

NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

**ANALYSIS FACTORS AFFECTING THE STAFF  
PERFORMANCE**

(Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

**Skripsi**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta



Oleh:

MUHAMMAD OKMAR SHIDIK SETYAWAN

20150420002

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2019

## PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Muhammad Okmar Shidik Setyawan

Nomor Mahasiswa : 20150420002

Menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul: “Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)”. Tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila dalam skripsi ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 13 maret 2019

Materai, 6.000,-



Muh Okmar Shidik Setyawan

# **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**

**Muhammad Okmar Shidik Setyawan**

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: [okmarsendy212@gmail.com](mailto:okmarsendy212@gmail.com)

Dr. Ietje Nazaruddin, M. Si., Ak., CA

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## **ABSTRACT**

*This study aims to test and prove empirically about the influence of remuneration, work stress, incentives and distributive justice on staff performance Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. The problem faced by institutions is not easy many employees who have trouble in their performance and institutions need to understand what the problem suffered by the staff. The research is quantitative research using the primary data and obtained by the questionnaire. A subject in this research is permanent workers and contract who works in universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Located on jl. Brawijaya, geblagan, tamantirto, pity, bantul, special region of yogyakarta 55183. In this research 70 respondents with the methods census, That is using the whole population of are samples*

*Results in research stated that remuneration has not been affecting the employee performance, Stress has not been affecting the staff performance, Incentives not affecting the employee performance, Justice distributive have had a positive impact on the performance of employee*

*Keywords: remuneration, job stress, incentives, distributive justice and employee performance*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja terdapat suatu kendala juga masalah yang dihadapi oleh setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang bisa dicapai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya secara kualitas dan kuantitas. Secara efektif untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai perlu menyesuaikan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, juga diberikan kenaikan Gaji, Pemberian tanda jasa, *Reward and Punishment* diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Lazear (2018) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa bekerja secara lebih baik, cepat, efisien dan tepat waktu. Relatif sedikit karyawan maupun pegawai yang mencoba untuk menghubungkan budaya organisasi dalam kinerja mereka, sumberdaya manusia paling penting terutama dalam kinerja para karyawan (Widiastuti, 2016). Penelitian ini membahas mengenai variabel-variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dimana para karyawan dalam bekerja mengalami penurunan dan kurangnya efektifitas dalam menjalankan prosedur yang dibutuhkan untuk memajukan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Di dalam dunia kerja dan bisnis merupakan suatu tantangan bagi para karyawan dan pemimpin untuk bisa menunjukkan bahwa Universitas tersebut merupakan Universitas unggul dari Universitas lainya.

Lembaga Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perlu memperhatikan apa penyebab menurunnya kinerja karyawan. Dengan begitu, perusahaan maupun instansi perlu memperhatikan masalah kinerja karyawan mengenai, Remunerasi, Stres Kerja, Pengaruh Insentif dan Keadilan Distributif.

Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika perusahaan maupun instansi tidak bisa mengelola masalah tersebut. Perdana (2014) menjelaskan tujuan diberikannya Remunerasi terhadap karyawan bertujuan untuk bisa membantu memenuhi kebutuhan ekonominya.

Stres kerja (*Stress works a lot*) secara kondisi terkait pekerjaan dapat menimbulkan stres diantara karyawan, tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan yang terlalu banyak hingga menimbulkan stress dalam bekerja yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efisien. Stress kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan instansi (Wijayati, 2014). Pemberian insentif bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka, (Sembiring, 2017). Insentif merupakan metode yang paling banyak dipakai oleh setiap perusahaan sebagai peningkat kepuasan karyawan dalam bekerja, karyawan yang merasakan pemberian Insentif cukup akan menunjukkan kinerja yang baik sedangkan jika karyawan merasa tidak cukup dan tidak puas akan menunjukkan kinerja yang tidak baik, (Wibowo, 2015).

Keadilan distributif merupakan keadilan yang perolehan hasilnya bisa dirasakan oleh para karyawan dalam melibatkan gaji, promosi dan

tunjangan dengan kontribusi yang diberikan instansi, keadilan yang diberikan kepada karyawan apabila dirasakan keadilan distributifnya rendah dapat mengakibatkan terjadinya masalah yang dialami para karyawan untuk meninggalkan instansi tersebut (Kusuma, 2017).

penelitian yang digunakan adalah metode *purposive sample* yang digunakan untuk mengambil subjek bukan secara strata, random maupun daerah tetapi digunakan atas dasar tujuan yang tertentu.

### **Rumusan Masalah**

- 1) Apakah Sistem Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah Insentif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah Keadilan Distributif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

## **2. Pengembangan Hipotesis dan Penurunan Hipotesis**

### **2.1 Pengembangan Hipotesis**

#### **2.1.1 Sistem Remunerasi**

Remunerasi adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada suatu organisasi (Retnoningtyas, 2014). Remunerasi adalah kompensasi yang penting dimana karyawan menerima imbalan atas kontribusinya kepada organisasi.

### **2.1.2 Stres Kerja**

Menurut Wartono (2017) stress merupakan suatu kondisi dimana karyawan akan merasa tegang, mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang.

### **2.1.3 Insentif**

Insentif adalah bagian yang terpenting dalam mendorong pekerjaan yang membuat ekonomi berjalan (Lazear, 2018).

Insentif merupakan suatu sarana untuk memberikan dorongan semangat kepada para karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan produktivitas kerjanya.

### **2.1.4 Keadilan Distributif**

Keadilan distributif adalah salah satu dimensi yang berkaitan dengan kontribusi para karyawan dengan perusahaan secara langsung. Secara spesifik aspek structural dari keadilan ini merupakan keadilan distributif dapat dicapai dengan cara memenuhi peraturan ataupun norma equality dan equity (Gunawan 2017).

## **2.2 Penurunan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Keadilan dalam pemberian remunerasi pada karyawan sebagai suatu bayaran dari hasil kontribusi yang telah dia lakukan untuk organisasi maupun Universitas (Perdana, 2014). Remunerasi merupakan balasan tanda jasa yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, (Abdelhadi, 2014).

menurut Retnoningtyas (2014) Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat membangun semangat kerja yang lebih baik.

H1: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stress bisa menimbulkan suatu gejala seperti masalah fisik maupun kesehatan mental seseorang. Menurut Wijayati (2014) stress ada yang menguntungkan ataupun merugikan, stress yang menguntungkan diharapkan dapat memacu karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Menurut Wartono (2017) stress merupakan suatu kondisi dimana karyawan akan merasa tegang, mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. menurut Trivellas (2013) Stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika instansi dapat mengukur stres kerja yang dialami karyawannya.

H2: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Insentif merupakan suatu sarana untuk memberikan dorongan semangat kepada para karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan produktivitas kerjanya. Suryani (2013) mengatakan bonus kehadiran merupakan pemberian insentif kepada karyawan yang rajin hadir untuk masuk kerja. Insentif memiliki fungsi sebagai pendorong semangat bagi para pekerja, pemberian insentif memiliki

maksud agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka (sembiring, 2017).

H3: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **2.2.4 Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan**

Kusuma (2017) keadilan distributif dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan yang merasa jika terjadi ketidak sesuaian dalam *input* maupun *outcomes* maka mereka merasa tidak puas dan produktifitas menurun drastis. Sebab keadilan membuat mereka merasa dihargai dan disegani oleh perusahaan maupun instansi.

Dengan diberikan keadilan distributif kepada para karyawan maka mereka juga akan berusaha membuat perusahaan maupun instansi menjadi semakin baik dengan berusaha meningkatkan kontribusi mereka dalam bekerja.

H4: Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Metode Penelitian**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Obyek yang diambil dari penelitian ini merupakan karyawan tetap dan kontrak bukan dosen yang bekerja kurang lebih 3 tahun yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **3.2 Jenis data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis Primer.

