

## Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia TBK

Hadi Suriono<sup>1</sup>, Muh. Saleh Malawat<sup>2</sup>, Nisfu Fhitri<sup>3</sup>, Normansyah<sup>4</sup>, Dian Wahyuni<sup>5</sup>,  
Rumondang<sup>6</sup>, Widya Ayu Pratiwi<sup>7</sup>

<sup>1234567</sup> Universitas Asahan, Indonesia

\*corresponding email; [hadi.suriono0468@gmail.com](mailto:hadi.suriono0468@gmail.com), [salehmalawat0508@gmail.com](mailto:salehmalawat0508@gmail.com)  
[nisfufitriuna@gmail.com](mailto:nisfufitriuna@gmail.com), [unafenormansyah@gmail.com](mailto:unafenormansyah@gmail.com), [dwahyuni793@gmail.com](mailto:dwahyuni793@gmail.com),  
[widyayupratiwi674@gmail.com](mailto:widyayupratiwi674@gmail.com)

Submitted:

Revised: 2024/01/01

Accepted: 2024/01/09

Published: 2024/01/18

### Abstract

Wages are closely related to employees in the company. employee performance at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk which must always be maintained in the best position, that variable wages and incentives are accompanying factors in improving employee performance. This research aims to determine the influence of wages and incentives on employee performance at PT offices. PP London Sumatra Indonesia TBK. This type of research is survey research with a quantitative approach. data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation studies. The population is all employees at the PT Office. PP London Sumatra Indonesia Tbk has 586 employees and the sample is 85 employees. The research results show that simultaneously there is a very significant influence between wages and incentives on employee performance at the PT Office. PP London Sumatra Indonesia Tbk and partially shows that there is a significant influence between wages and incentives on employee performance at the PT Office. PP London Sumatra Indonesia Tbk and partially the most dominant influence on employee performance is wages. Conclusion: Simultaneous and partial research results: Salaries and incentives have a significant effect on the performance of PT office employees. PP London Sumatra Indonesia Tbk. To further improve employee performance, the leadership of PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk needs to further increase salaries and incentives for its employees to improve employee performance.

### Keywords

Employee Performance, Incentives, Wages



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu meliputi upah dan insentif, menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. PT. PP London Sumatera Indonesia TBK sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri perkebunan kelapa sawit dan karet memahami betapa esensialnya hubungan antara upah, insentif, dan kinerja karyawan. Kegiatan utama PT PP London Sumatra Indonesia Tbk (Lonsum)

meliputi pemuliaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan dan penjualan produk-produk sawit, karet, benih bibit kelapa sawit, kakao dan teh.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi<sup>1</sup>. Kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk keberlangsungan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak (Munparidi, 2012). Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi. Motivasi sendiri memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019).

Untuk mempertahankan keandalan kinerja sistem diperlukan suatu kegiatan perencanaan perawatan yang tepat dengan memperhitungkan nilai keandalan dari beberapa subsistem dan pendukung, sehingga dapat ditentukan pendekatan dengan suatu metode perawatan yang berfokus pada penanganan. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan identifikasi penyebab kegagalan komponen motor penggerak wesel untuk mendapatkan rekomendasi pemilihan kegiatan perawatan yang tepat.

Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Manajer harus<sup>1</sup> mengetahui karakteristik-karakteristik, standar-standar dan kemampuan manusia dalam setiap<sup>2</sup> pekerjaan karena setiap pekerjaan membutuhkan persyaratan pendidikan, umur, jenis kelamin, pengalaman, bakat dan minat serta pengalaman yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap employee engagement. Berdasarkan penelitian Murnianita (2012:14-15) dijelaskan bahwa untuk

---

<sup>1</sup>

<sup>2</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS] 2.1* (2022).

membentuk sikap engagement pada karyawan ada 3 faktor yang harus diperhatikan perusahaan yaitu organisasi, manajemen dan kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sebagai salah satu perusahaan yang telah berkembang, PT PP London Sumatera dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik, maka harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang membuat para karyawan tetap semangat dan nyaman dalam bekerja.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk kantor Medan. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2023.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Kantor Medan yang berjumlah 586 orang sepanjang tahun . Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya, penulis menggunakan rumus *Slovin* (Umar, 2004:78), yaitu teknik pengambilan sampel dimana peneliti menentukan sampel dari populasi dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sehingga jumlah sampel dapat dihitung dengan cara :

$$n = \frac{586}{1 + 586(0,1^2)}$$

$$n = 85,42$$

Dalam penelitian ini jumlah sampel dibulatkan menjadi 85 karyawan

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara (Interview) dan pemberian daftar pertanyaan (Questionnaire).
2. Data Sekunder yaitu data yang mendukung data primer yang diperoleh dari studi dokumentasi guna mendukung penelitian.
3. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:
  1. Daftar pertanyaan (Questionnaire) yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

2. Wawancara (Interview) yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk kantor Medan mengenai informasi atau keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
3. Studi Dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh dari PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk seperti jumlah karyawan, deskripsi kerja, tingkat pendidikan dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian.

### Definisi Operasional Variabel

Untuk memahami variabel-variabel dan memberikan gambaran yang jelas dalam pelaksanaan penelitian, diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian yaitu upah ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

#### 1. Upah ( $X_1$ )

Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Jika upah itu diperhitungkan meliputi masa seminggu dinamakan upah mingguan dan jika meliputi masa sehari dinamakan upah harian.

#### 2. Insentif ( $X_2$ )

Insentif adalah Penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan konstitusi kepada organisasi.

#### 3. Kinerja (Y)<sup>3</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Metode
----------	----------------------	-----------	--------

<sup>33</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]* 2.1 (2022).

		Pengukuran
<b>Upah (X<sub>1</sub>)</b>	Jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu	1. Uang 2. Jaminan sosial <i>Skala Likert</i>
<b>Insentif (X<sub>2</sub>)</b>	Penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan konstitusi kepada organisasi	1. Bergairah 2. Bekerja lebih baik 3. Lebih berprestasi <i>Skala Likert</i>
<b>Kinerja (Y)</b>	Merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi	1. Kualitas kerja: Ketetapan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. 2. Kuantitas kerja: Output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. 3. Keandalan kerja: Mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. 4. Sikap kerja: Sikap terhadap organisasi, <i>Skala Likert</i>

---

pegawai lain,  
pekerjaan dan  
kerja  
sama.

---

### Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah Skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2008:132). Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian ini, maka setiap pernyataan akan diberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 dapat dilihat sebagai berikut :

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2008 : 133)

4

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### *Uji Validitas*

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 15.0 for Windows* dengan ketentuan apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berarti data empirik dari variabel penelitian adalah valid. Menurut Ghazali (2005), suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item - Total Correlation*  $>$  0,361.

#### *Uji Reliabilitas*

---

<sup>4</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]* 2.1 (2022).

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan *software SPSS 15.0 for Windows* dengan ketentuan apabila  $r_{alpha} > r_{tabel}$ , maka pernyataan adalah reliabel. Menurut Ghozali (2005), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

### **Motode Analisis Data**

Model analisis data hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan promosi terhadap kinerja pegawai pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Kantor Medan, maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan persamaan sebagai :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1 ; b_2$  = Koefisien regresi variabel indenpenden

$X_1$  = Upah

$X_2$  = Insentif

e = *Term Of Error*

Selanjutnya, pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

### **Pengujian Hipotesis dan Uji Asumsi Klasik**

#### ***Pengujian Hipotesis***

Uji F (Uji Serempak)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 90% ( $\alpha=10\%$ )

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$  secara serempak variabel upah dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$  secara serempak variabel upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan uji statistik

F, dengan ketentuan:  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

### Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 90% ( $\alpha = 0.1\%$ ).

$H_0$  :  $b_1, b_2 = 0$  secara parsial variabel upah dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.

$H_1$  :  $b_1, b_2 \neq 0$  secara parsial variabel upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan uji statistik t dua arah, dengan ketentuan apabila hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sebaliknya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak.

Menurut Sugiono (2005), bahwa "Model yang paling baik adalah apabila datanya<sup>5</sup> berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas".

Menurut Ghozali, (2005), Selain menggunakan grafik, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa juga dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov Test.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel *independen* yang memiliki kemiripan dengan variabel *independen* lain dalam satu model yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel *independen* tersebut. Menurut Ghozali (2005) bahwa, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antarsesama variabel

<sup>5</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS] 2.1 (2022).



independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai *VIF* > 10 berarti terdapat multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan variasi residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standardized Delete Residual* nilai tersebut. Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan uji metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastitas pada model regresi. Sebaliknya jika tidak terbentuk pola yang jelas di mana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Analisis Deskriptif*

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini :

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia (tahun)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>(%)</b>
≤ 30	18	21.2
31 - 40	27	30.8
41 - 50	30	34,8
≥ 51	10	13.2
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>

**Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Berdasarkan Tabel diatas . yang ada menunjukkan bahwa usia responden yang lebih dominan adalah yang berusia 41 tahun sampai dengan 50 tahun yang berjumlah 30 orang (34,8%). Responden yang berusia ≥ 51 tahun berjumlah 10 orang (13,2%), responden yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun berjumlah 27 orang (30,8%) dan responden yang berusia ≤ 30 tahun

berjumlah 18 orang (21,2%). Sesuai usia responden tersebut memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan yang berada pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk merupakan karyawan yang memiliki rentang usia 41 tahun sampai dengan 50 tahun dengan persentase 34,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Badan

Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk masih memiliki usia yang relatif muda dan aktif, karena pada kelompok usia ini pula seseorang sedang giat-giatnya bekerja sebagai upaya merintis karier untuk masa depan yang lebih baik.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini :

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	70	77.5 <sup>6</sup>
Perempuan	15	22.5
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>

**Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Berdasarkan Tabel yang ada menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 70 orang (77,5%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang (22,5%). Hal ini menunjukkan, karyawan yang bekerja pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki. Secara umum laki-laki memiliki kodrat untuk memenuhi kebutuhan keluarga, selain itu laki-laki masih dinilai lebih mampu untuk bekerja keras dan lebih berani menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Walaupun tidak menutup kemungkinan instansi merekrut perempuan berdasarkan potensi yang lebih baik dari laki-laki.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
-----------------------	-------------------	-----

<sup>6</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS] 2.1* (2022).

≤ 5	15	17.2
6 - 10	25	27.3
11 - 15	14	17.4
16 - 20	12	15.4
≥ 21	19	22.7
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas yang ada menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dominan adalah yang memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yang berjumlah 25 orang (27,3%). Responden yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun berjumlah 15 orang (17,2%), responden yang memiliki masa kerja 11 tahun sampai dengan 15 tahun berjumlah 14 orang (17,4%), responden yang memiliki masa kerja 16 tahun sampai dengan 20 tahun berjumlah 12 orang (15,4%) dan responden yang memiliki masa kerja ≥ 21 tahun adalah 19 orang (22,7%). Berdasarkan masa kerja responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja 6 tahun sampai dengan 10 tahun.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
SMU	2	4.2
D-3	21	24.8
S-1	57	61.8
S-2	5	9.2
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas yang ada menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 5

orang (9,2%), responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 57 orang (61,8%), responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 21 orang (24,8%) dan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 2 orang (4,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat S1.

### *Distribusi Jawaban Responden*

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Upah

**Tabel 5. Penjelasan Responden atas Variabel Upah (X<sub>1</sub>)**

Item Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Indikator upah berupa Gaji dapat mempengaruhi kinerja karyawan	40	47,8	40	47,8	5	4,4	0	0	0	0	85	100
Indikator upah berupa jaminan sosial dapat mempengaruhi kinerja karyawan	45	52,2	40	47,8	0	0	0	0	0	0	85	100

**Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)**

Berdasarkan tabel diatas, penjelasan responden atas indikator upah berupa gaji dapat mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan responden yang berjumlah 40 orang (47,8%) menyatakan bahwa sangat setuju, sekitar 40 orang (47,8%) menyatakan setuju dan 5 orang (4,4%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju faktor indikator upah berupa gaji dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penjelasan responden atas indikator upah berupa jaminan sosial dapat mempengaruhi

<sup>7</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS] 2.1* (2022).

kinerja karyawan menunjukkan responden yang berjumlah 45 orang (52,2%) menyatakan bahwa sangat setuju dan sekitar 40 orang (47,8%) menyatakan setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju indikator upah berupa jaminan sosial dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif

**Tabel 6. Penjelasan Responden atas Variabel Insentif (X<sub>2</sub>)**

Item Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Faktor insentif dapat membuat bergairah bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja	45	52,2	40	47,8	0	0	0	0	0	0	85	100
Faktor insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik.	40	47,8	40	47,8	5	4,4	0	0	0	0	85	100
Faktor insentif dapat membuat karyawan lebih berprestasi dalam bekerja.	45	52,2	40	47,8	0	0	0	0	0	0	85	100

**Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)**

Berdasarkan tabel diatas, penjelasan responden atas faktor insentif dapat membuat bergairah bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja menunjukkan responden yang berjumlah 45 orang (52,2%) menyatakan bahwa sangat setuju dan sekitar 40 orang (47,8%) menyatakan setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju faktor insentif dapat membuat bergairah bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Penjelasan responden atas Faktor insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik

menunjukkan responden yang berjumlah 40 orang (47,8%) menyatakan bahwa sangat setuju, sekitar 40 orang (47,8%) menyatakan setuju dan 5 orang (4,4%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju Faktor insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik.

Penjelasan responden atas faktor insentif dapat membuat karyawan lebih berprestasi dalam bekerja menunjukkan responden yang berjumlah 45 orang

(52,2%) menyatakan bahwa sangat setuju dan sekitar 40 orang (47,8%) menyatakan setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju Faktor insentif dapat membuat karyawan lebih berprestasi dalam bekerja.<sup>8</sup>

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

**Tabel 7. Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja (Y)**

Item Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Faktor kualitas kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel kinerja	45	52,2	40	47,8	0	0	0	0	0	0	85	100
Faktor kuantitas kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel kinerja.	40	47,8	40	47,8	5	4,4	0	0	0	0	85	100
Kehandalan kerja merupakan salah satu indikator	40	47,8	40	47,8	5	4,4	0	0	0	0	85	100

<sup>8</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS] 2.1* (2022).

penilaian dalam variabel penilaian.												
Sikap kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel penilaian.	40	47,8	40	47,8	5	4,4	0	0	0	0	85	100

**Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)**

Berdasarkan tabel, penjelasan responden atas faktor kualitas kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel kinerja menunjukkan responden yang berjumlah 45 orang (52,2%) menyatakan bahwa sangat setuju dan sekitar 40 orang (47,8%) menyatakan setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju faktor kualitas kerja.

merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel kinerja.

Penjelasan responden atas faktor kuantitas kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel kinerja menunjukkan responden yang berjumlah 40 orang (47,8%) menyatakan bahwa sangat setuju, sekitar 40 orang (47,8%) menyatakan setuju dan 5 orang (4,4%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor kuantitas kerja merupakan .salah satu indikator penilaian dalam variabel kinerja.

Penjelasan responden atas kehandalan kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel penilaian menunjukkan responden yang berjumlah 40 orang (47,8%) menyatakan bahwa sangat setuju, sekitar 40 orang (47,8%) menyatakan setuju dan 5 orang (4,4%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan kehandalan kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel penilaian.

Penjelasan responden atas sikap kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel penilaian menunjukkan responden yang berjumlah 40 orang (47,8%) menyatakan bahwa sangat setuju, sekitar 40 orang (47,8%) menyatakan setuju dan 5 orang (4,4%) menyatakan kurang setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju sikap kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel penilaian.

**Uji Validitas**

## Uji Validitas Variabel Upah

Hasil uji validitas instrumen variabel upah dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Upah**

⁹Pertanyaan	<i>Corrected</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
	<i>Item Total</i>	(1 - <i>tailed</i> )	
	<i>Correlation</i>		
Indikator upah berupa gaji dapat mempengaruhi kinerja karyawan	0.820	0.000	Valid
Indikator upah berupa jaminan sosial dapat mempengaruhi kinerja karyawan	0.815	0.000	Valid

**Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Berdasarkan tabel diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel upah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel upah yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 5 %.

## Uji Validitas Variabel Insentif

Hasil uji validitas instrumen variabel insentif dapat dilihat pada tabel di bawah ini berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif**

Pertanyaan	<i>Corrected</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
	<i>Item Total</i>	(1 - <i>tailed</i> )	
	<i>Correlation</i>		
Faktor insentif dapat membuat bergairah bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja	0.815	0.000	Valid

<sup>9</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]* 2.1 (2022).



Faktor insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik	0.828	0.000	Valid
Faktor insentif dapat membuat karyawan lebih berprestasi dalam bekerja	0.835	0.000	Valid

<sup>10</sup>**Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Berdasarkan tabel diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel insentif memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel insentif yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 5 %.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig. (1 - tailed)</i>	Keterangan
Faktor kualitas kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel kinerja	0.812	0.000	Valid
Faktor kuantitas kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel kinerja	0.820	0.000	Valid
Kehandalan kerja merupakan salah satu indikator penilaian dalam variabel penilaian	0.845	0.000	Valid
Sikap kerja merupakan salah satu indikator	0.825	0.000	Valid

<sup>10</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]* 2.1 (2022).

---

penilaian dalam variabel penilaian

---

**Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Berdasarkan tabel diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kinerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kinerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 5 %.

#### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2005: 41).

Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengetahui konsistensi dari data dilakukan dengan uji realibilitas konsistensi internal (Sugiyono, 2005).

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N Of Items	Keterangan
Variabel Upah	0,813	2	Reliabel
Variabel Insentif	0,838	3	Reliabel
Variabel Kinerja	0,847	4	Reliabel

**Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah baik. Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel upah, insentif dan kinerja lebih besar dari 0,8 ( $>0,8$ ) adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah *reliabel* untuk

digunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Regresi

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa upah dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.<sup>11</sup>

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi Hipotesis**

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.147	4.007	
	Upah (X <sub>1</sub> )	.353	.135	.289
	Insentif (X <sub>1</sub> )	.255	.097	.281

a Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Y)

**Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Berdasarkan pada tabel yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4.147 + 0,353 X_1 + 0,255 X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa upah (X<sub>1</sub>) dan insentif (X<sub>2</sub>) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,147 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 4,147 satuan.

### Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji F (Uji Serempak)

Hasil pengujian secara serempak atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Uji Serempak Hipotesis (Uji F)**

<sup>11</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]* 2.1 (2022).

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	74.290	3	25.121	6.225	.000 <sup>a</sup>
	Residual	249.546	81	4.042		
	Total	323.836	84			

a Predictors: (Constant), Upah ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ )

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

**Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Berdasarkan Tabel yang ada diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  (6.225) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  (2,76), dan  $sig. \alpha$  (0,000<sup>a</sup>) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yaitu upah dan insentif secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 14. Hasil Uji Parsial Hipotesis (Uji t)**

	<b>Model</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	(Constant)	1.056	.000
	Upah ( $X_1$ )	2.473	.013
	Insentif ( $X_2$ )	2.461	.016

a Dependent Variable: Kinerja\_KaryawanY)

**Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk upah (2,473) dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,67), sehingga didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,473 > 1,67$ . Sedangkan nilai  $sig. t$  untuk variabel pendidikan (0,013) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu  $0,013 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel upah maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Sehingga secara parsial upah berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang lebih

<sup>12</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS] 2.1 (2022).

dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.

2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel insentif (2,461) dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,67), sehingga didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,461 > 1,67$ . Sedangkan nilai  $sig. t$  untuk variabel insentif (0,01) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu  $0,016 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial insentif berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal dilakukan dengan pengujian *Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 15. Hasil Uji Normalitas Hipotesis**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean		.0000000
Std. Deviation		.63693663
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.678
Asymp. Sig. (2-tailed)		.784

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov test* sebesar 0,678 dan *asympt. Sig (2-tailed)* sebesar 0,784 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka model regresi hipotesis

tersebut memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

**Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Upah (X <sub>1</sub> )	.988	1.022
	Insentif (X <sub>2</sub> )	.966	1.043

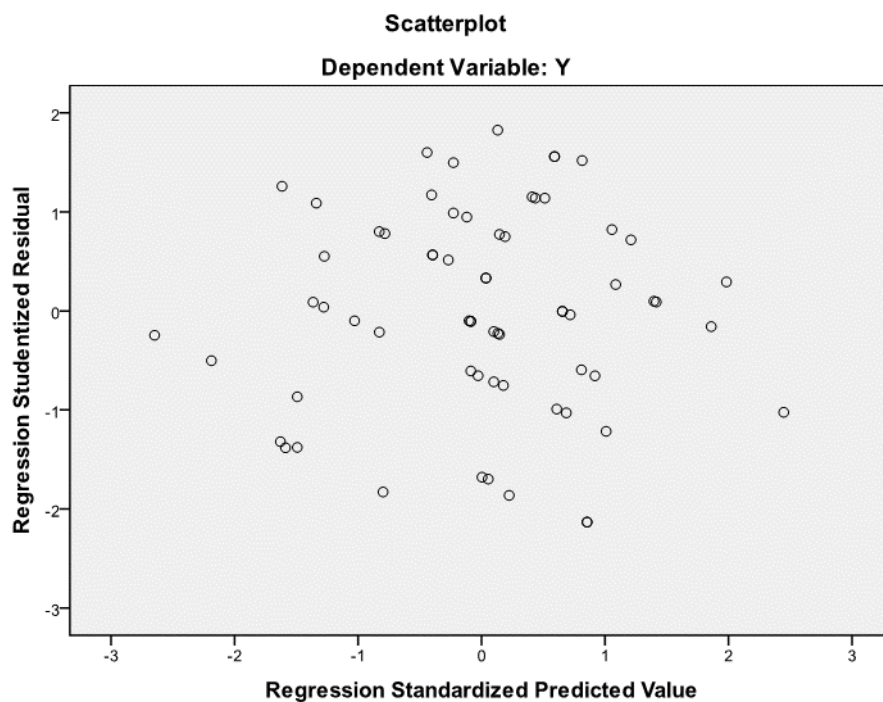
a *Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan (Y)*

#### Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel yang ada terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel upah (X<sub>1</sub>) dan insentif (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ), sedangkan nilai *Tolerance*  $> 0,1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan kedua variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat terlihat dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplot*.



**Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

### **Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar yang ada terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

## **KESIMPULAN**

Uraian mengenai kesimpulan dari hasil analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis - hipotesis yang ada, akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara serempak, upah dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa upah dan insentif sangat menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk, artinya Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk harus senantiasa mempertimbangkan upah dan insentif dalam meningkatkan<sup>13</sup> kinerja karyawan Kantor PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.

---

<sup>13</sup> Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]* 2.1 (2022).

2. Secara parsial upah berpengaruh lebih dominan daripada insentif. Hal ini berarti bahwa variabel upah lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat mencapai hasil<sup>14</sup> kerja yang maksimal.

## REFERENSI

- Andriani, Nina. "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]* 2.1 (2022).
- Asmira, Lisa. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. PP LONSUM Tbk Balombessie Estate Kabupaten Bulukumba. Diss. Universitas Hasanuddin, 2022.
- Astriyani, Diah Vivi, Woro Utari, and Cathrine Sri Hartati. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Gavra Perkasa Gresik." *Jurnal Manajerial Bisnis* 2.03 (2019): 219-230.
- YUNI SURYANI, YUNI SURYANI. PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSI. SAKINAH MOJOKERTO. Diss. UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT MOJOKERTO, 2019.
- Efendi, Ruslan, Junita Lubis, and Elvina Elvina. "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7.2 (2020): 1-11.
- Supriyadi, Muhammad Yusuf, and Nungky Viana Feranita. "Pengaruh Upah dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Multi Bangunan Jember." *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu* 1.1 (2019): 45-51.
- Rolos, Jeky KR, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)* 6.004 (2018): 19-27.
- Surijadi, Herman, and Muhammad Nur Deni Musa. "Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 1.2 (2020): 101-114.
- Perawat Sarana Perkeretaapian Pada Bidang Dasar Teknologi Sistem Pengereman. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 23–32.