

**SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT MAJU MANDIRI UTAMA DI JAKARTA
PUSAT**



DIAJUKAN OLEH:

Nama : Viny Angellika

Nim : 115180020

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

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

2021

**SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT MAJU MANDIRI UTAMA DI JAKARTA
PUSAT**



DIAJUKAN OLEH:

Nama : Viny Angellika

Nim : 115180020

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

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

2021

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Viny Angellika
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180020
Program Studi : Manajemen Bisnis
Alamat : [REDACTED]
Telp : [REDACTED]
HP : [REDACTED]

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, 16 November 2021



Viny Angellika

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Viny Angellika
N. P. M. : 115180020
PROGRAM/JURUSAN : S1/Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI :Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT Maju Mandiri Utama Di Jakarta Pusat

Jakarta, 2 November 2021

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Viny Angellika
N. P. M. : 115180020
PROGRAM/JURUSAN : S1/Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT Maju Mandiri Utama Di Jakarta Pusat

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 17 Desember 2021 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Yanuar, SE, MM
2. Anggota Penguji : - Ronnie Resdianto Masman, SE, MA., MM
- Herlina Budiono, SE., MM

Jakarta, 17 Desember 2021

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) VINY ANGELLIKA (115180020)

(B) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MAJU MANDIRI UTAMA DI JAKARTA PUSAT

(C) xvii + 76 pages, 2021, 21 Tables, 3 Pictures, 8 Attachment

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) *Abstract: This study aimed to determine the effect of work motivation on employee job satisfaction and the effect of organizational commitment on employee job satisfaction at PT Maju Mandiri Utama in Central Jakarta. The sampling method illustrated in this research uses convenience sampling with 100 employees as respondents, 5 of whom were respondents in the initial survey of the study and 95 employees were respondents in the study. The Smart Pls3 analytical kit was used in this study. The results showed an influence of work motivation on the job satisfaction of PT Maju Mandiri Utama employees in Central Jakarta, and there was an influence of organizational commitment on the job satisfaction of PT Maju Mandiri Utama employees in Central Jakarta.*

(F) *Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Commitment.*

(G) 65 references (1976 – 2020)

(H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) VINY ANGELLIKA (115180020)

(B) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MAJU MANDIRI UTAMA DI JAKARTA PUSAT

(C) xvii + 76 hlm, 2021, 21 Tabel, 3 Gambar, 8 Lampiran

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat. Metode penarikan sampel yang diilustrasi dalam riset ini menggunakan *convenience sampling* dengan responden sebanyak 100 karyawan yang 5 diantaranya merupakan responden pada survey awal penelitian dan 95 karyawan merupakan responden pada penelitian dengan menggunakan perlengkapan analisis Smart Pls3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama, serta terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama

(F) Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional

(G) Daftar Pustaka 65 (1976 – 2020)

(H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

HALAMAN MOTTO

A Negative Mind Will Never Give You
A Positive Live.

Karya ini kupersembahkan untuk
keluarga dan sahabat tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat- syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumangara 2021.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr., Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr., Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Para Dosen dan Staf Pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Papa, Mama, Akong, Ama, Kung-kung dan Pho-Pho yang tidak pernah lelah memberikan dukungan berupa doa, motivasi, dan kasih sayang yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Michael Allen selaku saudara kandung saya yang telah membantu menyemangati saya ketika saya kelelahan.

