

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat

4.1.1 Sejarah Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat adalah satu dari berbagai lembaga keuangan non bank yang berguna dalam memberi pelayanan keuangan pada masyarakat, khususnya di wilayah Rantauprapat dan sekitarnya. Koperasi ini berorientasi pada pemberdayaan ekonomi anggota melalui kegiatan simpanan dan pinjaman yang mudah diakses, cepat, dan terpercaya. Sebagai bagian dari sistem ekonomi kerakyatan, KSP ini memberikan alternatif pembiayaan yang fleksibel dan terjangkau, terutama bagi pelaku isnis kecil dan menengah, serta individual yang memerlukan modal kerja ataupun keperluan konsumtif.

Sejarah KSP Serdang Indah Mandiri bermula dari inisiatif sekelompok masyarakat yang memiliki visi untuk menciptakan lembaga keuangan yang dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi secara kolektif. Koperasi ini didirikan dengan semangat gotong royong dan prinsip kekeluargaan, yang menjadi nilai dasar dari gerakan koperasi di Indonesia. Cabang Rantauprapat sendiri dibentuk seiring dengan meningkatnya kebutuhan layanan koperasi di wilayah Labuhanbatu, terutama karena potensi ekonomi masyarakat yang terus

berkembang. Kehadiran cabang ini diharapkan dapat memperluas jangkauan layanan dan memberikan dampak positif bagi perekonomian lokal.

Dalam perjalanannya, KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat terus mengalami perkembangan, baik dari sisi jumlah anggota, aset yang dikelola, maupun ragam produk dan layanan yang ditawarkan. Koperasi ini menawarkan berbagai jenis simpanan seperti simpanan harian, simpanan berjangka, dan simpanan pendidikan, serta produk pinjaman dengan bunga yang kompetitif dan proses pencairan yang efisien. Selain itu, koperasi juga aktif melakukan pelatihan kepada anggota agar lebih melek finansial dan mampu mengelola pinjaman secara produktif.

Hingga saat ini, KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat telah menjadi salah satu koperasi yang cukup dikenal di wilayahnya karena komitmennya terhadap pelayanan prima dan pengelolaan yang transparan. Dukungan dari anggota, pengurus, serta kerjasama yang baik pada beberapa pihak membuat koperasi ini terus tumbuh dan dipercaya oleh masyarakat. Dengan terus berinovasi dan memperkuat prinsip koperasi, KSP ini berupaya menjadi mitra keuangan yang handal dan berkelanjutan bagi seluruh anggota.

4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat

Visi:

“Menjadi koperasi simpan pinjam yang unggul, terpercaya, dan berdaya saing tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota secara berkelanjutan.”

Misi:

1. Menyediakan layanan simpan pinjam yang mudah, cepat, dan aman bagi anggota.
2. Meningkatkan kesejahteraan anggota melalui pembiayaan yang produktif dan edukatif.
3. Membangun sistem manajemen koperasi yang profesional, transparan, dan akuntabel.
4. Mengembangkan sumber daya manusia koperasi agar mampu bersaing di era modern.
5. Menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak dalam rangka memperluas jaringan dan meningkatkan pelayanan.

4.2 Hasil Dan Penelitian**4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Deskripsi karakteristik responden menjelaskan karakter responden yang dijadikan sebagai sampel pada riset ini yang mengkaji tentang pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat. Adapun deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Data karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	30	44,12%
		Perempuan	38	55,88%
2	Usia	20 – 25 tahun	10	14,71%
		26 – 30 tahun	20	29,41%
		31 – 35 tahun	18	26,47%
		36 – 40 tahun	12	17,65%
		> 40 tahun	8	11,76%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	18	26,47%
		D3	15	22,06%
		S1	35	51,47%
4	Lama Bekerja	< 1 tahun	5	7,35%
		1 – 3 tahun	20	29,41%
		4 – 6 tahun	25	36,76%
		7 – 10 tahun	12	17,65%
		> 10 tahun	6	8,82%
Total			68	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tabel di atas menyajikan data karakteristik dari 68 responden yang merupakan karyawan aktif di KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat. Karakteristik yang ditampilkan meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Dari jenis kelamin, mayoritas karyawan adalah perempuan sebanyak 38 orang (55,88%), sementara karyawan laki-laki dengan jumlah 30 orang (44,12%). Hal tersebut menjelaskan keterlibatan perempuan dalam operasional koperasi cukup dominan.
2. Dari segi usia, sebagian besar karyawan berada pada rentang usia 26–30 tahun sebanyak 20 orang (29,41%), diikuti oleh kelompok usia 31–35 tahun sebanyak

18 orang (26,47%). Hal tersebut mengindikasikan mayoritas karyawan koperasi ada di usia produktif dan matang secara pengalaman kerja.

3. Pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendidikan S1 sebanyak 35 orang (51,47%), disusul oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 18 orang (26,47%) dan D3 sebanyak 15 orang (22,06%). Ini mencerminkan bahwa koperasi ini didukung dari SDM dengan riwayat pendidikan yang cukup baik.
4. Lama bekerja menampilkan karyawan dengan lama bekerja 4–6 tahun mendominasi, yaitu mencapai 25 orang (36,76%), disusul oleh 1–3 tahun mencapai 20 orang (29,41%). Hal tersebut menggambarkan stabilitas tenaga kerja di koperasi ini, dengan sebagian besar memiliki pengalaman kerja menengah.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Dari hasil temuan yang dilaksanakan pada 68 responden yang disebar pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat berikut adalah distribusi jawaban responden. Kuisisioner tersebut meliputi variabel insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat kinerja karyawan. Karena ada 5 alternatif jawaban sehingga tabel disusun dari skor rata-rata tiap item menjadi 5 klasifikasi pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Kriteria Skor Variabel

<i>Interval Mean</i>	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 – 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 – 3,39	Kurang Setuju (KS)

3,40 – 4,19	Setuju (S)
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Insentif (X₁)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{1.1}	1 (1,5%)	5 (7,4%)	10 (14,7%)	29 (42,6%)	23 (33,8%)	0,962	4,00	Baik
X _{1.2}	1 (1,5%)	2 (2,9%)	7 (10,3%)	35 (51,5%)	23 (33,8%)	0,827	4,13	Baik
X _{1.3}	1 (1,5%)	2 (2,9%)	10 (14,7%)	34 (50,0%)	21 (30,9%)	0,844	4,06	Baik
X _{1.4}	1 (1,5%)	4 (5,9%)	12 (17,6%)	31 (45,6%)	20 (29,4%)	0,921	3,96	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel insentif pada pernyataan “Saya menerima bonus sesuai dengan pencapaian target kerja yang telah ditentukan” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 29 orang (42,6%), Std. Deviation 0,962, mean (rata-rata) 4,00 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel insentif pada pernyataan “Saya mendapatkan komisi berdasarkan hasil kerja yang telah saya capai” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 35 orang (51,5%), Std. Deviation 0,827, mean (rata-rata) 4,13 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel insentif pada pernyataan “Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 34 orang (50,0%), Std. Deviation 0,844, mean (rata-rata) 4,06 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel insentif pada pernyataan “Saya mendapatkan

kompensasi tambahan, seperti fasilitas kesehatan atau tunjangan lain” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 31 orang (45,6%), Std. Deviation 0,921, mean (rata-rata) 3,96 dan dikelompokkan baik.

Jawaban yang mendominasi terdapat pada pernyataan “Saya mendapatkan komisi berdasarkan hasil kerja yang telah saya capai” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 35 orang (51,5%), Std. Deviation 0,827, mean (rata-rata) 4,13 dan dikelompokkan baik.

