangnya rasa memiliki.
7. Kemampuan intelektual adalah keterampilan yang bergantung pada pemikiran kognitif, termasuk penalaran analitis dan konseptual. Keterampilan ini tidak dapat diperbaiki oleh tiap tekanan dan arahan yang diterapkan perusahaan.

8. Kompetensi SDM untuk tugas-tugas berupa perekrutan dan pemilihan pegawai serta prosedur pengambilan keputusan dipengaruhi oleh budaya organisasi.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Hartati et al (2025) menerangkan ada lima karakter kompetensi yaitu indikator untuk pengukuran kompetensi yakni:

1. Motif adalah pikiran atau keinginan yang memotivasi seseorang untuk mengambil tindakan secara teratur.
2. Sifat merupakan sifat fisik yang secara tetap bereaksi pada informasi ataupun keadaan.
3. Konsep diri adalah keyakinan, norma, atau persepsi setiap orang mengenai diri sendiri.
4. Pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki setiap orang terhadap berbagai bidang.
5. Keterampilan adalah kapasitas dalam menjalankan pekerjaan psikis ataupun fisik tertentu.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Jumani & Rianto (2023) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah seluruh suatu hal yang terdapat pada sekitaran pegawai mampu memberi pengaruh tingkat kebaikan menuntaskan pekerjaan yang diberi padanya. Contohnya music, kebersihan dan lainnya. Tiap usaha perlu berusaha untuk memberi pengaruh yang baik bagi pekerja dikarenakan mampu mengubah

tugas kerja yang dilaksanakan. Sedangkan menurut Madjidu et al (2022) menerangkan lingkungan kerja adalah lingkungan tempat kerja yang mencakup aspek-aspek kondisi kerja bagi karyawan. Menurut Rizali (2024) lingkungan kerja mencakup temperatur, daya lembab, ruang udara, penerangan, kedap suara, kebersihan, dan kesesuaian alat yang semuanya dapat memengaruhi seberapa baik seorang pekerja melakukan tugasnya..

Menurut Gani et al (2022) menyebutkan Lingkungan kerja adalah semua kebutuhan dan alat yang dimanfaatkan di lokasi bekerja, teknik kerja dan aturan disusun bagi pekerjaan sendiri maupun kelompok. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik adalah dua kategori yang menjadi dasar pemisahan lingkungan kerja.

Menurut berbagai perspektif para pakar diatas, disimpulkan lingkungan kerja merupakan salah satu elemen terpenting bagi pekerja yang ingin meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja dalam konteks ini mengacu pada segala hal pada sekitaran pegawai yang memberi pengaruh kemampuan mereka untuk menuntaskan pekerjaan yang ada.

2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja oleh Dolonseda & Watung (2020) yaitu menanamkan semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas. Sedangkan pekerjaan dengan orang yang terdorong mempunyai bagian untung karena memungkinkan tugas kerja yang valid. Hal tersebut menampilkan pekerjaan selesai sesuai jadwal dan kriteria yang diberlakukan. Orang yang bersangkutan akan mengawasi kinerjanya; tidak perlu banyak pengawasan, dan

akan memiliki kemauan yang kuat untuk berjuang.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Prawira et al (2023) lingkungan kerja dalam organisasi dibagi atas 2 dimensi yakni dengan berikut.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Yaitu seluruh faktor fisik yang dapat berdampak pada pekerja dan hadir di tempat kerja.

1. Bangunan Tempat Kerja

Selain menyenangkan secara estetika, fasilitas tempat kerja dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja, memastikan bahwa pekerja merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugas mereka.

2. Peralatan Kerja Yang Memadai

Pegawai memerlukan alat yang memadai untuk mendorong melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka oleh organisasi.

3. Fasilitas

Pegawai membutuhkan sarana yang memadai agar memudahkan menuntaskan tugas kerja. Selain itu, bisnis harus memikirkan cara memanusiakan pekerjanya, yang mencakup menyediakan tempat ibadah dan fasilitas bagi pekerja untuk bersantai setelah seharian bekerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah pembentukan interaksi dalam pekerjaan yang baik atasan dan bawahan.

Prawira et al (2023) menjelaskan dimensi lingkungan kerja non-fisik terbagi menjadi berbagai indikator yakni:

1. Kerjasama dengan Rekan Kerja

Karena akan berdampak pada pekerjaan mereka, kerja sama rekan kerja perlu dipertahankan. Pegawai mampu menuntaskan tugas dengan tepat dan baik jika mereka dapat secara efektif mengembangkan kolaborasi di antara mereka sendiri.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Waskito & Sumarni (2023) motivasi kerja adalah keadaan yang mampu meningkatkan, menjaga, dan menuntun sikap yang berhubungan pada lingkungan kerja. Sementara dari Putri & Azzahra (2023) motivasi kerja merupakan sekumpulan sikap yang memberi dasar untuk setiap orang agar berbuat pada langkah yang ditujukan bagi target yang jelas.