8. Yessica, Yennie, dan Cornelly selaku sepupu saya yang selalu mendukung, menemani dan menyemangati saya sedari kecil sampai saat ini.
9. Kepada sahabat-sahabat kecil saya Lisa Natalia, Gabrielle Luisa, Laurensia, Aaron Evan, Rezon EYP, Dewi Maharani, Maria Angela Rowa yang telah menemani, menghibur dan selalu mendukung saya selama ini.
10. Kepada Gradzia Julian Rairutupoik dan Dian Abriel yang selaku sahabat saya sejak SMA yang selalu ada dalam suka dan duka dan mendukung, menemani, memberikan ilmu, serta selalu mengingatkan akan arti bersyukur dalam hidup saya.
11. Kepada Jennifer, Lusiana Dameria, Veronica Jayanto, Grecia Amanda, Rico Candra, Welly Chandra, Mardiana, dan Rachel Halim selaku teman seperjuangan dari semester 1 hingga sekarang menjadi team Study kuyy yang telah membantu saya selama perkuliahan ini, serta memberikan banyak pengarahan tentang pembuatan skripsi ini.
12. Kepada Hendri Putra, Jesica, Febrienne, Vellisa yang selaku teman belajar kelompok setiap ujian semester dari siang sampai subuh yang senantiasa memberikan ilmu dan memotivasi saya untuk belajar bersama.
13. Kepada Atalya, Vanessa, Vidya, Enrita, Ferry Irawan, Bryan Albert Susanto, Vicsel Immanuel dan Timothy Adam yang selalu mendukung saya dikala kuliah daring ini dan selalu membantu, menemani, mendukung, menyemangati serta mendoakan yang terbaik untuk kita semua.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta,1 November 2021

Viny Angellika

DAFTAR ISI

<i>COVER</i>	i
<i>COVER</i>	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	12
3. Batasan Masalah.....	13
4. Rumusan Masalah	13
B. Tujuan dan Manfaat	13
1. Tujuan	13
2. Manfaat Penelitian.....	14
a. Manfaat Teoritis	14
b. Manfaat Praktis	14
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Gambaran Umum Teori.....	15
B. Definisi Konseptual Variabel	16
1. Kepuasan Kerja	16
a. Definisi Kepuasan Kerja.....	16
b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	17
c. Indikator Kepuasan Kerja	18
2. Motivasi Kerja.....	20
a. Definisi Motivasi Kerja	20

b. Aspek – aspek Motivasi Kerja.....	22
c. Indikator Motivasi Kerja	22
3. Komitmen Organisasi.....	23
a. Definisi Komitmen Organisasional.....	23
b. Aspek- aspek Komitmen organisasi	25
c. Indikator Komitmen Organisasi.....	26
C. Keterkaitan Antar Variabel.....	26
1. Keterkaitan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan.....	26
2. Keterkaitan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan.....	27
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	30
1. Kerangka Pemikiran	30
2. Model Penelitian	31
3. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	34
1. Populasi.....	34
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	34
3. Ukuran Sampel.....	36
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	37
1. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	37
2. Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	39
3. Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasional.....	42
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	44
1. Uji Validitas	44
a. Validitas Diskriminan	44
b. Validitas Konvergen.....	47
2. Uji Reliabilitas	48
E. Analisis Data	49
1. <i>Outer Model</i>	50
2. <i>Inner model</i>	50
a. Multikolinearitas	50
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
c. Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	51
d. Uji <i>Path Coefficients</i>	51
3. Uji <i>Goodness of Fit</i>	51

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	53
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	54
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
B. Deskripsi Obyek Penelitian	56
1. Kepuasan Kerja	56
2. Motivasi Kerja.....	57
3. Komitmen Organisasional	61
C. Hasil Analisis Data	62
1. Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	62
a. Multikolinieritas	62
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
c. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	63
d. <i>Path Coefficient</i>	64
2. Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	65
D. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. KESIMPULAN.....	69
B. SARAN	69
1. Saran Bagi Perusahaan.....	69
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
RIWAYAT HIDUP PENULIS	126

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Survey</i> Awal.....	7
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	39
Tabel 3.3 Operasional Variabel Komitmen Organisasional	42
Tabel 3.4 Hasil Analisis <i>Fornell-Larcker</i>	44
Tabel 3.5 Hasil Analisis <i>Cross loadings</i>	46
Tabel 3.6 Hasil analisis average variance extracted	47
Tabel 3.7 Hasil Outer Loading	47
Hasil 3.8 Hasil Analisis Reabilitas	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi Kerja	58
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Organisasional.....	61
Tabel 4.9 Hasil Analisis Multikolinieritas	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	63
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	31
Gambar 3.1 Hasil Analisis Validitas Konvergen.....	45
Gambar 4.1 Hasil uji <i>path coefficient</i>	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner	79
Lampiran 2: Data Hasil Kuesioner	85
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (<i>Outer model</i>)	102
Lampiran 4: Deskripsi Subjek Penelitian.....	104
Lampiran 5: Deskripsi Objek Penelitian.....	108
Lampiran 6: Hasil Model Struktural (<i>Inner model</i>).....	121
Lampiran 7: Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	122
Lampiran 8: Struktur Organisasi.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap individu yang berada di dalam suatu organisasi maupun perusahaan memiliki keinginan untuk dapat melakukan segala pekerjaannya dengan lancar tanpa kendala sehingga menghasilkan rasa puas atas kinerjanya sendiri. Namun pada kenyataannya kendala- kendala itu dapat timbul karena berbagai faktor baik faktor internal yaitu yang berasal dari dalam individu tersebut, maupun faktor eksternal yaitu faktor luar yang berada di sekitar individu tersebut. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu tersebut.

Adanya persaingan ketat untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaannya juga sebagai pemicu karyawan memiliki rasa untuk menghasilkan kinerja yang baik dan ingin meningkatkan rasa kepuasan atas pekerjaan yang telah ia lakukan. Karyawan akan merasa tertantang untuk menghasilkan kinerja dengan baik sehingga dapat memperoleh hasil yang memuaskan baginya. Begitupun perusahaan atau organisasi yang menghadapi tingkat *Turnover* yang cukup tinggi sehingga berusaha untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang tinggi karena tingkat turnover yang tinggi juga akan menimbulkan citra buruk bagi para pelanggan terhadap perusahaan, sehingga perusahaan perlu untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan mempertahankan para karyawan berpotensi serta melatih sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dengan baik dan bijak.

Maka itu, perusahaan selalu berupaya untuk mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan mulai memperhatikan kebutuhan serta keinginan karyawannya. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas atas pekerjaannya maka akan bekerja dengan semangat dan memiliki usaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Edison,

Anwar & Komariyah (2017), jika perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan muncul banyak masalah dalam hubungan industrial dengan adanya persoalan antara manajemen dengan karyawan yang akan menimbulkan masalah seperti adanya protes yang berlebihan oleh karyawan, aksi mogok kerja ataupun meningkatnya tingkat pengunduran diri.

Menurut Noe et al. (2010) dalam Edison, Anwar & Komariyah (2017), menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yakni:

- a) kepuasan kerja didefinisikan sebagai apa hal yang diinginkan karyawan untuk dicapainya baik secara sadar maupun tidak sadar
- b) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perspektif sudut pandang yang dimiliki setiap karyawan berbeda sehingga penting untuk mengetahui apa yang menjadi kemauan dari karyawan yang meningkatkan minatnya dalam bekerja serta kepuasan kerja.
- c) kepuasan kerja didefinisikan sebagai persepsi individu yang mencerminkan bahwa tidak segala hal tersebut akurat dari realita dan memungkinkan karyawan untuk dapat melihat situasi yang sama berbeda.

Berbagai hal yang mempengaruhi kepuasan kerja dijelaskan juga oleh Ivancevich, Konopaske & Matteson (2006) dalam Edison, Anwar & Komariyah (2017), seperti imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, kompetensi teknis dan keterampilan yang dimiliki, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan.

Selain itu, Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum pada pekerjaan yang dilakukan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang seharusnya diterima, Robbins diterjemahkan oleh Wibowo (2017:170) Kepuasan kerja dapat menjadi indikator penting tentang bagaimana karyawan menyadari pekerjaan mereka. Akibatnya, manajer saat ini telah memposisikan sangat penting pada masalah kepuasan kerja karyawan mereka karena karyawan yang puas lebih mungkin untuk berkomitmen pada organisasi mereka.

Menjadi karyawan yang baik dan bertanggung jawab merupakan kewajiban setiap orang atau individu yang dipekerjakan oleh perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh karyawan dengan bekerja dan menghasilkan kinerja dengan baik atas tugas maupun wewenangnya dan apa yang dihasilkan oleh dirinya dengan sebaik mungkin begitupun dengan perusahaan yang tentunya juga perlu untuk bertanggung jawab atas sumber daya manusia yang dimilikinya. Selanjutnya kewajiban perusahaan yang memberi pekerjaan yaitu dengan memberikan kesejahteraan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, serta bertanggung jawab atas pekerja atau karyawan yang dimilikinya.

Setiap perusahaan memiliki departemen atau Divisi Personalia yang mengarah pada pengelolaan hubungan antara penyediaan dan pengelolaan sumber daya manusia serta administratif karyawan yang mengatur hubungan kerja ataupun kontrak perusahaan kepada karyawan. Selain itu, divisi ini perlu untuk memahami berbagai hal yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia, termasuk seperti apa yang dirasakan dan dialami oleh individu dalam team atau organisasi tersebut yang mungkin membuatnya merasa tidak nyaman atau merasa masih memiliki permasalahan yang tentunya hal-hal tersebut dapat menghambat timbulnya rasa kepuasan atas pekerjaannya.

Dengan adanya kepuasan kerja, maka karyawan akan merasa lebih menghargai kinerjanya baik dengan adanya faktor pendorong dari luar ataupun dari dalam diri sendiri sehingga akan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dan melakukan segala pekerjaan yang akan dilakukan selanjutnya dengan lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja mengingat pada dasarnya sifat manusia yang tidak mudah puas ini tentunya akan mendorong para karyawan untuk terus menerus meningkatkan rasa kepuasan kerja yang dimilikinya sehingga segala pekerjaan dan kinerja yang dilakukannya pun akan terus membaik seiring perkembangan kemampuan yang dimilikinya.

Dalam pencapaian kepuasan kerja yang baik tentunya dipengaruhi

oleh banyak faktor, di antaranya adalah faktor kemampuan. Faktor kemampuan ini sangat penting bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan tentunya segala kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan tersebut perlu diasah sehingga terus mengalami peningkatan kemampuan dan dapat bersaing dengan baik dengan menghasilkan kinerja yang memuaskan perusahaan dan pekerja itu sendiri. Meningkatnya kemampuan seseorang di antaranya di dorong oleh motivasi.

Karyawan di PT. Maju Mandiri Utama membutuhkan motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun nyatanya karyawan belum bekerja sesuai dengan tujuan dan keinginan dari yang ingin perusahaan capai dan masih adanya karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa izin atau keterangan. Hal ini menimbulkan berbagai masalah yang merugikan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Sehingga dapat dipahami bahwa karyawan membutuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dimilikinya sehingga lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik.

Secara umum, motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi kepuasan karyawan sebab adanya motivasi baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari orang lain akan membuat karyawan tersebut lebih terdorong dengan semangat untuk bertindak dalam mencapai tujuan ataupun harapan yang diinginkannya.

Menurut Masman & Pamungkas (2013:95), pemberian motivasi merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh seorang pimpinan dengan memberikan perhatian yang cukup kepada bawahannya, memberikan penghargaan kepada bawahannya serta memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi yang dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Adanya motivasi dalam diri cukup penting bagi perkembangan kinerja karyawan dan tidak sedikit karyawan yang mengalami *stress* di tempat kerjanya sehingga masih terdapat karyawan yang tidak fokus saat bekerja, contohnya dalam divisi keuangan, seperti pekerjaan yang tidak selesai dan

perhitungan yang tidak tepat. Maka perlunya karyawan untuk dapat memotivasi diri dengan baik sehingga mengurangi dampak *stress* negatif yang timbul dalam bekerja dan meningkatkan *stress* positif sehingga dengan adanya motivasi yang baik tersebut, kepuasan kerja akan meningkat karena karyawan dapat mengendalikan dirinya dengan lebih baik dan tenang dalam menghadapi situasi yang sulit dan berat bagi dirinya.

Hal ini juga didukung dengan pernyataan Emron,dkk (2018) yang menyatakan bahwa jika motivasi kerja meningkat, pada akhirnya timbul kepuasan kerja yang berimplikasi dalam peningkatan kinerja dan hasil penelitian Zein (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komitmen organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, mengingat peran komitmen organisasi yaitu sebagai salah satu kunci keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi seperti halnya mengatur karyawan sehingga terhindar dari perilaku-perilaku yang tidak sesuai dengan perilaku keorganisasian yang buruk atau negatif sehingga seluruh karyawan dapat berperilaku etis dan mencapai kepuasan kerja yang baik sesuai dengan komitmen organisasi.

Menurut Ellys & Mei Ie (2020), perusahaan yang didirikan tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja didalamnya, sebaik apapun misi dan visi yang telah dibentuk tidak akan memberikan hasil yang berarti ataupun tidak dapat beroperasi sehingga berdampak pada gagalnya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka itu, sumber daya manusia ataupun karyawan yang bekerja dalam perusahaan merupakan kebutuhan yang wajib dipertahankan perusahaan dengan cara memaksimalkan komitmen organisasi karyawan itu sendiri.

Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka tingkat pengunduran diri ataupun perilaku yang menyimpang oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi maupun perusahaan pun akan berkurang. Hal ini dapat berfungsi efektif dalam menurunkan tingkat *turnover* dan

meningkatkan citra perusahaan baik di mata konsumen, investor, dan juga masyarakat tentunya. Citra yang baik yang timbul akibat komitmen organisasi yang tinggi ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat juga terhadap perusahaan dan para karyawan sehingga lebih mudah untuk berbaur dan diterima oleh masyarakat karena organisasi dalam tempatnya bekerja terhindar dari perilaku yang menyimpang serta memiliki moral yang baik.

Hal ini didukung oleh Busro (2018) yang menyatakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan maka akan membuat karyawan terhindar dari perilaku keorganisasian yang negatif sehingga diharapkan para karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Menurut Zikmund, & William G (2010:360) kuesioner terkategori menjadi 5 jenis yakni kuesioner melalui email, faks, surat, personal dan gabungan. dalam kuesioner ini, peneliti menggunakan metode kuesioner dengan metode personal melalui google form dikarenakan dalam metode ini waktu dan biaya yang digunakan lebih hemat serta pengumpulan data secara langsung diisikan oleh subjek penelitian yang bersangkutan.

Penelitian ini diawali dengan survey awal pada 5 (lima) orang karyawan yang merupakan *staff* dari divisi *inventory* pada PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat. Berdasarkan *survey* awal yang sudah dilakukan kepada karyawan PT Maju Mandiri Utama maka dapat diketahui kondisi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dengan enam indikator yang digunakan untuk memahami kepuasan kerja menurut Griffin dan Batemen dalam Dachapalli (2016) seperti yang tersaji pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Survey Awal

No	Indikator	Pernyataan	Butir Pernyataan					Kesimpulan
			SS	S	N	TS	STS	
1	kepuasan dengan pekerjaannya	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini	1		1	2	1	Terdapat 60% karyawan yang bermasalah pada pekerjaan yang dimilikinya pada saat ini.
	Jumlah Pegawai		1		1	2	1	
	Persen Jumlah Pegawai		20		20	40	20	
2	Atasan atau pemimpin	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan saya		1		2	2	Terdapat 80% karyawan yang bermasalah mengenai hubungan kerja yang dimiliki dengan atasan pada PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat
	Jumlah Pegawai			1		2	2	
	Persen Jumlah Pegawai			20		40	40	
3	Tunjangan atau Gaji	Gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan harapan saya		1	1	2	1	Terdapat 60% karyawan yang bermasalah dalam kondisi kepuasan atas tunjangan atau

No	Indikator	Pernyataan	Butir Pernyataan					Kesimpulan
			SS	S	N	TS	STS	
	Jumlah Pegawai			1	1	2	1	gaji yang diberikan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat
	Persen Jumlah Pegawai			20	20	40	20	
4	Peluang untuk promosi	Perusahaan telah berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan karyawan			1	3	1	
	Jumlah Pegawai				1	3	1	
	Persen Jumlah Pegawai				20	60	20	
5	Rekan Kerja	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya	1	1		1	2	Terdapat 60% karyawan yang bermasalah mengenai hubungan dengan rekan kerja pada PT Maju Mandiri Utama di
	Jumlah Pegawai		1	1		1	2	