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X₂)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{2.1}	1 (1,5%)	4 (5,9%)	10 (14,7%)	38 (55,9%)	15 (22,1%)	0,859	3,91	Baik
X _{2.2}	1 (1,5%)	2 (2,9%)	9 (13,2%)	43 (63,2%)	13 (19,1%)	0,762	3,96	Baik
X _{2.3}	1 (1,5%)	4 (5,9%)	7 (10,3%)	32 (47,1%)	24 (35,3%)	0,910	4,09	Baik
X _{2.4}	2 (2,9%)	3 (4,4%)	9 (13,2%)	30 (44,1%)	24 (35,3%)	0,969	4,04	Baik
X _{2.5}	1 (1,5%)	4 (5,9%)	24 (35,3%)	28 (41,2%)	11 (16,2%)	0,877	3,65	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kompetensi pada pernyataan “Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai target kerja yang ditetapkan” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 38 orang (55,9%), Std. Deviation 0,859, mean (rata-rata) 3,91 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kompetensi pada pernyataan “Saya selalu menunjukkan sikap jujur dan bertanggung jawab dalam bekerja” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 43 orang (63,2%), Std. Deviation 0,762, mean (rata-rata) 3,96 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kompetensi pada pernyataan “Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 32 orang (47,1%), Std. Deviation 0,910, mean (rata-rata) 4,09 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kompetensi pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang prosedur dan kebijakan koperasi” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 30 orang (44,1%), Std. Deviation 0,969, mean (rata-rata) 4,04 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kompetensi pada pernyataan “Saya mampu menggunakan teknologi atau sistem yang mendukung pekerjaan saya di koperasi” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 28 orang (41,2%), Std. Deviation 0,877, mean (rata-rata) 3,65 dan dikelompokkan baik.

Jawaban yang mendominasi terdapat pada pernyataan “Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 32 orang (47,1%), Std. Deviation 0,910, mean (rata-rata) 4,09 dan dikelompokkan baik.

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja(X₃)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{3.1}	1 (1,5%)	2 (2,9%)	8 (11,8%)	43 (63,2%)	14 (20,6%)	0,763	3,99	Baik
X _{3.2}	1 (1,5%)	4 (5,9%)	9 (13,2%)	38 (55,9%)	16 (23,5%)	0,862	3,94	Baik
X _{3.3}	1 (1,5%)	2 (2,9%)	9 (13,2%)	45 (66,2%)	11 (16,2%)	0,739	3,93	Baik
X _{3.4}	1	4	7	36	20	0,880	4,03	Baik

	(1,5%)	(5,9%)	(10,3%)	(52,9%)	(29,4%)			
--	--------	--------	---------	---------	---------	--	--	--

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja pada pernyataan “Tata letak ruangan di tempat kerja mendukung kelancaran pekerjaan saya” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 43 orang (63,2%), Std. Deviation 0,763, mean (rata-rata) 3,99 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja pada pernyataan “Saya selalu mendapatkan peralatan kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas saya” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 28 orang (55,9%), Std. Deviation 0,862, mean (rata-rata) 3,94 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja pada pernyataan “Tempat kerja menyediakan fasilitas pendukung seperti area istirahat yang memadai” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 45 orang (66,2%), Std. Deviation 0,739, mean (rata-rata) 3,93 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja pada pernyataan “Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan-rekan saya” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 36 orang (52,9%), Std. Deviation 0,880, mean (rata-rata) 4,03 dan dikelompokkan baik.

Jawaban yang mendominasi terdapat pada pernyataan “Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan-rekan saya” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 36 orang (52,9%), Std. Deviation 0,880, mean (rata-rata) 4,03 dan dikelompokkan baik.

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₄)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{4.1}	1 (1,5%)	4 (5,9%)	12 (17,6%)	31 (45,6%)	20 (29,4%)	0,921	3,96	Baik
X _{4.2}	1 (1,5%)	4 (5,9%)	9 (13,2%)	35 (51,5%)	19 (27,9%)	0,889	3,99	Baik
X _{4.3}	1 (1,5%)	4 (5,9%)	18 (26,5%)	25 (36,8%)	20 (29,4%)	0,960	3,87	Baik
X _{4.4}	1 (1,5%)	1 (1,5%)	11 (16,2%)	37 (54,4%)	18 (26,5%)	0,791	4,03	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 31 orang (45,6%), Std. Deviation 0,921, mean (rata-rata) 3,96 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan “Saya merasa dihargai atas prestasi yang saya capai dalam pekerjaan” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 35 orang (51,5%), Std. Deviation 0,889, mean (rata-rata) 3,99 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan “Saya selalu berusaha belajar untuk meningkatkan kemampuan kerja saya” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 25 orang (36,8%), Std. Deviation 0,960, mean (rata-rata) 3,87 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada rekan kerja” yang

mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 37 orang (54,4%), Std. Deviation 0,791, mean (rata-rata) 4,03 dan dikelompokkan baik.

Jawaban yang mendominasi terdapat pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada rekan kerja” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 37 orang (54,4%), Std. Deviation 0,791, mean (rata-rata) 4,03 dan dikelompokkan baik.

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
Y.1	1 (1,5%)	2 (2,9%)	9 (13,2%)	36 (52,9%)	20 (29,4%)	0,826	4,06	Baik
Y.2	1 (1,5%)	4 (5,9%)	11 (16,2%)	32 (47,1%)	20 (29,4%)	0,914	3,97	Baik
Y.3	1 (1,5%)	4 (5,9%)	12 (17,6%)	32 (47,1%)	19 (27,9%)	0,912	3,94	Baik
Y.4	1 (1,5%)	2 (2,9%)	7 (10,3%)	36 (52,9%)	22 (32,4%)	0,820	4,12	Baik
Y.5	1 (1,5%)	4 (5,9%)	7 (10,3%)	35 (51,5%)	21 (30,9%)	0,888	4,04	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ditetapkan” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 36 orang (52,9%), Std. Deviation 0,826, mean (rata-rata) 4,06 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh koperasi” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 32 orang (47,1%), Std. Deviation 0,914, mean (rata-rata) 3,97 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 32 orang (47,1%), Std. Deviation 0,912, mean (rata-rata) 3,94 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya hadir tepat waktu di tempat kerja setiap hari” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 36 orang (52,9%), Std. Deviation 0,820, mean (rata-rata) 4,12 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugas saya dengan baik” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 35 orang (51,5%), Std. Deviation 0,888, mean (rata-rata) 4,04 dan dikelompokkan baik.

Jawaban yang mendominasi terdapat pada pernyataan “Saya hadir tepat waktu di tempat kerja setiap hari” yang mendominasi adalah jawaban setuju dengan jumlah 36 orang (52,9%), Std. Deviation 0,820, mean (rata-rata) 4,12 dan dikelompokkan baik.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini diterapkan dalam menetapkan informasi yang sudah dikumpul terdistribusi normal ataupun ditetapkan populasi normal. Teknik klasik untuk uji ini tidak sangat sulit. Dalam mengetahui apakah data berdistribusi

normal ataupun tidak, perlu diterapkan pengujian analisa *Kolmogorov smirnov* menggunakan standar nilai sign. yang di atas nilai serta 0.05 agar dapat dikatakan terdistribusi normal dengan tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		68	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.37621373	
Most Extreme Differences	Absolute	.090	
	Positive	.049	
	Negative	-.090	
Test Statistic		.090	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.187	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.177
		Upper Bound	.197

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

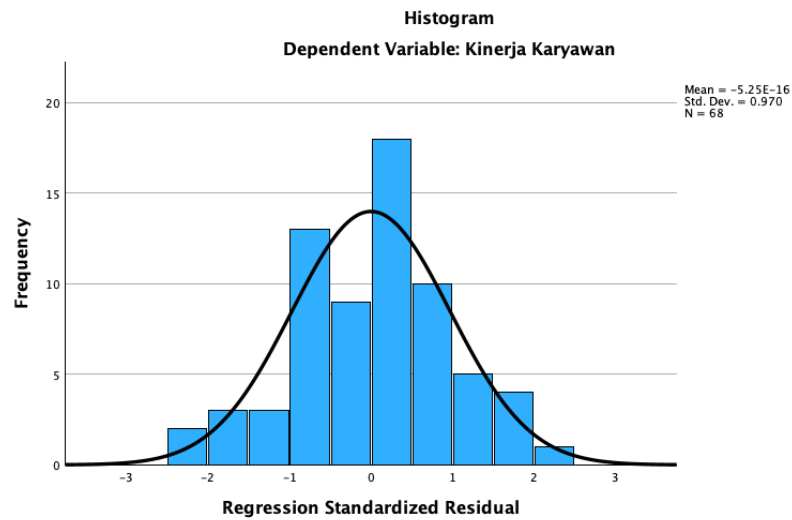
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

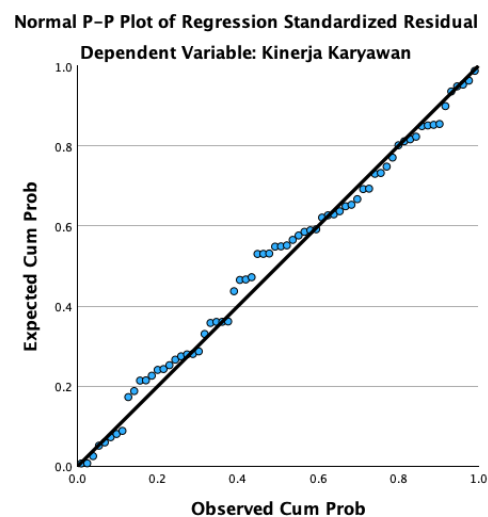
Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Uji ini didapatkan hasil *standardized* dengan hasil pengujian seluruh variabel senilai 0,200 di atas dari nilai sign 0,05. Maka dinyatakan uji tes normalitas dalam penelitian ini yaitu berdistribusi normal dengan hasil pengujian yang grafik histogram dan plot.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram

Menurut Gambar 4.1 tampilan histogram diketahui kurva dependen *Regression Standardized Residual* menghasilkan bentuk gambar cekung keatas seperti gunung. Maka dari itu menurut pengujian di atas, analisa regresi layak diterapkan meski adanya kemiringan



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 tampilan Normal P-Plot *Regression Standardized* diketahui berbagai titik tersebar ke sekitaran garis diagonalnya. Sehingga menurut pengujian normalitas, analisis regresi layak diterapkan meski adanya plot yang berbelok sedikit dan garis diagonalnya.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan dalam melakukan uji apakah teknik regresi terbentuk adanya korelasi yang besar atau baik dari variable independen atau tidak. Satu di antara proses mengetahui adanya atau tidak tanda multikolinearitas adalah melalui hasil *tolerance* dan *Variance Inflating Factor*. Adapun hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan uji menerapkan *SPSS versi 29.00 for windows*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.981	1.938		-.506	.615		
	Insentif	.449	.088	.400	5.076	<.001	.824	1.214
	Kompetensi	.213	.098	.189	2.181	.033	.679	1.474
	Lingkungan Kerja	.227	.099	.191	2.305	.024	.744	1.344
	Motivasi Kerja	.383	.111	.325	3.462	<.001	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

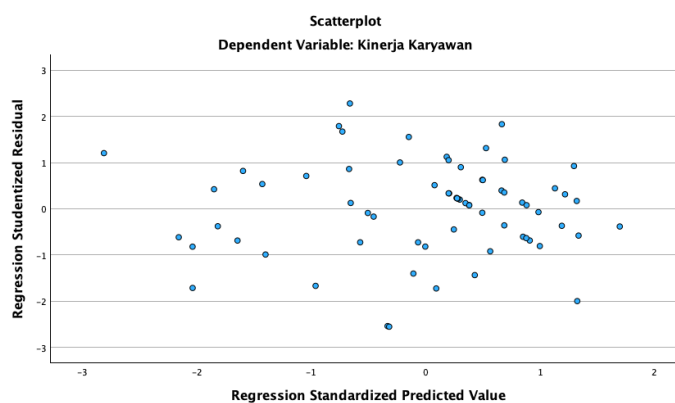
Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dihasilkan nilai *Tolerance* dan VIF dari insentif ($0,824 > 0,10$) dan ($1,214 < 10$), kompetensi ($0,679 > 0,10$) dan ($1,474 < 10$), lingkungan kerja ($0,744 > 0,10$) dan ($1,344 < 10$), motivasi kerja ($0,580 > 0,10$)

dan ($1,725 < 10$) sehingga dinyatakan tidak adanya tanda multikolinearitas antara variabel bebas terhadap model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dipakai untuk melihat apakah model regresi mengalami hasil tidak serupa dari residual pengamatan lain. Bila variasi tersebut pada setiap pengamatan lain tetap heteroskedastisitas, dikenal dengan homokedastisitas dan jika varians beda dikenal dengan heteroskedastisitas. Hasil uji ini pada penelitian ditampilkan dalam gambar dibawah ini:



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3, diketahui data tersebar dengan random di sekitar sumbu Y dan tidak memperoleh beberapa pola, maka model regresi ini bebas dari tanda heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Linier Regresi Berganda

Dalam mengadakan hipotesa, peneliti memakai analisa regresi linier berganda guna menelusuri korelasi antara variabel bebas dan terikat dari pengaruh insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang

Rantauprapat. Dari hasil olahan data menggunakan SPSS didapatkan hasil dengan berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.981	1.938		-.506	.615		
	Insentif	.449	.088	.400	5.076	<.001	.824	1.214
	Kompetensi	.213	.098	.189	2.181	.033	.679	1.474
	Lingkungan Kerja	.227	.099	.191	2.305	.024	.744	1.344
	Motivasi Kerja	.383	.111	.325	3.462	<.001	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari pada Tabel 4.10 maka persamaan regresi berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = -0,981 + 0,449 X_1 + 0,213 X_2 + 0,227 X_3 + 0,383 X_4 + e$$

Pada Tabel 4.10 menampilkan perhitungan didapat nilai konstanta (a) - 0,981, b1 senilai 0,449, b2 senilai 0,213, b3 senilai 0,227 dan b4 senilai 0,383 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda $Y = -0,981 + 0,449 X_1 + 0,213 X_2 + 0,227 X_3 + 0,383 X_4 + e$, Dari persamaan regresi tersebut diambil kesimpulan:

1. Konstanta (a) = -0,981 berarti bila variabel insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan nilai 0 maka kinerja karyawan yaitu senilai - 0,981.
2. Koefisien regresi variabel insentif = 0,449 artinya jika variabel insentif mengalami peningkatan senilai 1 satuan sehingga variable keputusan

pembelian dapat naik 44,9%.

3. Koefisien regresi variabel kompetensi = 0,213 artinya jika variabel kompetensi mengalami peningkatan senilai 1 satuan sehingga variable keputusan pembelian dapat naik 21,3%.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja = 0,227 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan senilai 1 satuan sehingga variable keputusan pembelian dapat naik 22,7%.
5. Koefisien regresi variabel motivasi kerja = 0,383 artinya jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan senilai 1 satuan sehingga variable keputusan pembelian dapat naik 38,3%.

4.5 Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) yaitu mengetahui beberapa variable independen dengan parsial terhadap dependen. Berdasarkan hasil uji *SPSS Versi 29.00* maka nilai uji t yaitu dengan berikut:

Tabel 4.11
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.981	1.938		-.506	.615		
	Insentif	.449	.088	.400	5.076	<.001	.824	1.214
	Kompetensi	.213	.098	.189	2.181	.033	.679	1.474
	Lingkungan Kerja	.227	.099	.191	2.305	.024	.744	1.344
	Motivasi Kerja	.383	.111	.325	3.462	<.001	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari hasil uji t pada Tabel 4.11 didapatkan nilai t tabel pada $df = n-k-1 = 68-4-1 = 63$ pada nilai sign 5% (0,05) yaitu 1,9983. Maka untuk mengetahui secara parsial bisa disusun dengan persamaan regresi berganda berikut:

