

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN
ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi pada PT. Dimas Utama)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

BRAMASIDO

12010111140213

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG 2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Bramasido

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140213

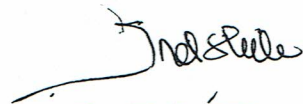
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI,
KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi
pada PT. Dimas Utama)**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

Semarang, 15 Februari 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

NIP.19702181984032001

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Brarmasido

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140213

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI,
KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Dimas Utama)**

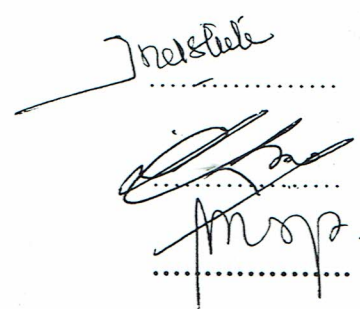
Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 6 April 2018

Tim Penguji

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S

2. Andriyani, SE,MM

3. Mirwan Surya Perdhana, SE,MM,Ph.D



Three handwritten signatures are present on the right side of the page, each written over a horizontal dotted line. The top signature is 'Indi Djastuti', the middle one is 'Andriyani', and the bottom one is 'Mirwan Surya Perdhana'.

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini saya Bramasido, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIMAS UTAMA** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagai tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Semarang, 21 Maret 2018

Yang membuat pernyataan,



(Bramasido)

NIM : 12010111140213

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dimas Utama.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu, dimana terjadi perbedaan hasil antara peneliti satu dengan peneliti yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dimas Utama. Sampel yang diambil sebanyak 52 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling dimana semua anggota populasi dipilih menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis data statistik, ditemukan bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dimas Utama. Variabel yang berpengaruh paling besar yaitu variabel kompensasi sebesar 0,417, sedangkan variabel yang berpengaruh paling kecil yaitu variabel komitmen organisasi sebesar 0,264.

ABSTRACT

This study aims to determine of compensation, organizational commitment and motivation affect to performance of employees at PT. Dimas Utama.

This research is motivated by the existence of research gap from previous research, where there is a difference of result between researcher one with the others. Population in this research is employees of PT. Dimas Utama. Samples taken as many as 52 respondents using saturated sampling technique. Sampling where all members of the population are selected to be sampled. The method of analysis used is multiple linear regression.

Based on statistical data analysis, there was found that compensation, organizational commitment and motivation had a positive and significant impact on the performance of PT. Dimas Utama. The variable that has the greatest influence is compensation variable of 0.417, and the least influencing variable is the organizational commitment variable of 0.264.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan berkat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Dimas Utama)”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo. S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Ibu Dr. Hj. Indi Djastusi, M.S selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Dr. Farida Indriani SE., MM selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi.
4. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis, serta staf dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu penulis dalam memenuhi kebutuhan penulis sebagai mahasiswa Universitas Diponegoro

5. Keluarga tercinta dan tersayang, Bapak Edward Gultom, Ibu Nurfi Sitinjak, Evi Risana Gultom, Ronita Elizabeth Gultom, Surya Yohanes Panjaitan dan Gavriel Jeriko. Terimakasih atas segala dukungan, arahan, motivasi, dan pengorbanan yang telah kalian berikan sehingga studi dan skripsi ini dapat terselesaikan. Kalian adalah orang-orang terbaik yang telah Tuhan berikan dan tak akan tergantikan oleh apapun.
6. PT Dimas Utama yang menjadi obyek penelitian dan karyawan bagian office yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
7. Sahabat-sahabat Brainless, keluarga Genade, dan teman teman kost terimakasih atas kebersamaan dan tali persaudaraan yang telah dibangun bersama selama ini
8. Teman teman komisariat GMNI Fakultas Ekonomi terimakasih atas segala dukungan dan pelajaran yang telah diberikan.
9. Inez Gabrina Tambunan terimakasih atas kesabaran, semangat, motivasi, dan pembelajaran yang telah diberikan selama ini.
10. Semua pihak yang mungkin tidak dapat disebutkan satu-persatu juga telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
1.3.1 Tujuan	12
1.3.2 Kegunaan	12
1.4 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Kinerja Karyawan	15
2.1.2 Kompensasi	18
2.1.3 Komitmen Organisasional.....	20
2.1.4 Motivasi	22
2.2 Hubungan antar variabel.....	24
2.2.1 Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan	24

