

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 8

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Driving Employee Productivity: Commitment, Training, and Performance Analysis

Mengungkap Katalisator Produktivitas Karyawan: Analisis Komitmen, Pelatihan, dan Kinerja Kerja

Meyga Putri Cahyana, Putricahyana05@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, hasanubaidillah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aimed to investigate the influence of employee commitment, training, and work performance on employee productivity. Employing a quantitative research design, data were collected from a sample of 117 employees, drawn from a population of 176 individuals, using a non-probability sampling technique. The analysis of the data revealed that employee commitment, training, and work performance each had a partially positive effect on employee productivity. These findings highlight the significance of fostering employee commitment, providing effective training programs, and emphasizing the importance of high work performance to enhance overall employee productivity. The implications of these results shed light on the factors that can optimize employee productivity within organizations and provide valuable insights for practitioners and researchers alike.

Highlights:

- Employee commitment, training, and work performance significantly impact productivity.
- Quantitative research methods reveal the relationship between these variables.
- The study emphasizes the importance of optimizing commitment, training, and work performance to enhance productivity.

Keywords: Employee productivity, Commitment, Training, Work performance, Quantitative research.

Academia Open

Vol 8 No 1 (2023): June

DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3977 . Article type: (Business and Economics)

Published date: 2023-06-26 00:00:00

Pendahuluan

Karyawan adalah bagian dari perusahaan yang dapat pengaruh cukup besar supaya bisa menentukan keberhasilan bagi perusahaan dan bisa meraih tujuan di perusahaan. Pada tingkat komitmen untuk perusahaan terhadap karyawan, dan juga antar karyawan adapun juga antar karyawan terhadap perusahaan sangat perlu sebab melalui komitmen karyawan tersebut bisa menciptakan seuaana kerja yang sangat profesional dan dapat menghasilkan kemajuan kinerja sebab karyawan biasanya bekerja dengan sepenuh hati dan merasa kalau karyawan itu merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan [1]. Cara untuk memajukan komitmen karyawan dengan meningkatkan motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki cara sendiri dalam menjaga karyawannya yang mempunyai kinerja yang tinggi. Begitu juga dengan perusahaan PT. Centram Carat Gempol Kabupaten Pasuruan yang sudah cukup lama berdiri dan berkembang dari masa ke masa.

Selain komitmen karyawan hal yang bisa meningkatkan produktivitas karyawan yaitu memberikan pelatihan. Pelatihan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan keaslian dan kemampuan dalam bekerja dan untuk menambah pengetahuan. Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teoriganisasi, karyawan non manajerial untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Dalam penelitian ini melihat seperti di perusahaan PT. Centram tidak ada masalah tentang pelatihan yang seperti sudah bisa menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.

Ada juga faktor yang bisa meningkatkan produktivitas karyawan yaitu prestasi kerja karyawan. prestasi kerja yaitu sebagai ukuran mengenai seberapa baik karyawan dapat mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standart. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah diraih oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan berdasarkan pengalaman, kecakapan, kesungguhan, dan ketepatan pada waktunya. Karyawan bisa membuktikan prestasi kerj mereka dengan cara menyelesaikan tugas yang diberikan bisa tepat waktu dan sesuai tidak melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam permasalahan prestasi kerja karyawan PT. Centram seperti sudah sesuai dengan yang ditargetkan. dalam hal ini perusahaan dapat meningkatkan lagi produktivitas agar prestasi kerja karyawan tidak akan menurun dan akan stabil terus - menerus.

Pada sumber daya manusia yang bisa dikatakan produktif, apabila jika mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat pada waktunya. Perbandingan antara masukan dan keluaran yang serta mengutarakan cara pemanfaatan baik untuk sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa, aspek produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang penting yang harus dikembangkan untuk terciptanya prusahaan yang baik. Pada setiap ulannya pada perusahaan PT. Centram memproduksi rumput laut jika dalam satu kali proses menghasilkan 1,2 ton berarti sehari memprosesnya sampai 8 kali maka hasil perhari untuk rumput laut sebanyak 9,6 ton perhari. Dan apabila hasil meproduksi rumput laut 30 hari atau 1 bulan maka hasilnya sebanyak 249,6 ton.

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan penulis menggunakan objek lokasi di perusahaan PT. Centram yang berlatamkan di desa Carat, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Dalam pemilihan lokasi dilakukan dengan cara sengaja dan dalam pertimbangan populasi yang bisa mencapai batas minimal dalam penelitian.

B. Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan perusahaan PT. Centram sebanyak 176 karyawan. sedangkan dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan penentuan sampel menggunakan metode teknik sampling purposive dimana sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan perusahaan PT. Centram Carat Gempol Kabupaten Pasuruan yang sudah menikah, dan telah bekerja di perusahaan minimal 1 tahun. Maka besarnya sampel yang memenuhi kriteria di perusahaan PT. Centram adalah 117 karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari objek penelitian dengan menggunakan cara kunjungan langsung dan menggunakan penyebaran kuisisioner pada karyawan PT. Centram Carat Gempl Pasuruan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang dapat memperkuat hasil di dalam penelitian yang di dapat langsung dari responden kepada objek penelitian melalui wawancara yang ada sangkutannya dengan topik penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik peneliti yang digunakan untuk mengumpulkan data primer peneliti adalah dengan menggunakan kuisioner yang berisi pernyataan yang dibuat berdasarkan teori dan indikator dan variabel yang diteliti kemudian diberikan kepada responden untuk menjawab pernyataan pada alternatif jawaban yang diberikan daftar pernyataan dalam kuisioner dengan rentangan nilai 5 s.d 1.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji R dan uji R² yang dihitung dan diukur melalui bantuan software SPSS versi 22.0.

F. Kerangka Konseptual

Figure 1. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka dalam penelitian ini dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut :

H1 = diduga terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan.

H2 = diduga terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan.

H3= diduga terdapat pengaruh signifikan antara Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas atau variabel independent Komitmen Karyawan (X₁), Pelatihan (X₂), Prestasi Kerja (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y).

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,074	1,437		9,795	,000
	Komitmen Karyawan	,165	,082	,185	2,014	,046
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Table 1. Uji t Komitmen Karyawan

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,5$) dengan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($117 - 3 - 1 = 113$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65789. Maka nilai t_{hitung} 2,014 sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,014 > 1,65789$) yang artinya ada alasan yang kuat pada H₁ diterima H₀ ditolak. Sehingga dengan nilai signifikan ($0,46 < (0,05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen Komitmen Karyawan (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,050	1,497		6,046	,000
	Pelatihan	,445	,084	,443	5,303	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Table 2. Uji t Pelatihan

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df2 = n - k - 1$ ($117 - 3 - 1 = 113$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65789. Maka nilai t_{hitung} 5,303 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65789. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,303 > 1,65789$) yang artinya ada alasan yang kuat pada H_2 diterima H_0 ditolak. Sehingga nilai signifikan ($0,000 < (0,05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen Pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y).

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,507	1,458		7,893	,000
	Prestasi Kerja	,316	,084	,330	3,754	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Table 3. Uji t Prestasi Kerja

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df2 = n - k - 1$ ($117 - 3 - 1 = 113$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65789. Maka nilai t_{hitung} 3,754 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65789. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,754 > 1,65789$) yang artinya ada alasan kuat pada H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dengan nilai signifikan ($0,000 < (0,05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Prestasi Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

B. Koefisien Korelasi Berganda

Pada uji koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust RSquare	Std. Error of The Estimate
1	,508a	,258	,238	1,550
Predictors : (Constant), Komitmen Karyawan, Pelatihan, Prestasi Kerja Dependent Variable : Produktivitas Karyawan				

Table 4. Uji R dan R² X₁ Terhadap Y

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa hasil nilai uji R adalah sebesar 0,0508 artinya bahwa hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat, karena hasil uji R mendekati angka 1 yang artinya bahwa hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang cukup kuat, karena hasil dari uji R mendekati angka 1.

C. Koefisien Determinan Berganda (uji R²)

Koefisien determinan berganda (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variabel - variabel sangat terbatas.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust RSquare	Std. Error of The Estimate
1	,508a	,258	,238	1,550
Predictors : (Constant), Komitmen Karyawan, Pelatihan, Prestasi Kerja Dependent Variable : Produktivitas Karyawan				

Table 5. Uji R dan R² X₂ Terhadap Y

Berdasarkan tabel 5 di atas, koefisien determinan (R^2) yang hasilnya sebesar 0,258 atau 25,8% dapat diartikan bahwa variabel Komitmen Karyawan (X_1), Pelatihan (X_2), Prestasi Kerja (X_3) dapat menjelaskan tentang variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 25,8% dan sisanya 74,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian di atas maka diperoleh hasil pengaruh Komitmen Karyawan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada perusahaan PT. Centram Carat Gempol Pasuruan Sebagai Berikut :

a. Komitmen karyawan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Data analisis Komitmen Karyawan nilai koefisien standardized beta atau nilai pathnya sebesar 0,185. Ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan di perusahaan PT. Centram sudah baik. Semakin aman dan nyaman suasana tempat kerja maka akan membuat karyawan semakin baik dalam bekerja.