Berikutnya dari Chandra & Syardiansah (2021) motivasi kerja merupakan kekokohan yang tidak terlihat dimiliki seseorang yang mampu ditingkatkan dari intensitas luar, umpan balik moneter dan nonmoneter serta memberi pengaruh hasil kerja.

Berdasarkan perspektif di atas, diambil kesimpulan motivasi kerja merupakan semangat dari dalam individu yang secara psikologis menumbuhkan perbuatan, sikap rajin dengan berkelanjutan sebagai usaha memperoleh target yang diharapkan pada pekerjaan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Susilo et al (2023) motivasi seseorang dalam bekerja memasukkan faktor di bawah ini.

- 1) Faktor individu adalah berbagai faktor dengan sifat individual mencakup keperluan, target, perilaku dan kapasitas.
- 2) Sejumlah faktor yang berhubungan pada perusahaan mencakup upah, kompetensi karyawan, peninjauan, pujian, dan tugas tersebut.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Tupty et al (2022) motivasi kerja mempunyai empat indikator yakni:

- 1) Komitmen sebagai pegawai
- 2) Pencapaian yang tercapai
- 3) Peningkatan diri
- 4) Mandiri pada pekerjaan

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sibhan & Lukitasari (2021) Karyawan yang berkinerja tinggi berjuang untuk mencapai tujuan mereka dengan membuat perencanaan kerja dengan keseluruhan, menggunakan umpan balik yang spesifik, dan melaksanakan rencana mereka. Mereka juga menunjukkan sifat-sifat seperti tanggung jawab yang tinggi, keberanian mengambil risiko dan menanggungnya, serta target yang jelas. Standar pengukuran yang terukur dan mudah dipahami diperlukan untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan.

Fernandez (2022) menjelaskan kinerja (*performance*) adalah jumlah dan kinerja usaha seseorang ataupun kelompok yang dilakukan pada suatu perusahaan dalam menjalankan tugas dan kegunaan utama yang diarahkan oleh standar, SOP, kriteria, dan metrik dimanfaatkan atau diterapkan.

Ondi et al (2023) kinerja adalah hasil kerja yang tercapai dari tiap orang ataupun kelompok pada perusahaan menurut pada berbagai peran dan tanggung jawab untuk memperoleh target perusahaan menurut hukum, moral, dan etika.

Menurut berbagai definisi di atas diambil kesimpulan kinerja karyawan adalah pencapaian atau hasil kerja, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, yang dilakukan sumber daya manusia guna memenuhi tanggung jawab dan persyaratannya.

2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja yaitu menambah hasil kerja sumber daya manusia organisasi dalam rangka meningkatkan atau menyempurnakan kinerja organisasi.

Lebih tepatnya, menurut Mangkunegara (2017), tujuan evaluasi kinerja yaitu:

1. Menambah pengetahuan pegawai pada harapan kinerja satu dengan lainnya.
2. Mendokumentasikan dan mengakui hasil kerja karyawan.
3. Memberi ruang pada pekerja dalam mengungkapkan target dan aspirasi pekerja dan memperlihatkan minat yang tinggi pada tugas atau karier saat ini.
4. Menetapkan ataupun menjelaskan ulang target di waktu mendatang dalam menunjang anggota kelompok berperan menurut kemampuannya.
5. Memverifikasi perencanaan pengembangan dan penerapan, terkhusus yang berlaku, sesuai dengan syarat pelatihan. Jika tidak ada yang perlu diubah telah sepakat rencana tersebut.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Munardi et al (2021) menyatakan indikator yang dapat mengukur kinerja yaitu :

1. Jumlah pekerjaan, atau kuantitas tugas kerja yang tercipta dari seseorang ataupun perusahaan sebagai prasyarat yang berganti menjadi kriteria batas kerja.
2. Untuk dapat menghasilkan tugas kerja yang mencukupi kriteria mutu suatu proyek, pekerjaan setiap karyawan harus memadai spesifikasi tertentu.
3. Keakuratan waktu: Karena setiap pekerjaan mempunyai syarat yang menarik, beberapa tugas perlu dituntaskan dengan waktu yang sesuai.
4. Kehadiran adalah jenis tugas kerja yang membutuhkan pegawai untuk hadir agar dapat menuntaskannya dengan waktu yang ditetapkan.
5. Kemampuan untuk bekerja sama diperlukan karena beberapa tugas mungkin memerlukan dua atau lebih pekerja untuk menyelesaikannya, sehingga diperlukan kerja sama tim.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mencantumkan 7 penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis kerjakan, dikatakan relevan karena menggunakan variabel penelitian yang sama.