2.2.2	Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan...	26
2.2.3	Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan	28
2.3	Kerangka Pemikiran	29
2.4	Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
3.1.1	Variabel Penelitian	31
3.1.2.	Definisi Operasional.....	33
3.2	Penentuan Populasi	35
3.2.1	Populasi	35
3.2.2	Sampel.....	35
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.5	Analisis Deskriptif	37
3.6	Uji Instrumen	38
3.6.1	Uji Validitas	38
3.6.2	Uji Reliabilitas	39
3.7	Uji Asumsi Klasik	39
3.7.1	Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.7.2	Uji Normalitas	40
3.7.3	Uji Multikolinearitas	41
3.8	Uji Good of fit	42
3.8.1	Uji Statistik F Model.....	42
3.8.2	Uji Statistik t	42

3.8.3	Koefisien Determinasi Total.....	43
3.9	Analisis Linier Regresi Berganda	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Gambaran umum perusahaan.....	45
4.1.2.	Deskriptif Responden	47
4.2.	Analisis Data	52
4.2.1	Frekuensi Nilai Jawaban.....	52
4.2.1	Deskripsi Variabel Kompensasi.....	53
4.2.2	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	54
4.2.3	Deskripsi Variabel Motivasi	57
4.2.4	Deskripsi Variabel Kinerja.....	58
4.3	Pengujian Instrumen Penelitian	60
4.3.1	Uji Validitas Data.....	60
4.3.2	Uji Reliabilitas Data.....	61
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.3.4	Uji Good of fit.....	66
4.3.5	Analisis Linear Berganda.....	69
4.4	Pembahasan.....	70
4.4.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	70
4.4.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	72
4.4.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	73
BAB V PENUTUP.....		75
5.1	Kesimpulan.....	75

5.2	Saran dan Implikasi Manajerial	76
5.3	Keterbatasan Penelitian	78
	Daftar Pustaka.....	79
	LAMPIRAN A.....	84
	LAMPIRAN B	91
	LAMPIRAN C	94
	LAMPIRAN D.....	95
	LAMPIRAN E	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel penilaian kinerja PT.Dimas Utama Tahun 2015	5
Tabel 1.2 <i>Research gap</i>	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	33
Table 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	48
Table 4.2 Usia Responden	49
Table 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	50
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	51
Table 4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi.....	53
Table 4.6 Jawaban Variabel Komitmen Organisasi	55
Table 4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi.....	57
Table 4.8 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas	61
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas	62
Tabel 4.11 Uji Glejser	64
Tabel 4.12 Uji Normalitas	65
Tabel 4.13 Pengujian Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.14 Uji F	67
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.16 Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	49
Gambar 4.3 Usia Responden.....	50
Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden	51
Gambar 4.5 Masa Kerja Responden	52
Gambar 4.6 Pengujian Heterokedastisitas	63
Gambar 4.7 Pengujian normalitas	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan hubungan dari kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor pada PT. Dimas Utama. Persaingan bisnis yang sangat ketat tidak dapat dihindari lagi, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan pertumbuhan organisasi serta kualitas organisasinya agar dapat bersaing dan mempertahankan keberhasilan perusahaannya. Dalam mengembangkan dan meningkatkan pertumbuhan serta kualitas organisasi suatu perusahaan, ada banyak hal penting yang perlu diperhatikan, salah satu faktornya yaitu faktor sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu variabel penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi di dalam mempertahankan perusahaannya agar tetap bertahan dalam dunia bisnis. Karena dalam suatu organisasi, tenaga kerja berfungsi sebagai penggerak atau motor untuk menjalankan suatu kegiatan usaha. Seperti yang dikatakan oleh Kaswan (2011) bahwa kualitas organisasi amat bergantung pada kualitas SDM organisasi tersebut. Oleh karena itu perusahaan diharapkan memiliki kualitas tenaga kerja yang baik. Kualitas tenaga kerja yang baik dapat dinilai dari kinerja tenaga kerja tersebut. Dengan

adanya kinerja karyawan yang baik maka kegiatan usaha serta target target yang ingin dicapai oleh perusahaan akan dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2004) hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah prestasi kerja atau kinerja. Dengan kata lain, semakin baik kualitas hasil pekerjaannya dan semakin banyak pekerjaan yang diselesaikannya, dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik dalam perusahaan. Oleh karena itu penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan karena penilaian kinerja karyawan merupakan suatu sarana bagi perusahaan untuk melihat hasil kinerja karyawan yang dimilikinya. Dengan ini perusahaan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang tidak baik dan dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan menyadari posisi dan perannya.

Dalam meningkatkan kinerja yang akan dicapai oleh karyawan maka ada banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, kepuasan kompensasi, motivasi kerja, komitmen yang ada dalam diri karyawan, lingkungan kerja, dan sebagainya. Dalam hal ini penelitian ini akan dijelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas dan kuantitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Salah satu yang akan dibahas penulis dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dengan hubungan kepegawaian dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan

dalam perusahaan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan memiliki tujuan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Menurut Murty dan Gunasti (2012) dalam pemberian kompensasi untuk karyawan, terdapat dua hal penting yang harus diingat oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Pertama, karyawan harus merasa bahwa pembagian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan diberikan secara adil oleh perusahaan. Kedua, karyawan merasa besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih sesuai dengan kompensasi yang diinginkan karyawan. Jika hal tersebut bisa terpenuhi, akan membuat karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi dapat tercapai dengan baik

Berikutnya selain kompensasi, motivasi adalah faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Yang dimaksud dengan motivasi yaitu hal yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu yang menyebabkan seseorang atau karyawan tersebut berperilaku dengan cara - cara tertentu yang memiliki arah pada suatu tujuan (Ghozali, 2011). Atau dengan kata lain jika suatu perusahaan dapat memotivasi karyawannya dengan cara yang tepat maka secara tidak langsung perusahaan dapat memaksa karyawan tersebut untuk bertindak lebih dan bekerja lebih, untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Seorang yang termotivasi akan

semangat dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan atasan kepada seorang karyawan. Di sisi lain, jika seorang karyawan tidak termotivasi atau motivasinya rendah, karyawan tersebut akan sering menunjukkan perasaan tidak nyaman terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Akibatnya kinerja yang diberikan karyawan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan akan menurun dan tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai, karena karyawan yang mempunyai motivasi yang baik akan berusaha lebih keras pada saat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan cepat dibandingkan oleh karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja.

Selain kompensasi dan motivasi, adapula komitmen organisasional, Putri (2015) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan di dalam organisasi dan proses yang berkelanjutan yaitu anggota organisasi memperlihatkan perhatiannya terhadap organisasi dari keberhasilan serta peningkatan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Suwardi dan joko (2011) percaya dan menerima suatu tujuan atau nilai dari organisasi, rela untuk melakukan usaha demi mencapai tujuan organisasi serta memiliki harapan yang besar agar tetap menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi adalah beberapa aspek dari konsep komitmen organisai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah bentuk sikap karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan bentuk saling percaya antara organisasi dan karyawan dalam memberikan dan menerima tugas dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan bersama sama.

PT. Dimas Utama yang berdiri sejak 1980 dengan nomor Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Besar: 02718-04/PB/P1/1.824.271 Tahun 2013 pada tanggal 27 September 2013 sebagai perusahaan dengan kelembagaan distributor, eksportir, dan importir yang bergerak dalam penjualan peralatan pertambangan minyak dan gas bumi, serta pengujian sumur minyak dan gas bumi, dan juga sebagai jasa konsultasi manajemen, PT Dimas Utama dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi dalam memenuhi target dari perusahaan, dan juga bisa berkontribusi untuk kesejahteraan dari anggota secara efisien dan efektif.. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT.Dimas Utama.

Tabel 1.1
Tabel penilaian kinerja PT.Dimas Utama
Tahun 2015

No	Predikat	Nilai	Jumlah Karyawan	Jumlah Nilai	Presentase
1	Sangat baik	80 – 94	5	406	10 %
2	Baik	60 – 79	38	2647	73 %
3	Cukup baik	40 – 59	9	479	17 %
Jumlah			52	3532	100 %
Rata- rata			67.92		
Standar rata rata kinerja 75			>75		

Sumber: PT. Dimas Utama

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang termasuk kategori Cukup Baik yaitu sebanyak 9 orang, kategori baik yaitu sebanyak 38 orang, sedangkan yang termasuk kategori sangat baik yaitu sebanyak 5 orang. Dengan hasil ukuran dari kinerja individu di Tahun 2015 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Dimas Utama masih berada dibawah standar kinerja yang ditentukan

oleh perusahaan. Penilaian kinerja PT. Dimas Utama dilakukan menggunakan beberapa penilaian, antara lain yaitu prioritas kerja, pencapaian target kerja, keterampilan bekerja dan perilaku karyawan. Dengan adanya hasil kinerja yang masih dibawah rata rata dapat disimpulkan adanya masalah pada karyawan untuk mencapai nilai yang diharapkan dari indikator indikator tersebut Menurut Mc. Cormick dan Tiffin (2005) terdapat 2 variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu yang terdiri dari pengalaman pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan variabel situasional yang menyangkut faktor sosial dan organisasi, serta faktor fisik dan pekerjaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel kompensasi dan komitmen organisasi dalam menjelaskan faktor sosial dan organisasi dalam variabel situasional dan motivasi sebagai variabel individu guna meningkatkan kinerja karyawan.. Dalam situasi ini pihak manajemen dituntut untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi sehingga dapat mencapai target kinerja yang diharapkan oleh perusahaan

Penelitian ini juga didasari dari beberapa pengembangan peneliti terdahulu, beberapa penelitian tentang pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang beragam sebagai berikut:

Tabel 1.2
Research gap

<i>Research gap</i>	Jurnal	Hasil Penelitian
Terdapat perbedaan hasil penelitian antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Damayanti dan susilaningsih (2013) Jupe UNS, Vol 2, No 1 Hal 155 s/d 168	Kompensasi secara signifikan berhubungan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,114 > 1,686$ pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.
	Odunlami dan Oludele Matthew (2014) International Journal of Managerial Studies and Research	Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan dengan nilai f statistik 12,307. Pada industri makanan dan minuman
	Anoki (2010) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.1, No. 1, Maret 2010	Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dengan hasil uji t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 2,229 dan 1,673. Pada PT. Slamet Langgeng, Purbalingga
	Kasenda (2013) Jurnal EMBA 855 Vol.1 No.3 Juni 2013, ISSN 2303-1174	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado
	Hameed (2014) International Journal of Business and Social Science	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sektor bank di Pakistan

<i>Research gap</i>	Jurnal	Hasil Penelitian
	Riyadi (2011) jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011	Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil uji t_{hitung} sebesar 0,792 dibawah t_{tabel} 1,96. Pada perusahaan manufaktur
Terdapat perbedaan hasil penelitian komitmen organisasi terhadap kinerja	Riketta (2002) Journal of Organizational Behavior	Ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja karyawan dengan hasil 0,20 (k=111)
	Suwardi dan joko (2011) jurnal Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011 ISSN : 14411-1799	Komitmen organisasi memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,393. Pada pegawai setda Kabupaten Pati.
	Taurisa dan Intan (2012) Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126	Terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT Sido Muncul.
	Murty dan Gunasti (2012) The Indonesian Accounting Review	Komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur Surabaya
Terdapat perbedaan hasil penelitian antara motivasi terhadap kinerja	Erez dan Timothy (2001) Journal of Applied Psychology	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi dengan hasil $r = 0.24$ dan $p < 0.05$

