

## **Analisis Dampak Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

**Ni Kadek Suryani<sup>1</sup>, Delyana Rahmawany Pulungan<sup>2</sup>, Itot Bian Raharjo<sup>3</sup>, Yamolala Zega<sup>4</sup>, Muhammad Syafri<sup>5</sup>**

Institut Desain dan Bisnis Bali<sup>1</sup>, Institut Teknologi Sawit Indonesia<sup>2</sup>,  
Universitas Nusantara PGRI Kediri<sup>3</sup>, Universitas Nias<sup>4</sup>, Universitas Negeri Makassar<sup>5</sup>  
nksuryani@idbbali.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training and development, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires to 52 respondents with census techniques. The research method uses causal research. The results of this study are training and development have a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Training and Development, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dampak pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 52 responden dengan teknik sensus. Metode penelitian menggunakan penelitian kausal. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi baik di bidang swasta maupun pemerintah untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi mampu meningkatkan daya saing serta berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan-perubahan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, maka diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya berupa rasio, rasa dan karsa (Yerita, 2022).

Tidak bisa dipungkiri bila sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai sumber daya terpenting bagi suatu organisasi dan diasumsikan sebagai penentu dalam upaya organisasi memperoleh tujuannya. Kesuksesan suatu organisasi kerap ditetapkan melalui bermacam faktor, termasuk kinerja karyawan. Kinerja karyawan cukup vital mengingat karyawan merupakan pelaku yang melaksanakan roda aktivitas perusahaan dari mengeksekusi sampai mengevaluasi (Rosna et al., 2023).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Burhannudin et al., 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan adalah proses sistematis pengubah perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi, maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan. Dalam hal ini pelatihan dan pengembangan sangat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja dalam suatu perusahaan (Martina & Syarifuddin, 2014).

Tidak hanya pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja juga salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Diana Sulianti K. L. Tobing, 2009).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi (Susilo & Satrya, 2019).

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dampak pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Dengan kata lain, dalam pengembangan diperlukan banyak *conceptual skills* daripada *technical skills* sedangkan dalam pelatihan lebih diperlukan *technical skills* daripada *conceptual skills*. Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, namun pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Wicaksono, 2016).

### **Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Sunaryo & Nasrul, 2018a).

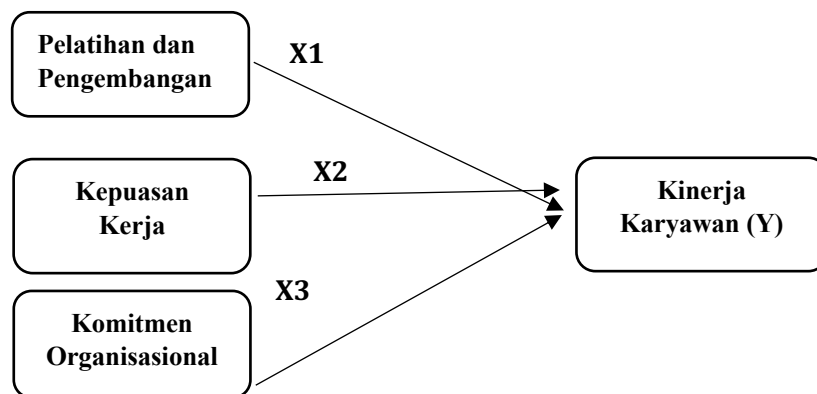
Kepuasan kerja merupakan bagian penting dari pengalaman hidup karyawan dalam bekerja, artinya terkait dengan seorang karyawan menerima cukup imbalan intrinsik dan ekstrinsik mendorong karyawan untuk tetap di tempat kerja mereka dan terus menghabiskan sebagian besar waktu untuk pemenuhan tugasnya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup dalam perusahaan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Betapa pun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan kepada karyawan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. (Sunaryo & Nasrul, 2018b)

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merupakan seberapa banyak individu berhubungan dengan organisasi yang memanfaatkannya. Hal ini menunjukkan kesiapan sehubungan dengan karyawan untuk mengajukan upaya yang signifikan untuk organisasi dan harapannya untuk tetap berada di organisasi dalam waktu yang lama (Damayanti et al., 2022). Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Husnah et al., 2018)

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (Wibowo, 2021). Kinerja karyawan adalah pencapaian dari seorang karyawan atas pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas. Saat ini kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk memutuskan promosi atau kompensasi melainkan dapat dijadikan juga informasi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki kinerja yang ada (Sutono & Hidayat, 2023).