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nitha dan Sapar (2022)	Pengaruh Insentif, Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bara, Wara Utara Dan Mungkajang Kota Palopo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif, Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bara, Wara Utara Dan Mungkajang Kota Palopo
2	Rizaldy dan Suhermin (2023)	Pengaruh insentif, motivasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa insentif dan kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun motivasi mempunyai pengaruh yang

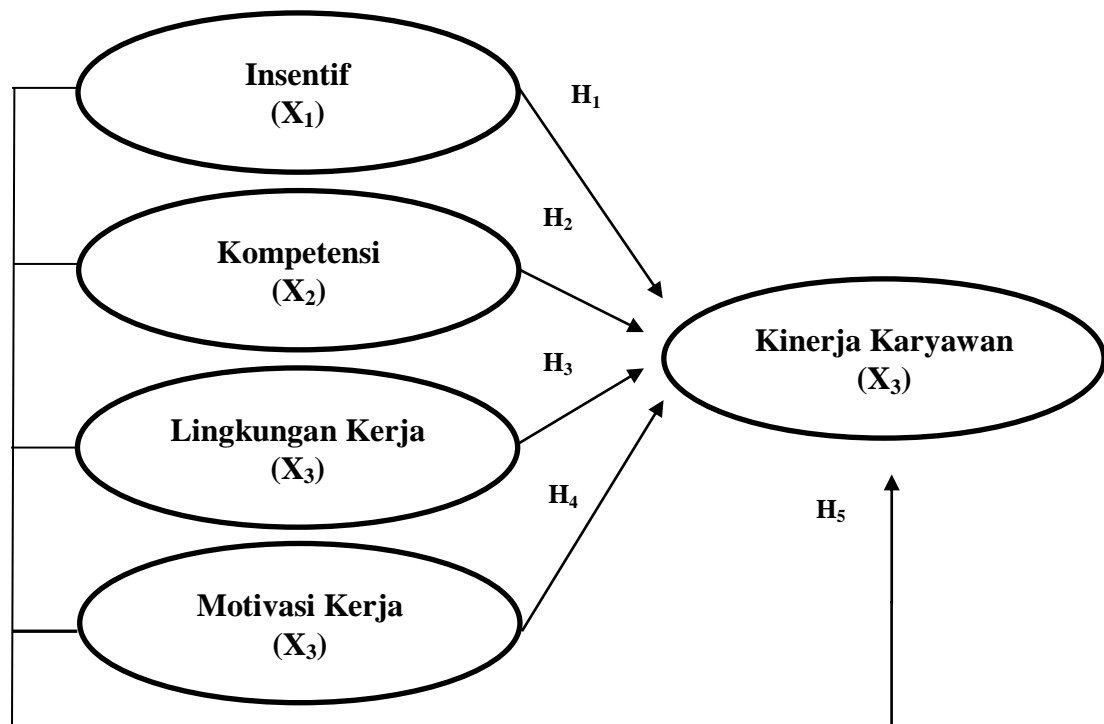
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Apridani et al (2021)	Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (<i>P-Value</i> $0,001 < 0,05$), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (<i>P-Value</i> $0,026 < 0,05$), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) (<i>P-Value</i> $0,000 < 0,05$).
4	Artawan (2022)	Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud	Hasil temuan menampilkan kompetensi memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan di Meruhdani Boutique Hotel Ubud. Insentif memberi pengaruh yang sama pada kinerja karyawan di tempat tersebut serta lingkungan kerja yang memberi pengaruh sama juga. Penelitian berikutnya mampu meningkatkan riset ini dengan menerapkan variable lainnya dengan teoritis yang memiliki dampak pada hasil kerja karyawan berupa motivasi, budaya, dan gaya kepemimpinan.
5	Hidayat (2023)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Satyadaya Mitra Selaras	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial kompensasi kerja, kompetensi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Satyadaya Mitra Selaras.
6	Qomariah et al (2022)	<i>The Influence of Leadership Style, Work Incentives and Work Motivation on the Employees Performance of Regional Revenue Agency</i>	Hasil uji statistik penelitian ini menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Insentif kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Hajiali et al (2022)	<i>Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance</i>	Hasil temuan menampilkan motivasi kerja memberi pengaruh pada kepuasan kerja. Motivasi pada hubungan dan kenaikan yang kecil tetapi butuh terdapat kenaikan kepuasan kerja pegawai. Kinerja ditentukan dari pengaruh kompetensi dengan positif tetapi tidak nyata. Kompetensi karyawan terus dijadikan isu jenjang karier dan tidak banyak perhatian pada kontribusi inovatif dan teknologi untuk menambah hasil

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			kerja karyawan. Kinerja ditentukan dari pengaruh kompetensi dari kepuasan kerja untuk menambah hasil kerja dikarenakan penggunaan kompetensi yang ditujukan masih berupa kecukupan keperluan kerja.

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah cerminan dari berbagai permasalahan riset yang menerangkan terkait korelasi sejumlah variable yang berdasarkan kepada dasar teori, (Sugiyono, 2019). Variabel tersebut yaitu variable bebas dengan terikat dengan kerang yang ditampilkan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis yaitu solusi jangka pendek terhadap rumusan permasalahan dimana sudah dituangkan dengan bentuk kalimat tanya. Hal tersebut dinilai sementara disebabkan respons yang diberi sebatas berdasarkan kepada teori terkait dan belum diverifikasi oleh kenyataan terbukti yang dikumpul dari data. Berikut hipotesa pada penelitian ini:

- H₁: Insentif memberi pengaruh pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat
- H₂: Kompetensi memberi pengaruh pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat
- H₃: Lingkungan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat
- H₄: Motivasi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat
- H₅: insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat