

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT WANDA TRANS
LOGISTIK**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: DANIEL SADE

NIM: 115170241

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT WANDA TRANS
LOGISTIK**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: DANIEL SADE

NIM: 115170241

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Daniel Sade

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170241

Program Studi : S1/Manajemen

Alamat : Apartement Graha Cempaka Mas Tower A2 Lt.25/01

RT 002, RW 008 Kel. Sumur Baru, Kec. Kemayoran

Telp: -

HP: 08562198122

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 Desember 2021



Daniel Sade

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DANIEL SADE
NIM : 115170241
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT
WANDA TRANS LOGISTIK

Jakarta, 22 Desember 2021

Pembimbing



(Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DANIEL SADE
N. P. M. : 115170241
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT
WANDA TRANS LOGISTIK

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2022 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Drs. Maswar Abdi, M.E.
2. Anggota Penguji : Tommy Setiawan Ruslim, S.E., M.M.

-

Jakarta, 12 Januari 2022

Pembimbing



(Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M.)

ABSTRAK

1. Daniel Sade (115170241)
2. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT WANDA TRANS LOGISTIK
3. Xiii + 78 Halaman
4. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
5. **Abstract.** *This study was conducted to test the effect of work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment at PT Wanda Trans Logistic. This study uses a quantitative method with descriptive data analysis and uses a non-probability sampling method with a purposive sampling technique. The number of population used in this study was 50 respondents of active company employees. Primary data in this study were collected from questionnaires that were distributed online via Google Form, then the data was processed using Partial Least Squares - Structural Equation Model (PLS-SEM) with Smart PLS 3.3.3 software. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment, and job satisfaction has a positive and significant influence on organizational commitment.*
6. **Abstrak.** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Wanda Trans Logistik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data deskriptif dan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden karyawan perusahaan yang aktif. Data primer pada penelitian ini dikumpulkan dari kuisisioner yang sudah disebarakan secara *online* melalui *Google Form*, selanjutnya data diolah menggunakan bantuan *Partial Least Squares - Structural Equation Model (PLS - SEM)* dengan *Smart PLS 3.3.3 software*. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
7. Daftar Pustaka: 54
8. Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang terwujud dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Wanda Trans Logistik” untuk memenuhi tanggung jawab dalam menyelesaikan studi sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan semangat, dorongan, masukan, dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada berbagai pihak, yaitu:

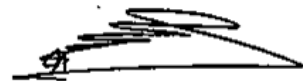
1. Bapak Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga, dan sabar dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh dosen, staf pengajar, staf perpustakaan, dan staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pengajaran ilmu kepada penulis.
6. Kedua orang tua penulis, Milkah Lapik dan Yunus Lepong, yang selalu memberikan doa, fasilitas, nasehat dan dukungannya kepada penulis sehingga skripsi ini diselesaikan dengan tepat waktu.

7. Kakak dan Adik penulis tercinta, Oei Gani, Calvin, Monica Etnawati, Alexander Tio, Gabriella Paris Kimberly dan Bella Uliy, terima kasih atas segala dukungan dan doa yang diberikan kepada penulis.
8. Teman-teman terdekat penulis Robert Nadeak, Aurelia Meiliyanti B, Jakarta Campus Ministry, Richard Lowardi, Michael Owen, Kevin Williem, Ferry Irawan, Chindy Eka Setianingsih, Angelia Natasha, Cindy Silvy, Galland Rocardo, dan Daniel Arie Polim yang telah memberikan bantuan berupa dorongan, semangat dan juga nasehat dalam proses pembuatan skripsi.
9. Kepada PT. Wanda Trans Logistik yang sudah berkenan memberikan ijin penelitian bagi penulis.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang dengan tulus ikhlas memberikan doa dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, kesalahan, ketidak sempurnaan dan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun agar dapat bermanfaat untuk penulis dan pembaca dalam penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Jakarta, 22 Desember 2021

Penulis,



Daniel Sade

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan Masalah.....	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	5
BAB II. LANDASAN TEORI	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel	11
1. Komitmen Organisasi.....	11
2. Motivasi Kerja.....	13
3. Kepuasan Kerja	14