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

- H1** : Pelatihan dan pengembangan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2** : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3** : Komitmen organisasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dampak pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada karyawan perusahaan di Indonesia, dengan menerapkan teknik *Non-Probability Sampling* untuk menentukan sampel. *Non-Probability Sampling* digunakan untuk memilih sampel yang dapat mewakili pendapat atau data dari populasi penelitian. *Non-Probability Sampling* merupakan teknik untuk memilih sampel penelitian yang memiliki keunikan atau karakteristik tertentu dari suatu populasi. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan perusahaan di Indonesia

dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada objek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dengan cara melakukan penelitian terhadap referensi dari jurnal atau buku yang membahas variabel-variabel yang relevan dengan penelitian. Kuesioner disebar melalui Google Form yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian data responden atau data deskriptif, dan pernyataan penelitian yang dinilai dengan skala 1-5 (sangat buruk-sangat baik). Semua pernyataan atau pertanyaan dirancang sesuai dengan objek penelitian dan mencakup variabel-variabel yang relevan dalam penelitian ini. Dan populasi yang didapat dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan *software* SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table  $(n-2)$  dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel/indikator	kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
	Pelatihan dan Pengembangan					
1	X1.1	0,563	0,2732	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,576	0,2732	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,663	0,2732	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,573	0,2732	0,000	0,05	Valid
	Kepuasan kerja					
1	X2.1	0,560	0,2732	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,543	0,2732	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,587	0,2732	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,720	0,2732	0,000	0,05	Valid
	Komitmen organisasional					
1	X3.1	0,711	0,2732	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,698	0,2732	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,685	0,2732	0,000	0,05	Valid
	Kinerja Karyawan					
1	Y.1	0,666	0,2732	0,000	0,05	Valid

2	Y.2	0,583	0,2732	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,602	0,2732	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,429	0,2732	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,700.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	0,718	0,700	Reliabel
2	0,725	0,700	Reliabel
3	0,775	0,700	Reliabel
4	0,701	0,700	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Signifikasi
Konstanta	9,403	5,511	1
Pelatihan dan Pengembangan (X <sub>1</sub> )	0,396	3,531	0,001
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,332	3,127	0,000
Komitmen Organisasional (X <sub>3</sub> )	0,214	2,206	0,032

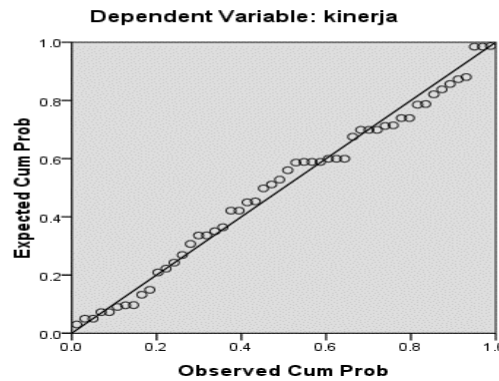
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,403 + 0,396 X_1 + 0,332 X_2 + 0,214 X_3$$