No	Indikator	Pernyataan	Butir Pernyataan					Kesimpulan
			SS	S	N	TS	STS	
	Persen Jumlah Pegawai		20	20		20	40	Jakarta Pusat
6	Praktik Organisasi	Saya merasa bahwa saya memiliki keterlibatan yang penting dalam pengambilan keputusan di perusahaan				2	3	Terdapat 100% karyawan yang bermasalah dalam kondisi praktik organisasi saat bekerja pada PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat
	Jumlah Pegawai				2	3		
	Persen Jumlah Pegawai				40	60		

Sumber: Survey Awal, 2021

Keterangan:

- 1) 60% = 40%+20% (TS+ STS)
- 2) 80% =40%+40% (TS+ STS)
- 3) 60% = 40%+20% (TS+ STS)
- 4) 80% =60%+20% (TS+ STS)
- 5) 60% =20%+40% (TS+ STS)
- 6) 100% = 40%+60% (TS+ STS)

Hasil pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat memperoleh masalah dalam kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pada *staff* dari divisi *inventory*.

Pada pernyataan pertama berkaitan dengan kepuasan dengan

pekerjaannya dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini” memperoleh 20% jawaban bahwa responden sangat setuju, 20% responden yang memilih jawaban netral, 40% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan 20% persen responden yang memilih sangat tidak setuju. Dengan kata lain, terdapat 60% karyawan yang bermasalah pada pekerjaan yang dimilikinya pada saat ini. Maka itu, nilai ditingkatkan dengan cara berdiskusi dengan melakukan konsultasi atau pengecekan apakah posisi kerja karyawan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki sehingga karyawan merasa tidak terbebani saat mengerjakan tugasnya dan kepuasan kerja akan meningkat.

Pada pernyataan kedua menggambarkan tingkat hubungan antara karyawan dengan atasan dalam perusahaan dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan saya” memperoleh 20% jawaban yang menunjukkan bahwa responden setuju, 40% jawaban yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju dan 40% responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan kedua dengan kata lain Terdapat 80% karyawan yang bermasalah mengenai hubungan kerja yang dimiliki dengan atasan pada PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat. Persentase patut ditingkatkan atau diperhatikan dengan cara lebih memperhatikan dan mendukung karyawan sehingga karyawan lebih terdorong oleh atasannya untuk bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal.

Pada pernyataan ketiga mengenai Gaji dan tunjangan dengan pernyataan “Gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan harapan saya” memperoleh 20% jawaban yang menunjukkan bahwa responden setuju, 20% jawaban yang menunjukkan bahwa responden netral, 40% responden yang memilih jawaban tidak setuju serta 20% responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, artinya terdapat 60% karyawan yang bermasalah dalam kondisi kepuasan atas tunjangan atau gaji yang diberikan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat. Perusahaan perlu meningkatkankepuasan kerja karyawan dari indikator gaji dan tunjangan yang sudah sesuai dengan

kemauan karyawan sehingga untuk memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi, maka perusahaan perlu memberikan tunjangan atau bonus tentunya disesuaikan dengan beban pekerjaan yang dipikul oleh karyawan.

Pada pernyataan keempat mengenai peluang untuk promosi dengan pernyataan “Perusahaan telah berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan karyawan” memperoleh 20% jawaban yang menunjukkan bahwa responden netral, 60% jawaban yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju serta 20% responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, yang artinya terdapat 80% karyawan yang bermasalah dalam kondisi masalah atau keluhan mengenai Promosi jabatan di PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat. Maka itu, perusahaan perlu untuk memperbaiki nilai tersebut dengan membuka peluang lebih besar kepada karyawan yang berprestasi dan berkompoten dan memberikan promosi jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut sehingga karyawan akan merasa puas dan terdorong untuk berprestasi untuk mencapai promosi.

Pada pernyataan kelima mengenai hubungan dengan rekan kerja dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya” memperoleh memperoleh memperoleh 20% jawaban yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju, 20% jawaban yang menunjukkan bahwa responden setuju, 40% responden yang memilih tidak setuju, dan 20% responden yang memilih jawaban yang menunjukkan sangat tidak setuju pada pernyataan kelima. Dengan kata lain, Terdapat 60% karyawan yang bermasalah mengenai hubungan dengan rekan kerja pada PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat. Mereka merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya sehingga perusahaan perlu mengevaluasinya dengan cara lebih sering mengadakan acara keakraban. Dengan hal tersebut kemungkinan kepuasan kerja atas hubungan dengan rekan kerja juga kemungkinan akan lebih meningkat.

Pada pernyataan terakhir yakni pernyataan keenam dalam tabel 1.1 mengenai praktik organisasi dengan pernyataan yang berbunyi “Saya merasa bahwa saya memiliki keterlibatan yang penting dalam pengambilan

keputusan di perusahaan” memperoleh 40% jawaban yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju dan 60% jawaban yang menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat 100% karyawan yang bermasalah dalam kondisi praktik organisasi saat bekerja pada PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan diskusi yang melibatkan karyawan dalam menyuarakan sarannya dalam pengambilan keputusan. Hal ini juga akan berdampak baik bagi perusahaan karena akan munculnya beragam ide dan inovasi baru dari pikiran karyawan yang mengutarakannya sehingga karyawan juga merasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian singkat dan survey awal yang telah dijabarkan di atas, maka saya tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.
- b. Kecerdasan Emosi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.
- c. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.
- d. *Empowerment* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.
- e. Kinerja Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.
- f. Pemberian Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.
- g. *Teamwork* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.

- h. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.
- i. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.
- j. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.

3. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek penelitian yang akan digunakan dibatasi dan hanya dilakukan di PT Mandiri Utama di Jakarta Pusat.
2. Objek penelitian yang digunakan terdiri dari 2 variabel independen yaitu, Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap 1 variabel dependent yakni Kepuasan Kerja (Y).
3. Periode dalam penelitian ini dilakukan pada bulan September- Oktober 2021.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan topik penelitian di atas, maka terdapat rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat?
- b. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.

2. Manfaat Penelitian

Selain itu, berikut manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan para pembuat kebijakan di PT Maju Mandiri Utama di Jakarta Pusat dalam membuat kebijakan dan keputusan yang terkait dengan, motivasi kerja dan komitmen organisasi sehingga kepuasan kerja dari anggota perusahaan meningkat dari yang sebelumnya.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

3) Bagi Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberi manfaat, serta kegunaan yang optimal bagi masyarakat luas sehingga masyarakat dapat lebih bijak dalam bertindak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, & Apridar. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Organization Commitment on the Job Satisfaction and the Employees Performance of City Council Secretaries in Bireuen District. *Indian Journal of Public Health Research & Development*.
- Adekola, B. (2012). The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies* 2.
- Alshmemri, M. (2017). Herzberg's two factor theory. Life science journal. *School of health sciences (Nursing and Midwifery)*.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmare, Teklewold, & Mekonnen . (2019). The effect of climate change adaptation strategy on farm households welfare in the Nile basin of Ethiopia: Is there synergy or trade-off . *International Journal of Climate Change Strategies and Management*.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bougie, S. &. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7 ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Brown & Peterson. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of Marketing Research*, 63-77. doi:<https://doi.org/10.1177/002224379303000106>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cherif, F. (2020). The Role Of Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Predicting Organizational Commitment in Saudi Arabian Banking Sector. *International Journal of Sociology*, 40. doi:10.1108/IJSSP-10-2019-0216

- Colquitt, Lepine, & Wesson. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (6th ed)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. (2008,). Educational Research : Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. *Pearson Merrill Prentice Hall*.
- Dachapalli, L. A. (2016). An investigation into the levels of job satisfaction and organizational commitment amongst South African police services employees. . 76-84. doi:[https://doi.org/10.21511/ppm.14\(3\).2](https://doi.org/10.21511/ppm.14(3).2)
- Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Dwiyanti, & Bagia. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2*, 135-136.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Elias, S. M. (2009). Employee Commitment in Times of Change: Assessing the Importance of Attitudes Toward Organizational Change. *Journal Of Management*.
- Ellys, & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 76.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Garson, D. (2016). *Partial Least Squares: regression and structural equation Models*. Asheboro, North Country: Statistical Associates Publishers.
- Garson, G. D. (2016). *Partial least squares. Regression and structural equation models*.

- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Analysis SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. .
- Hackman, & Oldham. (1976). Motivation Through the Design of Work : a Test of Theory Organizational Behav. & Human Perf. *Journal of Applied Psychology*. Vol.16:250-279.
- Hair, J. F., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2th Edition*. os Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Melbourne: SAGE.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. In *European Business Review*. *European Business Review*, 26(2), 106– 121. doi:<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hakim, A. C., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259. doi:<https://doi.org/10.1177/002224379303000106>
- Hamali., A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hartono & Setiawan. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow. *Agora*.
- Haryono, S. H. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jawa Barat: PT Intermedia Personalia Utama.

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Juniari, Riana, & Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kawiana, I. G., Dewi, L. K., Martini, L. K., & Suardana, I. B. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management IT and Social Sciences*, 35-45.
- Khan, M. A., & Khan, M. S. (2017). Search for Antecedents of Organisational Commitment: a Structural Equation Model. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 8–15.
- Kreitner, R., & Kinicki. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Malhotra, N. K. (2017). *Marketing Research: An Applied Orientation 5th Edition*. Harlow: Pearson.
- Manalo, R. A., de Castro, B., & Uy, C. (2020). The mediating role of job satisfaction on the effect of motivation to organizational commitment and work engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro- Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 133-159.
- Mariam, S. (2019). Job Satisfaction Employee Hospital. *Business and Entrepreneurial Review*, 19, Pp. 81-92.
- Maslow, A. H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian 2*. (N. Imam, Penerj.) Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Masman, & Pamungkas. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Untar*, 113243.

- Mubaroqah, & Yusuf. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai. *Journal FEB Unmul*.
- Murti, Veronika. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Universitas Katolik Widya Madiun*, 3.
- Noraazian, & Khalip. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 16-23.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (8 ed., Vol. 1). Jakarta: Prenhallindo.
- Rosmaini & Tunjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 11. doi:<http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>
- Rožman, et al. (2017). Motivation and Satisfaction of Employees in the Workplace. *Business Systems Research*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.1515/bsrj-2017-0013>
- Rozman, Treven, & Cancer. (2017). Motivation and Satisfaction of Employees in the Workplace. *Business Systems Research*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.1515/bsrj-2017-0013>
- Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Santa Ursula BSD. *Jurnal MIX*, 36.

- Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekolah Santa Ursula BSD. *Jurnal MIX*, 36.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto & Limakrisna. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (5 ed.). Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Suryawan, Masman, & Bernarto. (2018). The Effect Of Motivation And Leadership Styles Of Lecturer Professions On Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen XXII*, 10.24912/jm.v22i2.360.
- Tai, T. W., Bame, S. I., & Robinson, C. D. (1998). Review of nursing turnover research, 1977-1996. *Social Science & Medicine*, 1905-1924.
- Tentama, F., Subardjo, S., & Dewi, L. (2020). The correlation between work motivation and job satisfaction of the academic staffs. *International Journal of Scientific and Technology Research*.
- The Nguyen Huynh and Nguyen Thuy An Hua. (2020). The relationship between task oriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: evidence from Vietnamese small and medium sized enterprise. *Journal of Advances in*, 17. doi:10.1108/JAMR-03-2020-0036
- Uno, H. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi kelima*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiseman, N. N. (2017). Existing organizational culture typologies and organizational commitment at a selected higher education institution in South Africa. *Investment Management and Financial Innovations*, 242-251. doi:https://doi.org/10.21511/imfi.14(2-1).2017.09

- Yakup. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai*, 273-290. doi: <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yanti, S. &. (2018). The Effects of Organizational Culture, Leadership Behavior, and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment. *Journal of Positive Management*. doi:<https://doi.org/10.12775/jpm.2017.132>
- Yun Jeong Ro, Myunghyun Yoo, Yohan Koo and Ji Hoon Song. (2021). The roles of learning orientation: structural determinants for improving knowledge sharing with committed and satisfied employees. *INDUSTRIAL AND COMMERCIAL TRAINING*, 53. doi: 10.1108/ICT-10-2019-0094
- Zein, M. F. (2019). *Panduan Menggunakan Media Sosial Untuk Generasi Emas Melenial*. . Depok: Fadhilah Zein.
- Zikmund, & William, G. (2010). *Business Research Method*. Australia: South Western Cengage Learning