C. Kaitan Antar Variabel	16
1. Kaitan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi	16
2. Kaitan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	17
D. Penelitian yang Relevan	18
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	20
BAB III. METODE PENELITIAN.....	22
A. Desain Penelitian.....	22
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel.....	22
1. Populasi	22
2. Teknik Pemilihan Sampel	22
3. Ukuran Sampel.....	23
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	23
1. Operasional Variabel.....	23
2. Instrumen	26
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	27
1. Uji Validasi	27
2. Uji Reliabilitas	31
E. Analisis Data	32
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Deskripsi Subjek Penelitian	34
1. Jenis Kelamin	34
2. Usia	34
3. Pendidikan Terakhir	35
4. Lama Bekerja	36
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	36
1. Motivasi Kerja.....	37
2. Kepuasan Kerja	39

3. Komitmen Organisasi.....	41
C. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	43
1. Hasil Uji Analisis Validitas.....	43
a. Uji Konvergen.....	43
b. Uji <i>Average Variance Extracted</i>	45
c. Uji Validitas Diskriminan	45
2. Hasil Uji Analisis Reliabilitas.....	46
D. Hasil Analisis Data.....	48
1. Hasil Uji <i>R-Square</i>	48
2. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	48
3. Hasil Uji Hipotesis	49
E. Pembahasan	50
 BAB V. PENUTUP.....	 52
A. Kesimpulan	52
B. Keterbatasan dan Saran	52
 DAFTAR PUSTAKA	 55
DAFTAR LAMPIRAN.....	62

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, W., S. (2012). Analisis kebijakan: Dari formulasi ke penyusunan model-model implementasi kebijakan publik. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Alimohammadi, M. & Ali, J. (2013). Work motivation and organizational commitment among iranian employees. *International journal of Research In Organizational Behaviour and Human Resource Management*, 1(03), 1-12.
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior, in organizational behavior and human decision process*, 50(2), 179–211.
<https://doi.org/10.1108/CDI-02-2020-0038>
- Ajzen, I. Joyce, N. Sheikh, S. & Cote, N. G. (2011). Knowledge and the prediction of behavior: The role of information accuracy in the theory of planned behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 33, 101–117.
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i1.10832>
- Ardana, K. N. W. M. & I Wayan, M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i09.p01>
- Arnaldo, G. & Andani, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 722-730.
- Asri, N. & Darma, G. S. (2020). Revealing the digital leadership spurs in 4.0 industrial revolution. *International Journal of Business, Economics & Management*, 3(1), 93-100.
<https://doi.org/10.38043/jmb.v18i2.2935>
- Aziz, H. dan Benny, H. (2017). Motivasi pekerja pada proyek konstruksi di Padang. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 13:29-42.

Bangun, Faozi. Ramon, Z. & Dini, A. (2017). Effect of emotional intelligence, commitment, and job satisfaction on employee performance at PT. Yeakin Plastic Industry Batam. *Jurnal Equilibria*, 4(1), 4-8.

<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i03.p23>

Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of job satisfaction on moonlighting intentions: Mediating effect of organizational commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137.

Choong, YO. Wong, KL. & Lau, TC. (2011). Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in The Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study. *Journal of Art, Science & Commerce*, 2(4).

Colquitt, J. A. (2014). *Organizational behavior - Improving performance and commitment*. Edition 4. MC Graw - Hill Education.

Darmadi. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala sekolah*”, Edisi Pertama. Yogyakarta: Deepublish.

Gibson, J., dan Donnelly, JR. (1996). *Perilaku, struktur*, Diterjemahkan oleh Nunuk Adriani. Edisi 8. Jakarta: Binarupa Aksara Jilid I.

Gunlu, E., Aksarayli, M. & Percin, N. (2015). Job satisfaction and organizational commitment of Hotel Managers in Turkey. *International journal of contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717.

<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p07>

Habriyanto, H., Nasution, M. Y., & Harahap, M. Y. (2019). Analisis pola konsumsi masyarakat kota jambi pada bulan ramadhan menggunakan pendekatan Smart PLS 3.0. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 118-126.

<https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.573>

Haryono, S. (2012). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0 (SSEM method for management research with AMOS 22.00, LISREL 8.80 and Smart PLS 3.0). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Tenth Edition Paul*, 53(9), 1689–1699.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>

Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67-71.

<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>

Karambut, C. A. & Noormijati, E. A. T. (2012). Analisis pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655–668.

<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p04>

Karim, F. & Rehman, O. (2019). Impact of job satisfaction, perceived organizational justice and employee empowerment on organizational commitment in semi-government organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92–104.

<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p07>

Lestari. (2016). Kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi. *Sosio-Ekons*, 8(1).

<https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.449>

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. McGraw-Hill Companies Inc., New York.

