

ABSTRACT

Devi Susma , 140211100075, *The Effect of Remuneration and Employee Engagement on Employee Performance* (Study In HARKAN Div.PT PAL Indonesia/Persero). Under the guidance of Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra., MM and Helmi Buyung AS, ST., SE., MMT.

The purposes of this study were: to determine whether remuneration and employee engagement variables have effect on employees performance of HARKAN Div in PT. PAL Indonesia (Persero) partially, simultaneously and which is the dominant variable effect on it. This study uses a quantitative methods. The population is all employees are 146 employees and the sample in this study is 107 respondents. Based on statistical test, it was found that the remuneration has a positive and significant effect on the employees performance. It can be seen in the regression coefficient (B) is 0.932 and has a significance value of 0.000, which is smaller than $\alpha = 0,05$ the t count is greater than 6,992 of the ttable is 1,65950. Furthermore, it was found that employee engagement has a positive and significant effect on the employees performance. It can be seen in the regression coefficient value (B) is 2.075 and has a significance value of 0,000 is smaller than $\alpha = 0.05$. While tcount equal to 8,872 is bigger than ttable equal to 1,65950. Then, it found that the remuneration and employee engagement have a positive and significant effect on the employees performance. It can be seen from the value of Fcount is 197.584 is larger than Ftable is 3.08 with the significance level $0.000 < 0.05$. Then, it showed that the employees engagement is the dominant variable which effect on the employees performance. It can be seen from the Beta coefficients value of the employees engagement is 0.542 > of the Beta coefficient value of remuneration is 0,427.

Keywords: *Remuneration , Employee Engagement , Employee Performance.*

ABSTRAK

Devi Susma, 140211100075, Pengaruh Remunerasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada DIV. HARKAN PT. PAL Indonesia /Persero)). Dibawah bimbingan Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra., MM dan Helmi Buyung A S,ST., SE., MMT.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel remunerasi dan *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan Divisi HARKAN PT. PAL Indonesia (Persero) baik secara parsial, simultan dan variabel yang paling dominan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana populasinya adalah seluruh karyawan berjumlah 146 karyawan dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 107 responden. Berdasarkan uji statistik, ditemukan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,932 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil *t*hitung sebesar 6,992 lebih besar dari *t*tabel sebesar 1,65950. Selanjutnya ditemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 2,075 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil *t*hitung sebesar 8,872 lebih besar dari *t*tabel sebesar 1,65950. Kemudian ditemukan secara bersama-sama atau simultan remunerasi dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai *F*hitung sebesar 197,584 lebih besar dari *F*tabel yaitu 3,08 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk variabel yang paling dominan *employee engagement* berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada remunerasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien Beta *employee engagement* sebesar 0,542 > dari nilai koefisien Beta remunerasi sebesar 0,427.

Kata Kunci: Remunerasi, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
RIWAYAT HDIUP	viii
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
 BAB II LANDASAN TEORI	 14
2.1. Remunerasi	14
2.1.1. Pengertian Remunerasi	14
2.1.2. Komponen Remunerasi	15
2.1.3. Hal-hal yang Harus Diperhatikan dalam Pemberian Remunerasi	18
2.1.4. Tujuan Remunerasi	21
2.1.5. Indikator Remunerasi	22
2.2. <i>Employee Engagement</i>	23
2.2.1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	23
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	25
2.2.3. Tipe <i>Employee Engagement</i>	27
2.2.4. Indikator <i>Employee Engagement</i>	30
2.3. Kinerja	32
2.3.1. Pengertian Kinerja	32
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	33
2.3.3. Penilaian Kinerja	35
2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja	36
2.3.5. Indikator Kinerja	37
2.4. Hubungan Antara Variabel	40
2.4.1. Hubungan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan	40
2.4.2. Hubungan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan	41
2.5. Kerangka Konseptual	47

2.6. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1. Objek Penelitian	49
3.2. Pendekatan Penelitian.....	49
3.3. Populasi dan Sampel.....	49
3.3.1. Populasi.....	49
3.3.2. Sampel	49
3.4. Jenis dan Sumber Data	52
3.4.1. Jenis Data.....	52
3.4.2. Sumber Data	52
3.5. Definisi Operasional Variabel	53
3.5.1. Variabel Bebas (Variabel Independen)	53
3.5.2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)	54
3.6. Instrumen Penelitian	54
3.6.1. Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.7. Teknik Analisis Data	56
3.7.1. Uji Kualitas Data	57
3.7.1.1. Uji Validitas.....	57
3.7.1.2. Uji Reliabilitas	57
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	57
3.7.2.1. Uji Normalitas	58
3.7.2.2. Uji Multikolinearitas.....	58
3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas	59
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
3.8.1. Koefisien Determinasi (R^2)	60
3.9. Uji Hipotesis	60
3.9.1. Uji t (Uji Parsial)	60
3.9.2. Uji F (Uji Simultan)	61
3.9.3. Pengujian Hipotesis Variabel yang Berpengaruh Dominan	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.1. Sejarah Singkat PT. PAL Indonesia (Persero)	63
4.1.2. Visi dan Misi PT. PAL Indonesia (Persero)	64
4.1.3. Struktur Organisasi	65
4.2. Karakteristik Responden	67
4.2.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	68
4.2.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
4.2.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian	71
4.3.1. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Remunerasi (X_1)	71
4.3.2. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i> (X_2)	74

4.3.3. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	77
4.4 Uji Kualitas Data	84
4.4.1. Uji Validitas	84
4.4.2. Uji Reliabilitas	86
4.5. Uji Asumsi Klasik	87
4.5.1. Uji Normalitas	87
4.5.2. Uji Multikolineritas	90
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas	91
4.6. Analisis Regresi Linier Berganda	92
4.6.1. Uji Koefisien Determinasi	95
4.7. Pengujian Hipotesis	96
4.7.1. Uji t (Parsial)	96
4.7.2. Uji F (Simultan/Bersama-sama)	99
4.7.3. Pengujian Penentuan Variabel yang Berpengaruh Dominan	102
4.8. Pembahasan	102
4.8.1. Pengaruh Remunerasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	103
4.8.2. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	104
4.8.3. Pengaruh Remunerasi (X_1) dan <i>Employee Engagement</i> (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	106
4.8.4. Variabel Berpengaruh Lebih Dominan Terhadap Kinerja karyawan	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	109
5.1. Kesimpulan	109
5.2. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jadwal Pengerjaan Order Perbaikan Kapal	5
Tabel 1.2 Pemberian Tunjangan Kinerja Berdasarkan <i>Grade</i> Pada DIV. HARKAN Tahun 2016	7
Tabel 1.3 Gaji Pokok Karyawan Berdasarkan <i>Grade</i> Tahun 2013	8
Tabel 1.4 Data Lembur Karyawan Bulan September 2017	10
Tabel 3.1 Perhitungan Jumlah Sampel	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	69
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Remunerasi (X1)	71
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap <i>Employee Engagement</i> (X2)	75
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi (X1)	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i> (X2)	84
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	86
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov	90
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas	91
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi	93
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi R dan R ²	95
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji t (parsial) Pada Taraf Signifikan 0,05	96
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji F (simultan) Pada Taraf Signifikan 0,05	100
Tabel 4.18 Nilai Koefisien Beta	102

DAFTAR GAMBAR

			Halaman
Gambar	2.1	Kerangka Konseptual	47
Gambar	4.1	Struktur Organisasi PT. PAL Indonesia (Persero)	66
Gambar	4.2	Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot	88
Gambar	4.3	Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	89
Gambar	4.4	Uji Heteroskedastisitas	92
Gambar	4.5	Kurva uji t secara parsial pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan	97
Gambar	4.6	Kurva uji t secara parsial pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan	98
Gambar	4.7	Kurva uji F secara bersama-sama remunerasi dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan	101