

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek/Objek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Karyawan SWASTA (Kinerja) yang bertugas dan bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang beralamat di Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183. Kuesioner yang disebarakan sejumlah 100 kuesioner dan yang berhasil terkumpul sejumlah 70 kuesioner. Kuesioner yang berhasil dikumpulkan tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut karena telah diisi penuh oleh para Responden. Berikut merupakan tabel yang digunakan untuk menjelaskan pengambilan kuesioner:

TABEL 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang dibuat dan disebarakan	100	100%
Kuesioner yang dikembalikan	70	70%
Kuesioner yang tidak kembali	30	30%
Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat digunakan	70	70%

Sumber: Data Primer

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang disebarkan sejumlah 100 kuesioner, dengan tingkat pengembalian kuesioner sejumlah 70 kuesioner atau 70%. Terdapat kuesioner yang tidak kembali sehingga tidak dapat diolah sejumlah 30 kuesioner dengan presentase 42%. Kuesioner yang lengkap sejumlah 70 kuesioner dengan presentase 28%.

B. Profil Responden

Profil responden menggambarkan karakteristik dari responden itu sendiri, yaitu meliputi: Jenis kelamin, Umur, Pendidikan terakhir, lama bekerja, Jabatan/kedudukan, dan Diklat/Teknisi fungsional yang telah diikuti.

TABEL.4.2
Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	65,7%
	Perempuan	24	34,3%
Umur	< 25 Tahun	10	14,3%
	25-50 a	46	65,7%
	hun	14	20%
	>50 Tahun		
Pendidikan	SLTA	37	52,9%
	D3	1	1,4%
	D1	1	1,4%
	S1	30	42,9%
	S2	1	1,4%
Lama Bekerja	<3 Tahun	16	22,9%
	3-30 Tahun	54	77,1%
	>30 Tahun	1	1,4%

Sumber: Data Primer

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan berjenis kelamin laki-laki, sejumlah 46 orang dengan presentase sebesar 65,7%. Responden perempuan sejumlah 24 orang dengan presentase sebesar 34,3%. Umur responden sebagian besar berada di umur 25-50 tahun sejumlah 46 orang dengan presentase sebesar 65,7%, kemudian umur diatas 50 tahun sejumlah 14 orang dengan presentase sebesar 20%, dan umur dibawah 25 tahun sejumlah 10 orang dengan presentase sebesar 14,3%. Pendidikan terakhir yang di miliki oleh responden sebagian besar adalah SLTA sejumlah 37 orang dengan presentase sebesar 52,9%, kemudian kemudian S1 sejumlah 30 orang dengan presentase sebesar 42,9%, kemudian D1 sejumlah 1 orang dengan presentase sebesar 1,4%, kemudian D3 sejumlah 1 orang dengan presentase sebesar 1,4%, dan S2 sejumlah 1 orang dengan presentase sebesar 1,4%. Lama bekerja responden di dalam institusi tersebut sebagian besar adalah 3-30 tahun sejumlah 54 orang dengan presentase sebesar 77,1%, kemudian dibawah 3 tahun sejumlah 16 orang dengan presentase sebesar 22,9%, dan diatas 30 tahun sejumlah 1 orang dengan presentase sebesar 1,4%.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif yaitu, menyajikan angka kisaran teoritis, kisaran, aktual. Rata-rata dan standar deviasi variabel-variabel penelitian. Angka tersebut disajikan dalam tabel berikut:

TABEL 4.3
Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			Std. Deviation
	Kisaran	Max	Mean	Min	Max	Mean	
Remunerasi	5-25	25	15	9	24	18,44	3,220
Stres Kerja	5-25	25	15	8	22	15,11	3,142
Insentif	5-25	25	15	8	25	18,26	3,694
Keadilan Distribuf	5-25	24	15	9	25	18,40	3,360
Kinerja	20-100	100	60	48	100	78,96	9,080

Sumber: *Output SPSS V 15*

Tabel 4.3 menunjukkan analisis Statistik Deskriptif yang menjelaskan nilai maximum, minimum, mean dan standar devisiasi, serta N yang menunjukkan jumlah responden dengan jumlah sebanyak 70 orang. Kolom pada minimum menunjukkan jumlah skor terendah pada tiap variabel. Kolom maximum menunjukkan skor tertinggi pada tiap variabel. Variabel Remunerasi memiliki nilai minimum aktual sebesar 9, nilai maximum aktual sebesar 24, dan standar devisiasi sebesar 3,220. Nilai mean aktual dari variabel Remunerasi sebesar 18,44 dimana nilai mean aktual lebih besar dari nilai mean teoritis yang sebesar 15, yang menandakan bahwa kisaran persepsi variabel Remunerasi tinggi.

Variabel Stres Kerja memiliki nilai minimum aktual sebesar 8, nilai maximum aktual sebesar 22 dan standar deviasi sebesar 3,142. Nilai mean aktual variabel Stres Kerja sebesar 15,11 dimana nilai mean aktual lebih besar dari nilai mean teoritis yang sebesar 15, yang menandakan bahwa kisaran persepsi variabel Stres Kerja tinggi.

Variabel Insentif memiliki nilai minimum aktual sebesar 8, nilai maximum aktual sebesar 25, dan standar deviasi sebesar 3,694. Nilai mean aktual variabel Insentif sebesar 18,26 dimana nilai aktual lebih besar dari nilai mean teoritis yang sebesar 15, yang menandakan bahwa kisaran persepsi variabel Insentif tinggi.

Variabel Keadilan Distributif memiliki nilai minimum aktual sebesar 9, nilai maximum aktual sebesar 25, dan standar deviasi sebesar 3,360. Nilai mean aktual variabel Keadilan Distributif sebesar 18,40, dimana nilai mean aktual lebih besar dari nilai mean teoritis yang sebesar 15, yang menandakan bahwa kisaran persepsi variabel Keadilan Distributif tinggi.

Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum aktual sebesar 48, nilai maximum aktual sebesar 100, dan standar deviasi sebesar 9,080. Nilai mean aktual variabel Kinerja Karyawan sebesar 78,96 dimana nilai mean aktual lebih besar dari nilai mean teoritis yang sebesar 60, yang menandakan bahwa kisaran persepsi variabel Kinerja Karyawan tinggi. Statistik Deskriptif variabel dependen menyajikan angka yang berisi jumlah dan presentase jawaban responden pada tiap pilihan jawaban dalam pertanyaan variabel dependen yaitu kualitas pada Kinerja Karyawan apakah baik/buruk.

D. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang ada dalam penelitian. Pada penelitian ini menggunakan metode *Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dengan ketentuan dapat dikatakan valid apabila nilai $KMO > 0,5$ dan memiliki faktor loading $> 0,5$. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini.

1. Remunerasi

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

N0	Butir pertanyaan	Nilai KMO	Faktor Loading	Keterangan
1	Rem1	0,856>0,5	0,706	Valid
2	Rem2		0,866	Valid
3	Rem3		0,782	Valid
4	Rem4		0,892	Valid
5	Rem5		0,843	Valid

Sumber: Output SPSS V.15

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel Remunerasi telah dikatakan valid, karena memiliki nilai KMO dan faktor loading $> 0,5$.

2. Stres

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

N0	Butir pertanyaan	Nilai KMO	Faktor Loading	Keterangan
1	Stres1	0,751>0,5	0,750	Valid
2	Stres3		0,779	Valid
3	Stres4		0,815	Valid
4	Stres5		0,834	Valid

Sumber: Output SPSS V.15

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel Remunerasi telah dikatakan valid, karena memiliki nilai KMO dan faktor loading $> 0,5$.

3. Insentif

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

N0	Butir pertanyaan	Nilai KMO	Faktor Loading	Keterangan
1	Insentif	0,856 $>$ 0,5	0,846	Valid
2	Insentif		0,892	Valid
3	Insentif		0,803	Valid
4	Insentif		0,855	Valid
5	Insentif		0,845	Valid

Sumber: Output SPSS V.15

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel Remunerasi telah dikatakan valid, karena memiliki nilai KMO dan faktor loading $> 0,5$.

4. Keadilan Distributif

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

N0	Butir pertanyaan	Nilai KMO	Faktor Loading	Keterangan
1	Keadilan distributif	0,850 $>$ 0,5	0,887	Valid
2	Keadilan distributif		0,934	Valid
3	Keadilan distributif		0,904	Valid
4	Keadilan distributif		0,634	Valid
5	Keadilan distributif		0,867	Valid

Sumber: Output SPSS V.15

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel Remunerasi telah dikatakan valid, karena memiliki nilai KMO dan faktor loading $> 0,5$.

5. Kinerja

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Butir pertanyaan	Nilai KMO	Faktor Loading	Keterangan
1	Kinerja1	0.844>0,5	0,487	Valid
2	Kinerja2		0,788	Valid
3	Kinerja3		0,783	Valid
4	Kinerja4		0,683	Valid
5	Kinerja5		0,742	Valid
6	Kinerja6		0,769	Valid
7	Kinerja7		0,585	Valid
8	Kinerja8		0,798	Valid
9	Kinerja9		0,689	Valid
10	Kinerja10		0,608	Valid
11	Kinerja11		0,712	Valid
12	Kinerja12		0,723	Valid
13	Kinerja13		0,722	Valid
14	Kinerja14		0,835	Valid
15	Kinerja15		0,801	Valid
16	Kinerja16		0,794	Valid
17	Kinerja17		0,716	Valid
18	Kinerja18		0,576	Valid
19	Kinerja19		0,547	Valid
20	Kinerja20		0,662	Valid

Sumber: Output SPSS V.15

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel Remunerasi telah dikatakan valid, karena memiliki nilai KMO dan faktor loading > 0,5.

E. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Data dikatakan reliabilitas atau andal apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari *Alpha*. Jika nilai *alpha* >0,90 maka data dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang sempurna.

Alpha diantara 0,70-0,90 maka data dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. *Alpha* diantara 0,50-0,70 maka data dikatakan memiliki reliabilitas moderat. *Alpha* diantara <0,50 maka data dikatakan memiliki reliabilitas yang rendah. Hasil dari uji reliabilitas disajikan dalam tabel.

TABEL 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Remunerasi	0,876	Reliabel
Stres	0,727	Reliabel
Insentif	0,897	Reliabel
Keadilan	0,902	Reliabel
Kinerja	0,942	Reliabel

Sumber: Output SPSS V.15

Bedasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variable lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa seluruh vriabel telah lolos uji reliabilitas.

F. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji reliabilitas dalam Tabel 4.9 menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Karena setiap item dalam penelitian tersebut sudah dapat dikatakan reliabel atau handal, jadi dalam penelitian ini dapat dikatakan konsisten, sehingga data dari kuesioner ini layak untuk diuji lebih lanjut karena setiap item dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov Test* terhadap nilai residual variabel. Data berdistribusi normal jika nilai *Sig (2-tailed)* lebih besar dari *Alpha 0,05*.

TABEL 4.10

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.34500385
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.078
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.422

Sumber: *Output SPSS V.15*

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *Sigh (2-tailed)* sebesar 0,422 atau lebih besar dari *Alpha 0,05*. Maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah $VIF > 10$ atau nilai tolerance $< 0,1$. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat dikatakan dalam model Regresi tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen.

TABEL 4.11
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.914	9.098		4.717	.000		
	TOTAL_Kea	1.418	.392	.525	3.614	.001	.478	2.093
	TOTAL_Ins	-.241	.318	-.098	-.757	.452	.602	1.661
	TOTAL_Ste	.288	.313	.100	.923	.360	.861	1.162
	TOTAL_Rem	.541	.411	.192	1.316	.193	.473	2.112

Sumber: *Ouput SPSS V.15*

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* >10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1. Semua variabel Independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel Independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Glejser*. Jika nilai sig atau *p-value* lebih besar dari *alpha* 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

TABEL 4.12
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	8.152	6.161		1.323	.190
	TOTAL_Kea	-.100	.266	-.065	-.377	.707
	TOTAL_Ins	-.401	.215	-.288	-1.865	.067
	TOTAL_Ste	-.066	.212	-.040	-.311	.757
	TOTAL_Rem	.392	.278	.245	1.406	.164

Sumber: *Output SPSS V.15*

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel Independen yang memiliki nilai Sig lebih kecil dari α 0,05. Semua variabel Independen memiliki nilai Sig lebih besar dari α 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat adanya Heteroskedastisitas

G. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

TABEL 4.13
Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Koef. Regresi	Sig.t	Keterangan
(Konstanta)	42,914	0,000	Signifikan
Remunerasi (X_1)	0,541	0,193	Tidak Signifikan
Stres (X_2)	0,288	0,360	Tidak Signifikan
Insentif (X_3)	-0,241	0,452	Tidak Signifikan
Keadilan Distributif (X_4)	1,418	0,001	Signifikan
Adj R^2	0,035		
R Statistik	8,548		
Sigh.F	0,000		

Sumber: *Output SPSS V.15*

Hasil Perhitungan pada tabel 4.18 maka diperoleh persamaan berikut ini:

$$Y = 42,914 + 0,541 X_1 + 0,288 X_2 + (-0,241) X_3 + 1,418 X_4 + e$$

H. Uji Signifikansi Nilai t

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan Tabel 4.18 variabel Remunerasi (X_1) mempunyai koefisien positif sebesar 0,541 dengan nilai signifikansi sebesar 0,193, yang berarti lebih besar dari $alpha$ ($>0,05$), dengan begitu dapat dikatakan bahwa Remunerasi tidak berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja. Maka hipotesis pertama (H_1) ditolak/tidak diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Berdasarkan Tabel 4.18 variabel Stres (X_2) mempunyai koefisien positif sebesar 0,288 dengan nilai signifikansi sebesar 0,360, yang berarti lebih besar dari $alpha$ ($>0,05$), dengan begitu dapat dikatakan bahwa Stres tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Maka hipotesis kedua (H_2) ditolak/tidak diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ke Tiga (H_3)

Berdasarkan Tabel 4.18 variabel Insentif (X_3) mempunyai koefisien negative sebesar -0,241 dengan nilai signifikansi sebesar 0,452, yang berarti lebih besar dari $alpha$ ($>0,05$), dengan begitu dapat dikatakan bahwa Insentif tidak berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja. Maka hipotesis ke tiga (H_3) ditolak/ tidak diterima.

4. Pengujian Hipotesis Ke Empat (H_4).

Berdasarkan Tabel 4.18, variabel Keadilan Distributif (X_4) memiliki koefisiensi positif sebesar 1,418, dengan nilai signifikan 0,001, yang berarti lebih kecil dari α ($<0,05$), dengan begitu dapat dikatakan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Jadi Keadilan Distributif sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis ke empat (H_4) diterima.

I. Uji Signifikansi Nilai F.

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari α 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel Remunerasi, Stres Kerja, Insentif, dan Keadilan Distributif secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas Kinerja Karyawan.

1. Koefisien Determinasi.

Berdasarkan Tabel 4.18, telah diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,305 hal ini menunjukkan bahwa 30,5% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Remunerasi, Stres Kerja, Insentif dan Keadilan Distributif, sedangkan sisanya sebesar 69,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

J. Pembahasan (Interprestasi)

1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang didapat menunjukkan bahwa Remunerasi (H_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dengan demikian (H_1) ditolak. Hasil dapat dilihat dari hasil nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 Remunerai signifikanya $0,193 > 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,541. Hasil bahwa Remunerasi tidak berpengaruh signifikan tersebut disebabkan karena masalah yang utama karyawan kelihatan tidak senang dengan sistem penghargaan Institusi karena dari pemikiran mereka bahwa Institusi tidak memberikan peluang untuk dorongan tetapi Institusi lebih menekankan pada kemauan dan komitmen karyawan untuk mau melakukan upaya semaksimal mungkin juga menempatkan keterampilan mereka dalam organisasi hal tersebut dapat mempengaruhi rasa keadilan sehubungan dengan kinerja dan upaya karyawan dalam bagian pekerjaan, Remunerasi merupakan sumber kepuasan sangat buruk bagi karyawan, karena mereka merasa gaji pokok mereka kurang menguntungkan dibanding dengan orang lain.

Masalah tersebut dapat mengakibatkan dampak negative bagi karyawan dan keterlibatan utama pada karyawan memiliki fungsi bagi suatu organisasi dalam pertimbangan yang adil dalam pemberian Remunerasi secara langsung maupun tidak langsung biasanya akan berdampak terhadap karyawan yang belum tahu apa itu Remunerasi dan akan mengakibatkan timbulnya rasa curiga terhadap karyawan yang diberi tambahan atau bonus gaji. Hasil peneitian ini tidak mendukung hasil

penelitian yang dilakukan oleh Mustika *et.al* (2014), dan Perdana (2014) yang menyatakan bahwa Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdelhadi *et.al* (2014), dan Retnoningtyas (2014) yang menyatakan bahwa Remunerasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menyatakan Stres Kerja (H_2) tidak berpengaruh signifikan disebabkan karena dapat merugikan dalam bekerja Stres yang terlalu berlebihan dari kelebihan kerja dapat menimbulkan dampak negative bagi karyawan, dengan demikian (H_2) ditolak. Hal ini dilihat dari nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 Stres Kerja signifikan $0,360 > 0,05$ dengan nilai koefisien 0,288. Stres merupakan kondisi tegang yang dapat muncul akibat kondisi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan yang tidak terkendali, stres merupakan tuntutan-tuntunan eksternal yang mempengaruhi seorang pegawai.

Misal obyek-obyek di dalam lingkungan atau dalam suatu *stimulus* yang secara objektif merupakan bahaya bagi karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur, S (2013) yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trivelas *et.al* (2013), Wartono (2017), dan Wijayati (2014) yang menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_3). Hasil bahwa Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian (H_3) ditolak. Hasil dapat dilihat dari hasil nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 Insentif signifikannya $0,452 > 0,05$ dengan nilai koefisien $-0,241$. Jadi bagi mereka insentif sama saja merupakan gaji pokok, sebab kemungkinan besar pihak dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta belum mengenalkan atau belum memberlakukan apa itu insentif, bisa juga pemberian Insentif tidak diketahui ataupun tidak dipahami oleh pihak karyawan. Seharusnya Insentif merupakan suatu dorongan yang sangat penting bagi perusahaan akan tetapi jika pemberian Insentif tidak sesuai dengan kinerja karyawan bisa juga berdampak buruk bagi karyawan yang mendapatkannya maupun tidak mendapatkannya. Missal Insentif diberikan terlalu berlebihan akan mengakibatkan pihak yang menerima akan menjadi malas karena karyawan merasa pemberian Insentif tersebut membuat karyawan terpaksa untuk mengerjakan tugas yang lebih dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, sedangkan yang tidak mendapatkan akan merasa bahwa kinerjanya tidak dihargai jadi sama saja menimbulkan masalah dalam pekerjaan. Jadi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perlu mengenalkan apa itu Insentif dan apa fungsi dari pemberian Insentif tersebut agar karyawan dapat membedakan dengan pemberian gaji pokok. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Citra *et.al* (2014), Sembiring (2017), Lazear (2018), Suryani (2013),

dan Wibowo (2015) yang mengatakan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan

Keadilan Distributif berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan. Keadilan yang diberikan oleh Universitas membuat para karyawan merasa senang, adil, puas dan merasa jika mereka diperdulikan oleh Universitas, jadi dalam pemberian Keadilan terhadap karyawan membuat karyawan merasa diperhatikan dan minat ingin keluar dari Universitas relative lebih kecil, jadi membuat Kinerja mereka semakin meningkat.

Universitas juga perlu untuk memperhatikan keadilan tersebut sebab jika Universitas tidak dapat memberikan keadilan yang sesuai terhadap karyawan akan mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk dan akan mengakibatkan rasa tidak senang sesama pekerja, jadi Keadilan yang diberikan terhadap karyawan harus dijaga dengan sebaik mungkin dan diberlakukan dengan seadil mungkin. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan *et.al* (2017), Hanum (2016), Kusuma (2017), dan Widiastuti (2016) yang hasilnya sama mengatakan bahwan Keadilan yang diberikan Institusi terhadap karyawan dapat membuat para karyawan enggan untuk keluar dari Institusi yang mereka ampu, karena para karyawan merasa puas akan keadilan yang diberikan Institusi.