<https://doi.org/10.24912/ja.v19i3.90>

Locke, E. A. (1976), "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, 1297-1349.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i09.p01>

Mathis, R. L., dan Jackson. (2012). *Human resource management*. Jakarta: Erlangga.

McEnroe - Petite, D. M. et al. (2018) 'Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in The Philippines: Implications for nursing management', *International Journal of Nursing Sciences*. Elsevier Ltd, 5(4), 403–408.

Mulyani, M. D. (2015). Pengaruh motivasi terhadap prestasi. *Cendekia*, 9(2), 135-148.

Muhammad Tony Nawawi. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal*, 3(1), 129-147.

<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i09.p01>

Nahavandi, A., dan Malekzadeh, A. (1999), *Organizational behavior: The person organization fit*, Prentice Hall, NJ.

Narolita, D., & Darma, G. S. (2020). Prodia: Disruption in clinical laboratory service system. *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(1), 9-18.

<https://doi.org/10.38043/jmb.v18i2.2935>

Rita, M., Randa P. O., Rante, Y., Tuhumena, R. and Erari, A. (2018), "Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance", *International Journal of Law and Management*, 60(4),953-964.

<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>

Robbins, S. P. & Timothy A. J. (2018). *Perilaku organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sandika, & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 162-172.

Sarwoko, E. (2011). Kajian empiris entrepreneur intention mahasiswa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 126-135.

Sastrohadiwiryono, B. S. (2013). *Manajemen tenaga kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. Seventh edition. Chichester: John Wiley & Sons.

Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2012). *Organizational behaviour: experience, grow, contribute* (12th edition.). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.

Schubring, S., Lorscheid, I., Meyer, M., & Ringle, C. M. (2016). The PLS agent: Predictive modeling with PLS-SEM and agent-based simulation. *Journal of Business Research*, 4604-4612.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.052>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sharma, R., Sharma, P., & Pandey, V. K. (2016). Motivation and Quality Of Work Life (QWL) Programmes as predictors of employee commitment: A Study Of Service

Organisation In Gwalior Region. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 5(1), 37-41.

<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i04.p20>

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suprpti, N. W. S. (2010). *Perilaku Konsumen, Pemahaman Dasar dan Aplikasinya Dalam Strategi Pemasaran*. Denpasar: Udayana University Press.

Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.

Suyanto, V., & Ie, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 782-793.

Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan JAMIN: *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53.

Teo, T., & Chwee B. L. (2010). Examining The Efficacy of The Theory of Planned Behavior (TPB) to Understand Pre-Service Teachers Intention to Use Technology, *Proceeding Ascilite Sydney*, Nanyang Technology University, Singapore.

Tnay, E. Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208.

Tosun, N., & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses? *Journal of Economics & Management*, 28, 90-111.

<https://doi.org/10.22367/jem.2017.28.06>

Wardhani, Susilo Iqbal. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).

<https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.449>

Weihui Fu, Satish P. Deshpande. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Jurnal*. 339-349.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yavuz, M. (2010). The effects of teachers' perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *Journal of Business Management*, 4(5), 695-701.

<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p04>

Ying-Pin Yeh. (2014). Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines. *Jurnal*. 94-100.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Daniel Sade
2. Tempat, Tanggal Lahir : Nanga Pinoh, 16 April 1999
3. Alamat : Apartement Graha Cempaka Mas Tower
A2 Lt.25/01 – Jakarta Pusat, 10640
4. Jenis Kelamin : Laki - laki
5. Agama : Kristen
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Telepon : 08562198122
8. E-mail : daniel.115170241@stu.untar.ac.id
danielsade99@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

1. 2017 – sekarang : S1 Manajemen Universitas Tarumanagara
2. 2014 – 2016 : SMKN 58 Jakarta Timur
3. 2011 – 2013 : SMP Nusantara Balikpapan
4. 2003 – 2010 : SDN 17 Nanga Pinoh

Jakarta, 22 Desember 2021



Daniel Sade

Turnitin Originality Report

Processed on: 22-Dec-2021 23:18 WIB
 ID: 1735047138
 Word Count: 9542
 Submitted: 1

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUJIAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT WANDA TRANS LOGISTIK By Sm Daniel Sade

Verbin R. Aritonang R.
 (Lerbin R. Aritonang R.)
 Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity by Source	
Similarity Index	16%
Internet Sources	17%
Publications	4%
Student Papers	7%

7% match (Internet from 14-Dec-2021)