#### **3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan data primer. Widiastuti (2016) data primer tersebut didapat dari hasil penyebaran kuesioner secara langsung dengan responden yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data primer tersebut didapat dari hasil penelitian kuesioner yang dibagikan kepada seluruh

karyawan tetap dan kontrak terutama pada bagian keuangan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dalam data daftar kuesioner ini berisikan mengenai variabel terikat dan variabel bebas, variabel terikat (Kinerja Karyawan), variabel bebas (Remunerasi, Stres Kerja, Insentif dan Keadilan Distributif). Yang dipakai perusahaan maupun instansi untuk mendorong semangat karyawan. Teknik pengumpulan sampel dengan cara kuantitatif dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS. Di dalam pembuatan kuesioner sendiri terdapat beberapa pertanyaan yang dipilih untuk diberikan kepada para responden yang dipilih. Pertanyaan-pertanyaan tersebut meliputi “Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS)”. Di dalam pemilihan skor 1-5, untuk memulai pengisian dari skala 1 yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Skala 5, yang menyatakan sangat setuju (SS).

### **3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.**

#### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen atau disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel Independen yang disebut variabel bebas, Widiastuti (2016). Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan merupakan variabel kinerja karyawan. Pengukuran variabel dependen menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh penelitian Widiastuti (2016).

a. Kinerja Karyawan (Y)

Institusi dalam menentukan kinerja karyawan melalui penilaian pegawai dengan cara melihat kinerja individu, keterampilan dan kompetensi dengan mengukur pembobotan tertentu

Kinerja karyawan Menurut Meswantri (2018) merupakan suatu kemampuan karyawan dalam melakukan keterampilan tertentu, kinerja karyawan sangat diperlukan, karena dengan kinerja ini akan dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tugas dengan baik. Terdiri dari 5 skala likert (1=Sangat Tidak Setuju, 2=tidak setuju, 3= Netral, 4=Setuju, 5=Sangat setuju)

2. Variabel Independen

a. Sistem Remunerasi ( $X_1$ )

Perdana (2014) tujuan pemberian remunerasi antara lain, untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan perusahaan, memberikan motivasi bagi karyawan, dan meningkatkan loyalitas kerja. Disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan yang isinya terdapat 5 likert item dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5, yang 1 Sangat Setuju, 2 Tidak Setuju, 3 Netral, 4 Setuju, 5 Sangat Setuju. Kuesioner ini disajikan merujuk pada Mustika (2014).

b. Stres Kerja ( $X_2$ )

Stres kerja juga merupakan salah satu hal yang terpenting bagi karyawan karena stres ada yang menguntungkan dan merugikan. Yang menguntungkan perusahaan karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan

dengan sebaik-baiknya (Wijayati, 2014). Variabel Stes kerja disajikan dalam bentuk daftar kuesioner isi dalam pertanyaan terdapat 5 likert, 1 Sangat Setuju, 2 Tidak Setuju, 3 Netral, 4 Setuju, 5 Sangat Setuju. Kuesiner ini disajikan merujuk pada penelitian Handoko (2001) dari sumber Wartono (2017).

c. Insentif ( $X_3$ )

Perusahaan maupun instansi sudah banyak yang memakai metode ini untuk menambah semangat dan meningkatkan kepuasan kinerja karyawannya (Wibowo, 2015). Insentif diukur berdasarkan persepsi yang sudah didapat melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5, 1 Sangat Tidak Setuju, 2 Tidak Setuju, 3 Netral, 4 Setuju, 5 Sangat setuju. Kuesioner ini disajikan merujuk pada peneliti Sembiring (2017).

d. Keadilan Distributif ( $X_4$ )

Keadilan Distributif merupakan salah satu dimensi yang berkaitan dengan kontribusi para karyawan dengan perusahaan secara langsung. Variabel keadilan distributif disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan yang isinya terdapat 5 item dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5, 1 Sangat Tidak Setuju, 2 Tidak Setuju, 3 Netral, 4 setuju, 5 sangat setuju Kuesioner ini disajikan merujuk pada peneliti Widiastuti (2016).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

#### 4.1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

TABEL 4.1  
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang dibuat dan disebar	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 disebar 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%.

#### 4.1.2 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	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%.

#### 4.1.3 Uji Kualitas Instrumen dan Data

##### a. Statistik Deskriptif

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 Distribusif	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 deviasi, serta N yang menunjukkan jumlah responden dengan jumlah sebanyak 70 orang. Variabel Remunerasi memiliki nilai minimum aktual sebesar 9, nilai maximum aktual sebesar 24, dan standar deviasi 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.