1. Nilai dari hasil dalam Tabel 4.11 yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel ($5,076 > 1,9983$) dan sign senilai 0,001 lebih kecil dari 0,05 berarti insentif memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
2. Nilai dari hasil dalam Tabel 4.11 yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,181 > 1,9983$) dan sign senilai 0,033 di bawah dari 0,05 berarti kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
3. Nilai dari hasil dalam Tabel 4.11 yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,305 > 1,9983$) dan sign senilai 0,024 di bawah dari 0,05 berarti lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
4. Nilai dari hasil dalam Tabel 4.11 yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,462 > 1,9983$) dan sign senilai 0,001 di bawah dari 0,05 berarti motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

4.6 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dipakai untuk melihat variable independen dengan bersama-sama memberi pengaruh dependen. Berdasarkan hasil uji *SPSS Versi 29.00* maka nilai Anova dalam uji F yaitu dengan berikut:

Tabel 4.12
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.913	4	66.728	33.129	<.001 ^b
	Residual	126.896	63	2.014		
	Total	393.809	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja, Kompetensi

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari Tabel 4.12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,129. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 4, dk penyebut : 68-4 (5%; 4; 64; F_{tabel} 2,52) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,52. Berdasarkan penjelasan tersebut diperoleh F_{hitung} (33,129) > F_{tabel} (2,52), dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka variabel insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberi pengaruh dengan serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berada di table Model Summary dan dituliskan R Square. Dalam regresi linier berganda disarankan dengan R Square yang telah sesuai atau dituliskan *Adjusted R Square* dikarenakan sesuai pada total variable yang diterapkan pada penelitian nilai R Square/*Adjusted* yang dinyatakan baik bila lebih dari 0.5 sebab nilai R Square sekitar 0 s.d 1. Hasil analisa ini yaitu:

Tabel 4.13
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.657	1.419

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari Tabel 4.13, diperoleh nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R Square) sebesar 0,678, artinya 67,8% variable *dependen* dapat diterangkan dari variabel *independent*.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif adalah satu dari berbagai bentuk penghargaan yang diberi organisasi pada pegawai atas peran dan perolehan kerja mereka. Dalam konteks Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat, insentif yang diberikan dapat berupa bonus, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya. Ketika insentif diberikan secara tepat dan adil, hal tersebut bisa menambah motivasi kerja pegawai serta memotivasi mereka agar bekerja dengan giat dan mencapai target.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar insentif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti makin tinggi tingkat pemberian insentif, menghasilkan makin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Insentif yang sesuai mampu meningkatkan loyalitas dan sikap memiliki pada perusahaan, hingga pekerja merasa dihargai atas usahanya. Hasil temuan ini sejalan dengan riset sebelumnya dari Nitha dan Sapar (2022), Rizaldy dan Suhermin (2023), Apridani et al (2021), Qomariah et al (2022) yang menjelaskan bahwa insentif memberi pengaruh pada kinerja.

Selain itu, insentif yang baik juga menciptakan suasana kerja yang kompetitif namun tetap sehat. Karyawan berlomba-lomba untuk memberikan hasil

kerja terbaik demi mendapatkan penghargaan yang ditawarkan. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas keseluruhan organisasi.

Namun, penting bagi manajemen untuk merancang sistem insentif yang tidak hanya adil tetapi juga transparan. Ketidakjelasan dalam sistem pemberian insentif dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan, yang justru dapat menurunkan semangat kerja dan mengganggu keharmonisan tim.

4.8.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah gabungan dari wawasan, kemampuan, dan perilaku yang ada oleh individu dalam menjalankan tugasnya. Dalam KSP Serdang Indah Mandiri, kompetensi menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menjalankan fungsi-fungsi koperasi.

Berdasarkan hasil analisis, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi relatif lebih dapat menuntaskan tugas kerja secara pesat, efektif dan efisien. Mereka juga lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan baru di tempat kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan riset sebelumnya dari Nitha dan Sapar (2022), Rizaldy dan Suhermin (2023), Apridani et al (2021), Artawan (2022), Hidayat (2023), Hajiali et al (2022) yang menjelaskan kompetensi memberi pengaruh kinerja.