<i>Research gap</i>	Jurnal	Hasil Penelitian
	Kiruja (2013) International Journal of Advances in Management and Economics	Ada korelasi positif antara motivasi dan kinerja yang signifikan dengan p-value<0.05. Pada lembaga pelatihan teknis di Kenya
	Riyadi (2011) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011	Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai tstatistic 4,293. Pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur
	Dhermawan, dkk (2012) Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012	Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali

Dalam tabel *research gap* dapat dilihat bahwa sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, dagang, dan manufaktur, yaitu bidang serupa yang dilakukan oleh PT. Dimas Utama. Dari penjelasan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, peneliti dalam penelitian

ini akan melakukan analisis mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Dimas Utama.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang masalah diatas, dapat dilihat bahwa PT Dimas Utama masih memiliki hasil kinerja karyawan yang kurang baik karena kinerja karyawan pada PT. Dimas Utama masih dibawah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Selain itu, penelitian yang diteliti oleh para peneliti terdahulu juga menghasilkan kesimpulan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Susilaningsih (2013), Odunlami dan Oludele Matthew (2014), Anoki (2010), Kasenda (2013), Hameed (2014) yang menyebutkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Timothy (2001), Kiruja (2013) dan Riyadi (2011) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Riketta (2002), Suwardi dan joko (2011), Taurisa dan Intan (2012) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dengan meneliti variable kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi maka dapat dilihat pentingnya pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja PT. Dimas Utama bagian office dalam meningkatkan kinerjanya guna mempertahankan keberhasilan perusahaan.

Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Gunasti (2012), Penelitian Murty dan Gunasti (2012) dan Penelitian Riyadi (2011) menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. atau pengaruh yang dihasilkan sangat minim terhadap peningkatan variable kinerja karyawan. Kemudian hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga menunjukkan hasil yang berbeda, karena pada penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Murty dan Gunasti (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjabaran diatas yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dapat dilihat bahwa hasil yang disajikan oleh peneliti terdahulu menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Terdapat hasil penelitian yang berbeda atau *research gap* ini yang menjadikan alasan utama bagi peneliti untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan *gap* diatas yang dilakukan peneliti terdahulu maka rumusan masalah tersebut dapat dirumuskan menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Dimas Utama?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT. Dimas Utama?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT. Dimas Utama?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dirumuskan tujuan peneliti sebagai berikut::

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT. Dimas Utama
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT. Dimas Utama
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT. Dimas Utama

1.3.2 Kegunaan

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi maupun masukan terhadap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian office melalui kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi yang baik kepada karyawan

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, teori, dan implementasi dari pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan

motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mendeskripsikan gambaran umum yang sistematis mengenai penelitian ini, pembahasan akan dibagi menjadi beberapa bagian dengan langkah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan mengenai uraian latar belakang masalah yang akan diteliti, terdiri dari, rumusan masalah, ringkasan hasil-hasil penelitian terdahulu tujuan serta kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan mengenai uraian landasan teori yang akan diteliti, yang terdiri dari kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis untuk hasil atau jawaban sementara untuk menjawab pertanyaan penelitian”

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan mengenai uraian metode penelitian yang akan diteliti, yang terdiri dari, definisi operasional

variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan. Pada bab ini gambaran umum perusahaan yang dijadikan obyek dalam penelitian ini, yaitu karyawan bagian *office* PT. Dimas Utama, analisis data primer yang diolah, serta interpretasi hasil penelitian analisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan”

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan disertai dengan keterbatasan penelitian dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Dimas Utama