#### 4.1.4 Uji Validitas

##### a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

4.1.5 Uji Reliabilitas

**TABEL 4.9**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	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.

#### 4.1.6 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.

#### 4.1.7 Uji Normalitas

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

#### 4.1.8 Uji Multikolinearitas

**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: *Output SPSS V.15*

Tabel 4.11 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

#### 4.1.9 Uji 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 4.12 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel Independen yang memiliki nilai Sig lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Semua variabel Independen memiliki nilai Sig lebih besar dari  $\alpha$  0,05. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat adanya Heteroskedastisitas.

#### 4.1.10 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 4.13 maka diperoleh persamaan berikut ini:

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

## 4.2 Pembahasan

### a. Pengaruh 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 penelitian 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.

### b. 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 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.

c. 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 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),

d. 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. 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 bahwa 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.

## 5. Simpulan

- a. Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan masalah yang utama karyawan keliatan tidak senang dengan sistem penghargaan Institusi karena dari pemikiran mereka bahwa Institusi tidak memberikan peluang untuk dorongan dalam semangat kerja, tetapi Institusi lebih menekankan pada kemauan dan komitmen karyawan untuk mau melakukan upaya semaksimal mungkin juga mempengaruhi rasa keadilan.
- b. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kemungkinan para karyawan sudah merasa senang dan tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang mereka terima.
- c. Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kemungkinan karyawan sudah merasa bahwa gaji pokok sudah mencukupi, bisa juga kemungkinan Institusi tidak atau belum memberikan Insentif kepada mereka, Insentif sangat berguna bagi penambahan biaya hidup bagi karyawan.

- d. Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Bagi karyawan keadilan adalah hal yang sangat diharapkan karena dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dan nyaman bagi mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhadi, N. (2014). Component Of Remuneration and Employee Satisfaction: The Impact Of Effort Rewards and Career Advancement. *International Journal*, 7(2), 425–436.
- Gunawan, A. (2017). Vol. 3, No. 1, Januari - Juni 2017. *Journal Manajemen Dakwah*, 3(1), 18.
- Hanum, S., & Ali, B. (2016). The Impact Of Organizational Justice On Employee Intrinsic and Extrinsic Performance: A Case Study In Kota Kinabalu Polytechnic, Malaysia. *Journal Of Ekonomik and Business*, 5(11). <https://doi.org/10.3844/ajebasp.2010.56.63>
- Kusuma, D. C. A. I., & Piartrini, S. P. (2017). Pengaruh Keadilan Distributif, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kalkulatif Terhadap Minat Keluar Pada Karyawan Hotel Diwangkara. *E-Journal Manajemen Unud*, 6(5), 2671–2699.
- Lazear, E. P. (2018). Compensation and Incentives in the Workplace, 32(3), 195–214.
- Meswantri, M., & Awaludin, A. (2018). Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance. *www.Econjournals.com*, 8(3), 36–44.
- Mustikaningsih, Y. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Nugroho, R. (2006). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Semarang.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *EMBA*, 1(3), 739–749.
- Perdana, Mirwan Surya, Suharnomo, I. (2014). *DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Tengah )*. Retrieved from [http://eprints.undip.ac.id/51484/1/Jurnal\\_ISTI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/51484/1/Jurnal_ISTI.pdf)
- Retnoningtyas, indah, D. (2014). Analisis Pengaruh Remunerasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara. *Ilmiah Manajemen*, IV(1), 100–113.
- Sembiring, A. (2017). Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Journal Article Ekonomi*.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Paradigma*, 12(1), 20.
- Suryani, anik S. (2013). Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura. *Uniyap*, 23.
- Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. (2013). The effect of job related stress on employees' satisfaction: A survey in Health Care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 718–726. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.110>

- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Imiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Wibowo, J. (2015). Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Journal Umy*, 159–183. Retrieved from [journal.umy.ac.id](http://journal.umy.ac.id)
- Widiastuti, K. R. (2016). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Nominal*, V(2), 88–96.
- Wijayati, D. T. R. I. (2014). Rony Febrianto dan Dewie Tri Wijayati; Pengaruh Komitmen Organisasi ..., 2.