Karyawan yang kompeten juga berperan sebagai aset penting organisasi karena dapat menciptakan inovasi, menyelesaikan masalah secara mandiri, dan memberi layanan dengan baik pada staff koperasi. Hal ini tentu berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja koperasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan merupakan langkah strategis yang harus terus dilakukan oleh koperasi. Program pelatihan rutin dan pengembangan soft skill serta hard skill dapat menjaga dan menambah persaingan SDM yang dimiliki.

4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, suasana emosional, dan hubungan sosial yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberi hasil yang aman bagi karyawan serta mendorong mereka agar bekerja secara maksimal.

Dari hasil penelitian, ditemukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Serdang Indah Mandiri. Lingkungan yang bersih, aman, dan tertata rapi secara fisik membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Demikian pula, hubungan kerja yang rukun antar pegawai dan juga pimpinan mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan. Hasil temuan ini sejalan dengan riset sebelumnya dari Nitha dan Sapar (2022), Apridani et al (2021), Artawan (2022), Hidayat (2023) yang membuktikan lingkungan kerja memberi pengaruh kinerja karyawan.

Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, mereka akan sangat terdorong dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang dipenuhi tekanan, masalah, atau tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan risiko stres.

Manajemen perlu memastikan bahwa aspek lingkungan kerja terus ditingkatkan melalui komunikasi terbuka, fasilitas kerja yang memadai, serta

pembentukan budaya kerja yang positif. Dengan begitu, pekerja dapat merasakan lebih tahan dan produktif di tempat kerja.

4.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah semangat dari dalam dan juga luar yang membuat setiap orang ingin bekerja dan berkontribusi terhadap organisasi. Karyawan yang mempunyai semangat tinggi relatif mempunyai tanggung jawab kerja yang kuat, tidak mudah menyerah, dan selalu berusaha untuk memberikan hasil terbaik.

Hasil temuan menjelaskan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Serdang Indah Mandiri. Karyawan yang termotivasi bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi juga untuk mencapai kepuasan pribadi dan pengembangan diri. Hal ini berdampak positif terhadap semangat kerja dan kualitas hasil kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan riset sebelumnya dari Nitha dan Sapar (2022), Rizaldy dan Suhermin (2023), Apridani et al (2021), Artawan (2022), Qomariah et al (2022), Hajjali et al (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh kinerja karyawan.

Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai cara seperti pemberian penghargaan, jenjang karir yang jelas, lingkungan kerja yang mendukung, serta perasaan dihargai oleh atasan. Semakin kuat motivasi yang dimiliki karyawan, sehingga tingginya tingkatan produktivitas dan loyalitasnya terhadap koperasi.

Maka dari itu, diperlukan para pihak manajemen untuk terus menciptakan strategi peningkatan motivasi yang relevan dan berkelanjutan, agar potensi maksimal dari setiap karyawan dapat digali dan dimanfaatkan secara optimal.

4.8.5 Pengaruh Insentif, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, insentif, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Serdang Indah Mandiri. Keempat variabel ini saling melengkapi dan menjadi fondasi kunci untuk menciptakan SDM yang produktif dan berkinerja tinggi. Hasil temuan ini sejalan dengan riset sebelumnya dari Nitha dan Sapar (2022), Rizaldy dan Suhermin (2023), Apridani et al (2021), Artawan (2022), Hidayat (2023), Qomariah et al (2022), Hajjali et al (2022) yang menjelaskan insentif, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh kinerja karyawan.

Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kombinasi dari keempat faktor tersebut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Ketika insentif diberikan dengan tepat, karyawan yang kompeten ada di lingkungan kerja yang kondusif dan termotivasi, maka hasil kerja yang optimal akan tercapai.

Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Tidak cukup sebatas mengandalkan satu faktor saja, dan harus mengelola seluruh faktor yang memengaruhi kinerja secara bersama-sama.

Dengan memperhatikan dan meningkatkan keempat variabel tersebut secara berkelanjutan, KSP Serdang Indah Mandiri Cabang Rantauprapat dapat

memastikan karyawan mereka tetap semangat, kompeten, dan berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.