Komitmen karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di perusahaan PT. Centram Carat Gempol Pasuruan sesuai dengan karakteristik responden dimana responden 36 - 41 tahun menempati presentase tertinggi sebesar 24% yaitu sebanyak 28 orang, dimana dalam rentang usia ini karyawan berusia produktif akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [2] hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. kemudian sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh [4] menunjukkan juga bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

b. Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. data analisis pelatihan nilai koefisien standardized beta atau nilai pathnya sebesar 0,443. Ini menunjukkan bahwa pelatihan di perusahaan PT. Centram Carat Gempol Kabupaten Pasuruan ini sudah baik. Dengan demikian semakin tinggi aktivitas pelatihan pada karyawan PT. Centram maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

Pelatihan yang berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di perusahaan PT. Centram Carat Gempl Pasuruan sesuai dengan data karakteristik responden dimana data pendidikan terbesar yaitu tingkat SMA sebanyak 73% yaitu sebanyak 85 orang dengan tingkat yang didominasi lulusan SMA karyawan mampu mengembangkan di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Centram Carat Gempol Pasuruan.

Hasil penelitian ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. kemudian sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. dan juga penelitian yang dilakukan oleh [7] juga menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

c. Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. data analisis prestasi kerja nilai koefisien standardized beta atau nilai pathnya sebesar 0,330. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan perusahaan PT. Centram Carat Gempol Pasuruan.

Hasil penelitian ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. kemudian sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh [10] menunjukkan juga bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, Prestasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

References

1. Angga Perdana. 2019. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Di Medan.

2. Andi Siti Roadahatul Jannah. 2020. Pengaruh Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas kerja Karyawan PT. Gelalel Supermarket Makasssar.
3. Alfis Vernando, Dari Purba. 2020. Pengaruh pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Nittoh Batam.
4. Ceswindari , Heni Safitri, Yuni Candra. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 8, 2086 - 5031.
5. Cristian Kuswibowo, Catur Ersty Suksesty. 2021. Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Dan pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
6. Devi savitri. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Umbusmana Di Samarinda. E - Journal Administrasi Bisnis. 3 (4) : 888 - 8999.
7. Devi Debora Tarigan. 2019. Analisis Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.
8. Ema Nurzainul Hikmah. (2014). Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja pada "UD. GAKRIS" Kediri. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis. 01 (02), 27 - 39.
9. Fitriani Dan Mukhlas. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja "(Studi Pada RSJD Dr. Amino Ghordohutomo Provinsi Jawa Barat). Jawa Tengah E - Journal ac. id.
10. Hasbullah. 2015. Dasar - Dasar Ilmu Pendidikan Jakarta : PT Rineka Cipta.
11. Hasibuan Melau S. P .2017. Manjemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
12. Hermawati, N, & Sasana, H. 2013. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, Dan Umur, Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri SHUTTLECLOCK Kota Tegal, Jurnal Ekonomi, 02 (04), 1-8.
13. Ida Abdul Gopat. 2021. Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prouktivitas Karyawan.
14. Maulana Setihada. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Samarinda Tahun 2012 Jurnal Ilmu Adminsitrasi Publik. 02 (01). 41 - 503.
15. Muhammad Syahrul Munir, Hadi Sunaryo, Pardiman. 2020. Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.
16. Rumini Tri Utami. 2019. Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Prestasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Laznas Yatim Mandiri.
17. Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung Alfhita, CU.
18. Sugandha, S, E., M, M, Fx Pudjo Wibowo S, E., M, M, Hendra, S, E., M, M. 2015 Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jimbo Energindo Banten. Dynamuc Management Jurnal Vol 3 No. 2.
19. Samsul Dan Hayono. 2013. Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasi Dan Manajemen Karier Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dengan Pendidikan Structural Equation Modeling (Studi Kasus Pada PT "XYZ"). Surabaya : Jurnal Sains Dan Seni Pomits Vol 2, No. 2.
20. Salfadri Niva Begawati, Armedi Tri Andri. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan.
21. Sri wahyuni. Pengaruh Disiplin Kerja, Memotivasi, Ketrampilan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Srwidjaja Palembang.
22. Wulan Andari. 2016. Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO) tbk. Cabang Alun - Alun Jember Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Digital Respository Universitas Jember.