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

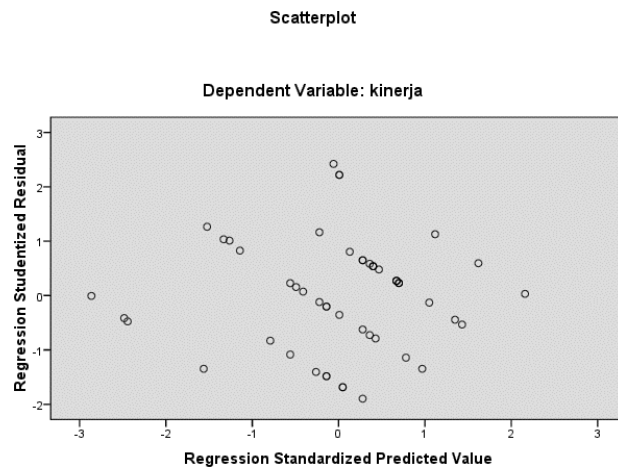
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Pelatihan dan Pengembangan (X <sub>1</sub> )	0,662	1,511
2	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,630	1,587
3	Komitmen Organisasional (X <sub>3</sub> )	0,917	1,090

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Dari tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

### Uji Linearitas

Uji terhadap linearitas berguna untuk mengetahui kebenaran bentuk model empiris yang digunakan dan menguji variabel yang relevan untuk dimasukkan dalam model empiris. Dengan kata lain uji linear bermanfaat untuk mengetahui adanya kesalahan dalam spesifikasi model.

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

No	Variabel	Nilai F	Keterangan
1	Kinerja karyawan dengan pelatihan dan pengembangan	0,150	Linear
2	Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja	1,784	Linear
3	Kinerja karyawan dengan komitmen organisasional	0,970	Linear

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

### Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $t_{hitung}$  dengan statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p-value$ ), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,005 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Pelatihan dan Pengembangan	0,001	0,05	3,531	1,677	Signifikan
2	Kepuasan Kerja	0,003	0,05	3,127	1,677	Signifikan
3	Komitmen Organisasional	0,032	0,05	2,206	1,677	Signifikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi hitung dari setiap variabel kurang dari taraf signifikansi (0,05). Untuk variabel pelatihan dan pengembangan nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 > 0,05 jadi berpengaruh signifikan, variabel kepuasan kerja nilai signifikansi sebesar 0,003 > 0,05 jadi berpengaruh signifikan, variabel komitmen organisasional nilai signifikansi 0,032 > 0,05 jadi berpengaruh signifikan.

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,716
2	<i>R Square</i>	0,513
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,483

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,483. Hal ini berarti 48,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya 0,517 atau 51,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pelatihan dan pengembangan yang meliputi jenis pelatihan, materi, peningkatan kompetensi, serta inovasi dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga et al., 2021) menjelaskan

bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Balbed & Sintaasih, 2019) mengemukakan bahwa pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kepuasan kerja yang meliputi lingkungan kerja, gaji dan tunjangan, tugas dan tanggung jawab, serta hubungan dengan atasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian membuktikan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa komitmen organisasional yang meliputi *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Serta et al., 2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan: Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan tinggi. Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan akan tinggi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi*,

*Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>

- Damayanti, D., Satrio Nugroho, M. A., & Salsabila, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(2), 93–101. <https://doi.org/10.32477/jrm.v9i2.459>
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.%2031-37>
- Fauzan, R. (2015). Dan Komitmen Organisasional Serta. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(2), 314–325. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v19i2.853>
- Fizia, N., & Muttaqijn, M. I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Martina, S., & Syarifuddin, D. (2014). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di lokawisata baturraden. *Jurnal Pariwisata*, 1(1), 28–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/par.v1i1.186>
- Rosna, R. H., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 571–579. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1326>
- Serta, O., Pada, D., & Karyawan, K. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Manajemen Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*, 8(1), 66–78. <https://doi.org/10.26460/jm.v8i1.650>
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EquilibiriA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018a). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>

- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018b). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 100–120. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>
- Susilo, J., & Satria, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Sutono, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1341–1345. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1648>
- Umra Syitah, S., Jurusan Manajemen, M., Ekonomi dan Bisnis, F., Syiah Kuala, U., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jjimen.v4i3.12284>
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas li a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/mr.v5i3.6079>
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. *Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39. <https://doi.org/10.26905/jbm.v3i1.71>
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 90–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jbs.18.1.90-113>
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>