<https://journal.untar.ac.id/index.php/IMDK/article/download/13873/8228>

3% match (Internet from 15-Apr-2021)

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/47203/32167/>

1% match (Internet from 24-Nov-2021)

<https://journal.untar.ac.id/index.php/IMDK/article/download/13156/8042>

1% match (Internet from 24-Nov-2021)

<https://journal.untar.ac.id/index.php/IMDK/article/download/13710/8083>

1% match (Internet from 15-Apr-2021)

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/38793/25435/>

1% match ()

MUTMAJINAH, M. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPRIBADIANMAHASANTRI MAHAD AL-IMTAHUN RADEN INTAN LAMPUNG", 2018

1% match (Internet from 12-Nov-2020)

<https://docobook.com/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepujian-kerja-terhadap-komitmen-144bc55a8167a384b66a179308bca80241.html>

1% match (Internet from 29-Jan-2021)

<https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/eksekutif/article/download/153/147/>

1% match (Internet from 12-Mar-2021)

<http://download.ganuda.nstektikti.go.id/article.php?article=1368675&title=PENGARUH+KEPUJIAN+KERJA+TERHADAP+ORGANIZATIONAL+CITIZENSHIP+BEHAVIOR+OCB+DENGAN+KOMITMEN+OR>

1% match (Internet from 22-Nov-2021)

<http://download.ganuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1486624&title=PENGARUH+KOMITMEN+ORGANISASI+INTENSITAS+MORAL+DAN+SOSIALISASI+ANTISIPATIF+TERHADAP+TIWAKANAN+K>

1% match (Internet from 11-Dec-2020)

http://digilib.uinsbv.ac.id/34653/1/Nafidhatus%20Sholichah_301215024.pdf

SKRIPSI PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUJIAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT WANDA TRANS LOGISTIK DIAJUKAN OLEH: NAMA: DANIEL SADE NIM: 115170241 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB 1 PENDAHULUAN A. PERMASALAHAN 1. Latar Belakang Masalah Setiap perusahaan didirikan demi mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi tersebut. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika fungsi manajemennya mampu mengelola sumber daya yang ada, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang menjadi hal penting untuk dipertimbangkan dan diperhatikan secara baik. Andana dkk. (2012:3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan penting yang dimiliki oleh perusahaan. Karena sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi yang dapat berjalan serta tercapai secara efektif dan efisien (Bangun et al., 2017). Setiap kegiatan yang dilakukan sumber daya manusia membutuhkan pemikiran, tenaga dan pemahaman yang baik untuk membantu organisasi dapat mencapai tujuannya maupun tidak. Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dihadapkan dengan tingkat persaingan antar perusahaan semakin kompetitif dan tinggi dimana bisnis menjadi tidak pasti serta selalu berubah. Adanya persaingan ini membuat perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dan kompeten untuk berupaya mengantisipasi serta memanfaatkan potensi-potensi sumber daya yang ada diperusahaan dengan tepat. Maka dari itu sumber daya manusia dituntut agar terus berkembang dan meningkatkan kemampuannya demi bertahan dalam lingkungan kerja dengan tingkat persaingan yang semakin ketat (Asri dan Darma, 2020; Naroita dan Darma, 2020). Karena sebagai penentu dalam perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan penopang perusahaan sehingga dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya, mengingat atau tidaknya potensi yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi apakah perusahaan akan sukses atau tidak. Komitmen organisasi merupakan suatu identifikasi keterlibatan, rasa, serta loyalitas yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan sebagai sikap menerima dan keyakinan yang kuat terhadap nilai perusahaan. Menurut Yavuz (2010) bahwa komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan sangatlah penting karena hal ini akan berdampak positif terhadap perilaku dan sikap karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Karambut & Noormijati (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Hal ini yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki rasa komitmen tinggi akan memiliki tanggung jawab, kesetiaan dan loyalitas kepada perusahaan. Oleh karena itu, dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan perlu adanya pemberian motivasi kerja. Mangkunegara (2013) mengemukakan definisi motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana dampaknya dapat meningkatkan, mengarahkan, dan menjaga suatu perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Tentunya hal ini menuntut perusahaan agar memberikan motivasi kerja lebih kepada setiap karyawan untuk membangkitkan semangat dalam bekerja. Menurut Wardhani dkk. (2015) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi dapat mempengaruhi rekan kerjanya untuk melakukan apa yang ia lakukan terhadap perusahaan, sehingga