

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi

Ardo, Fitri Yeni, Olandari Mulyadi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
Email: ardosaputra484@gmail.com, fitri_yeni@upiyptk.ac.id,
olandarimulyadi@upiyptk.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi serta keberlangsungan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Incasi Raya Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan PT Incasi Raya dengan responden yang ditentukan menggunakan teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan peneliti. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Pelatihan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan pelaksanaan program pelatihan yang efektif dapat memperkuat komitmen organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Pelatihan Karyawan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, SEM-PLS*

Abstract

Employee job satisfaction is an important factor affecting organizational performance and employee retention. This study aims to analyze the influence of work motivation and employee training on job satisfaction through organizational commitment as an intervening variable at PT Incasi Raya, Padang. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of employees of PT Incasi Raya, with respondents selected using a sampling technique determined by the researcher. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least

Page **849** of **862**

Squares (SEM-PLS). The findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction and organizational commitment. Employee training also has a positive and significant effect on job satisfaction and organizational commitment. Furthermore, organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction and is able to mediate the relationship between work motivation and employee training on job satisfaction. These findings suggest that improving employee motivation and implementing effective training programs can strengthen organizational commitment and ultimately enhance employee job satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Employee Training, Organizational Commitment, Job Satisfaction, SEM-PLS*

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, loyalitas, dan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan tingkat absensi, menurunkan kinerja, hingga mendorong terjadinya turnover karyawan. Kondisi tersebut menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena berdampak langsung terhadap efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Pada PT Incasi Raya Kota Padang, data perusahaan menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan mengalami peningkatan yang cukup tinggi selama tahun 2025, bahkan mencapai 10,31% pada Desember 2025. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan sehingga diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Hajar, Ibnu, Didin Sunyoto, and Dani Rizana., 2025). Selain itu, pelatihan karyawan juga terbukti mampu meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta kepuasan kerja (Riatmaja, Dodi Setiawan, Dinda Sukmaningrum, and Narwanto Nurcahyo, 2024). Penelitian lain menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karena karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap organisasi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya (Nuraziz, R. M. (2025).). Di sisi lain, beberapa

penelitian menunjukkan hasil yang berbeda mengenai peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian Anggraeni, W. R., Widhiandono, H., & Purwidiyanti, W. (2026). menemukan bahwa komitmen organisasi belum mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan adanya hubungan mediasi yang signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan kajian literatur tersebut, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja dengan menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Incasi Raya Kota Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai mekanisme hubungan antarvariabel pada perusahaan industri pengolahan kelapa sawit yang masih relatif jarang diteliti, khususnya pada konteks perusahaan di Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa motivasi kerja dan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap komitmen organisasi, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, serta menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada hubungan antara motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT Incasi Raya Kota Padang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilaksanakan di PT Incasi Raya Kota Padang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Incasi Raya. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan teknik sampling sesuai dengan karakteristik populasi, sedangkan responden dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel yang diukur meliputi motivasi kerja, pelatihan karyawan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang dikembangkan berdasarkan indikator dari penelitian terdahulu.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi pengujian model pengukuran (outer model) yang terdiri atas uji convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan Cronbach's alpha. Selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (inner model) melalui nilai koefisien determinasi (R^2), predictive relevance (Q^2), effect size (f^2), serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping. Hipotesis diterima apabila nilai p-value kurang dari 0,05 atau nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%.

Model penelitian terdiri atas dua variabel eksogen, yaitu motivasi kerja dan pelatihan karyawan, satu variabel endogen yaitu kepuasan kerja, serta satu variabel intervening yaitu komitmen organisasi. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening sehingga diperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel dalam penelitian.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi
(Ardo, Fitri Yeni, Olandari Mulyadi, 2026)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 4, No. 3, September 2026, (Hal. 849-862)

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyebukan hasil pembahasan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Incasi Raya Kota Padang

Dimana tingkat signifikan 0,768 lebih besar dari 0,05, maka diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak Sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan atau tidak berpengaruh positif antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurkholis, S. I. (2025) menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dimana dapat dilihat pada uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 9,341 dengan nilai t tabel sebesar 1,961 ($9,341 > 1,961$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian pernyataan ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan (Rahayu & Dahlia, 2023) yang dimana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar $2,752 > t$ tabel sebesar 2,01, dimana hal ini memenuhi syarat t hitung $> t$ tabel dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum tentu mampu meningkatkan kepuasan kerja apabila motivasi tersebut hanya didorong oleh faktor-faktor tertentu, seperti kebutuhan ekonomi atau tuntutan pekerjaan, tanpa diimbangi dengan terpenuhinya harapan karyawan terhadap kondisi kerja, sistem penghargaan, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan karier. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, sehingga motivasi kerja bukan menjadi satu-satunya faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan

2. Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Incasi Raya Kota Padang

Dimana tingkat signifikan 0.157 lebih besar dari 0.05, maka diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak Sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan atau tidak berpengaruh positif antara Pelatihan Karyawan dengan Kepuasan Kerja.

Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Solikhah & Dwi Putri Pramesti, 2024) nilai t hitung $> t$ tabel ($2,271 > 2,011$) dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ yang berarti pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian penelitian ini didukung dengan studi literatur yang dilakukan oleh (IMRAN, I. (2024). menyebutkan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Faktor pelatihan memperkenalkan perilaku atau pendidikan kepada individu atau karyawan yang ingin bekerja, mereka memperbaiki cara pelatihan agar tetap maju.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Incasi Raya Kota Padang. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan kualitas program pelatihan, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat menciptakan rasa nyaman, penghargaan, dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Incasi Raya Kota Padang

Dimana tingkat signifikan 0.019 lebih kecil dari 0.05, maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sheraton Jimbaran Bali Nengah Arip Riski Setiawan et al., 2022) nilai p-value variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $0,020 < 0,05$ dengan nilai beta sebesar 0,343 dan nilai t-statistik sebesar $2,320 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dengan nilai beta sebesar 0,401 dan nilai t-statistik sebesar $2,645 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). variabel bebas mempunyai nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel motivasi kerja sebesar 0,000 begitu pun variabel kesan dukungan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kesan dukungan organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, karyawan akan lebih mudah menerima nilai-nilai organisasi, bersedia mendukung kebijakan perusahaan, serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT Incasi Raya Kota Padang.

4. Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Incasi Raya Kota Padang

Dimana tingkat signifikan 0.008 lebih kecil dari 0,05, maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a . Sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Karyawan dengan Komitmen Organisasi.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Naufal Daffa, 2024) menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,058 yang hasilnya lebih besar dari t tabel yaitu 1,984 dan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 yang hasilnya lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05, maka pelatihan karyawan berperan signifikan dalam membangun komitmen

organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan (Setyadi et al., 2021) Berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hasil tersebut menunjukkan program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Karyawan yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan secara berkelanjutan cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan berkomitmen dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT Incasi Raya Kota Padang. Dengan demikian, perusahaan perlu terus mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar komitmen organisasi karyawan dapat terus meningkat.

5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Incasi Raya Kota Padang

Dimana tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05, maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan meningkatnya Komitmen Organisasi juga akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kemudian (Rahayu & Dahlia, 2023) yang dimana nilai t hitung sebesar $5,427 > t$ tabel sebesar 2,01, hal ini memenuhi syarat t hitung $> t$ tabel dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05. Menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta (Prasetyaningrum, 2020) juga menyimpulkan Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 10,086 dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan

kerja karyawan di PT. Pertamina RU IV (Persero) Cilacap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan rasa memiliki, loyalitas, dan kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

6. Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Incasi Raya Kota Padang.

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui pengaruh tidak langsung sebesar 0,02144 yang dimana lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,041, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Septiana, S. E., & Muhdiyanto, M. (2024, July). yang dimana nilai t hitung $2,321 > 2,0141$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Maka komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian ini mengungkapkan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, akan tetapi dengan menjadikan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi belum tentu variabel tersebut mampu menjembatani pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan karena pada penelitian ini Motivasi Kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga jalur mediasi yang terbentuk menjadi lemah.

Meskipun Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk meneruskan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara tidak langsung. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja karyawan tidak terjadi melalui peningkatan komitmen organisasi sebagai akibat dari motivasi kerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh hubungan langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja maupun faktor-faktor lain di luar model penelitian.

7. Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Incasi Raya Kota Padang.

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui pengaruh tidak langsung sebesar 0,10564 yang dimana lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,202, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak mampu memediasi pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (SALSA, A. R. (2026).) nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0.958 < 1,96$ oleh karena terdapat pengaruh tidak positif dan tidak signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun pelatihan karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh tersebut tidak disalurkan melalui komitmen organisasi. Hal ini dapat terjadi karena pelatihan yang diberikan lebih banyak memberikan manfaat secara langsung kepada karyawan, seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja tanpa harus melalui peningkatan komitmen organisasi terlebih dahulu.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Incasi Raya Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan karyawan memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja dan pelatihan karyawan juga berkontribusi terhadap peningkatan komitmen

organisasi. Komitmen organisasi terbukti berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memediasi hubungan antara motivasi kerja dan pelatihan karyawan dengan kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan pelaksanaan program pelatihan yang efektif mampu memperkuat komitmen organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan program yang mampu mendorong motivasi kerja, menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta membangun komitmen organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Daftar Pustaka

- Hajar, I., Sunyoto, D., & Rizana, D. (2025). Disiplin kerja dan kinerja karyawan di Indonesia: Tinjauan pustaka sistematis dan analisis bibliometrik. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4), 32–45.
- Riatmaja, D. S., Sukmaningrum, D., & Nurcahyo, N. (2024). Pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 628–640.
- Nuraziz, R. M. (2025). Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap work involvement dengan self-efficacy sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Anggraeni, W. R., Widhiandono, H., & Purwidiyanti, W. (2026). Pengaruh work-life balance dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi: Peran kepuasan kerja. *Manajemen Dewantara*, 10(2).
- Nurkholis, S. I. (2025). Pengaruh motivasi, reward, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja: Studi pada PT Siantar Top Wonokoyo Tbk Pasuruan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.
- Imran, I. (2024). Peran penilaian kinerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja SDM: Motivasi sebagai variabel intervening di Polres Cirebon Kota (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Setiawan, I. N. A. R., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *VALUES*, 3(2), 295–308.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi tentang peranan variabel kompetensi, penilaian kinerja, dan kondisi kerja terhadap perwujudan kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 516–530.
- Daffa, M. N. (2025). Pengaruh praktik pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 155–169.
- Septiana, S. E., & Muhdiyanto, M. (2024). Pengaruh employee engagement, transformational leadership, dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan. Dalam *UMMagelang Conference Series* (hlm. 138–151).
- Salsa, A. R. (2026). Pengaruh labelisasi halal, religiusitas, selera, dan harga terhadap keputusan pembelian produk mie instan Korea dalam perspektif bisnis Islam (Studi pada masyarakat Muslim di Bandar Lampung) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Ardo, Fitri Yeni, Olandari Mulyadi

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi