



Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya)

Novelia Asita Mranani¹, Supartini², Endang Muryani³
Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Surabaya^{1,2,3}
noveliaasita88@gmail.com, ambarsupartini59@gmail.com

ABSTRACT

Employees in general have the potential to make a good contribution to the company, therefore human resources (HR) become one of the important production factors in a company in achieving its goals. Each organization or company continues to strive to improve the performance of its human resources. The more qualified and high-performing human resources, the higher the company's performance and company goals can be achieved properly. The purpose of this study is to determine the effect of work performance, education and training and work experience simultaneously and partially on the career development of employees of PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya. The sample of this research is the employees of PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya, with a total sample of 60 respondents. The analysis technique uses Multiple Linear Regression with SPSS programs or software. The results showed that jointly (simultaneously) showed that work performance, education and training and work experience affect employee career development, partially work performance has a positive and significant effect on employee career development, while partially education & training and work experience has no positive and significant impact on employee career development.

Keywords: work performance, education and training, work experience

PENDAHULUAN

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Artinya, sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam atau teknologi. Hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah *man behind the gun*, roda organisasi sangat bergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Perusahaan dan karyawan, merupakan dua elemen yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan yang satu dengan yang lainnya. Karyawan pada umumnya memiliki potensi yang dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu factor produksi yang penting dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Setiap organisasi atau perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Semakin sumber daya manusia itu berkualitas dan berkinerja tinggi maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tidak hanya itu, sumber daya manusia semakin lama semakin dituntut untuk menunjukkan peningkatan kemampuan yang dimiliki. Apalagi pada era globalisasi saat ini sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki keunggulan sehingga mampu bersaing di dalam industri global.

Diperlukan adanya seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik yang mampu berkontribusi penuh terhadap perusahaan. Untuk itu suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan/skill karyawannya yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Caranya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan serta memberikan kesempatan

kepada mereka untuk dapat mengembangkan karirnya di perusahaan. Dengan adanya sistem pengembangan karir yang jelas akan membuat karyawan termotivasi untuk dapat mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya.

Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menjaga karyawannya yang memiliki kinerja tinggi. Begitupun yang dilakukan oleh salah satu perusahaan yang telah cukup lama berdiri dan berkembang dari waktu ke waktu yaitu PT. ISS Indonesia. Peneliti tergerak untuk melakukan penelitian pada PT. ISS Indonesia area National Hospital Surabaya.

PT. ISS adalah Perusahaan pelayanan jasa terkemuka di dunia, PT. ISS merupakan bukan singkatan, itu adalah sebuah nama yang berdiri tahun 1901 berada di Copenhagen (Denmark). Di ISS Indonesia, klien telah menjadi fokus utama sejak pertama kali didirikan di tahun 1996. Selama 24 tahun beroperasi, ISS Indonesia telah berkembang menjadi salah satu perusahaan penyedia layanan fasilitas terintegrasi terkemuka dengan lebih dari 62.000 staf, 3.000 klien, dan 9 kantor cabang yang tersebar di Medan, Pekanbaru, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan, Makassar, Bali dan Palembang.

Sebagai perusahaan yang menyediakan jasa layanan fasilitas terpadu, kami di ISS Indonesia telah berkomitmen untuk memastikan para klien dapat lebih fokus menjalankan aktifitas bisnis utama dan mencapai efisiensi bisnis, bahkan sebelumnya kami mengawali layanan kami. Komitmen ini di mulai sejak tahun 1996 dan telah menjadi budaya perusahaan yang berfokus pada kebutuhan klien dan pengembangan sumber daya manusia melalui pembelajaran yang mendasar, pelatihan, dan sistem pendidikan transformasional bagi para staf kami.

PT. ISS Indonesia memiliki cakupan pelayanan terdiri dari pelayanan jasa kebersihan (*cleaning service*), jasa pendukung operasional (*office support service*), jasa pemeliharaan taman (*gardening & landscaping*), jasa pembasmi hama (*Integrated Pest Management*), jasa perbaikan (*building maintenance service*), jasa keamanan, jasa penyedia konsumsi makanan, jasa pelayanan parker. Namun pada penelitian ini penulis, meneliti ruang lingkup penyedia layanan jasa *cleaning service* di National Hospital Surabaya. Di dalam pelaksanaannya setiap hari PT. ISS Indonesia khususnya dalam departemen *cleaning service* yang berada di area National Hospital Surabaya memiliki karyawan yang berjumlah sebanyak 60 orang.

Sebagai salah satu perusahaan jasa, factor kedisiplinan karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan di tengah ketatnya persaingan yang semakin kompetitif dengan perusahaan-perusahaan yang bergesak di bidang yang serupa, dengan demikian kedisiplinan kerja menjadi suatu syarat untuk mencapai hasil yang optimal dalam perusahaan.

Dengan melihat fenomena tersebut, PT. ISS Indonesia terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawannya agar mampu mengikuti perkembangan yang ada. Untuk itu perusahaan terus berupaya memberikan yang terbaik untuk mereka dengan memenuhi kebutuhan melalui berbagai cara baik melalui pendidikan dan pelatihan dan juga memberi kesempatan karyawan untuk melakukan pengembangan karir.

Adanya sistem pengembangan karir yang baik di dalam perusahaan akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan serta kualitas diri dan berupaya semaksimal mungkin melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki kualitas baik dan berkontribusi penuh terhadap perusahaan kemudian diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir maka akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai dan karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas dan tercapainya tujuan perusahaan (Friscayolanda, 2012).

Program pengembangan karir seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimilikinya. Banyak organisasi yang menerapkan prasyarat masa kerja (senioritas) sebagai dasar dalam menentukan layak tidaknya seseorang mendapatkan

peningkatan pada karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja yang lebih lama berarti pengalaman kerja yang lebih banyak (Siagian, 2005:171).

Ada sedikit yang berbeda dalam fenomena sistem pengembangan karir yang dilakukan PT. ISS Indonesia. PT. ISS Indonesia juga memberikan kesempatan bagi karyawan yang berpotensi untuk mengembangkan karier dan menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Perusahaan ini memiliki 35 kelas pelatihan dan 40 tenaga pengajar dengan kapasitas 30.000 karyawan bernama ISS Service School & ISS Academy. Dibangun pada tahun 2002, ISS Service School terus berkembang dan menjadi satu-satunya ISS Service School di dunia. Service School diperuntukan bagi para calon operator yang masih berada di level awal, seperti operator jasa kebersihan, gardener dan berbagai operator jasa lainnya yang ada di ISS Indonesia. Sedangkan ISS Academy merupakan tempat pendidikan yang lebih tinggi untuk para pekerja ISS untuk meningkatkan karirnya ke level supervisor, manajer, hingga vice president. Selain itu, mengadakan Management and Leadership Development Program (MLDP) dengan menggandeng tiga universitas, yaitu Prasetya Mulya, Institut Teknologi Bandung, dan Bina Nusantara. Program ini merupakan bagian dari upaya pemberdayaan SDM yang secara kontinyu dan konsisten dijalankan oleh ISS Indonesia. Selama periode program, para partisipan akan mendapat materi pengetahuan dan kompetensi yang mencakup tiga aspek, yaitu brain, heart dan guts.

Melihat fenomena pengembangan karir tersebut tidak serta merta seorang karyawan dapat melakukan pengembangan karir begitu saja. Namun terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dan juga diperhatikan oleh perusahaan maupun karyawan dengan melihat sejauh mana seorang karyawan layak atau tidak melakukan pengembangan karir. Beberapa faktor tersebut meliputi prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka dilakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya)”**.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh dari Prestasi Kerja, Pendidikan & Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya secara simultan
2. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh dari Prestasi Kerja, Pendidikan & Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya secara parsial

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. ISS Indonesia dalam bagaimana membuat Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja akan membawa dampak yang baik pada Pengembangan Karir Karyawan PT. ISS Indonesia.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melihat fenomena & untuk mengukur pengaruh prestasi kerja, pendidikan & pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan Jenis dalam penelitian adalah penelitian kausal.

Definisi Operasional Variabel

1. Pengembangan Karir Karyawan (Y)
Menurut Handoko (2001:131-132), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Implementasi dari rencana-rencana karir memerlukan langkah-langkah pengembangan karir yang di definisikan sebagai upaya-upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Handoko (2001), menyatakan bahwa pengembangan karir karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- a. Prestasi kerja
 - b. Eksposure
 - c. Kesetiaan organisasi
 - d. Kesempatan untuk tumbuh
2. Prestasi Kerja (X1)
- Porter dan Lawler (1967) dalam Wijono (2012), mengatakan prestasi kerja sebagai “*successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Sutrisno (2012), menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:
- a. Hasil kerja
 - b. Pengetahuan pekerjaan
 - c. Inisiatif
 - d. Kecakapan mental
 - e. Sifat positif
 - f. Disiplin waktu dan absensi
3. Pendidikan & Pelatihan (X2)
- Pendidikan dan pelatihan menurut Sindu (2006:223) biasanya terdiri dari program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja ditingkat individu, kelompok dan organisasi. Kinerja yang dimaksud dapat terlihat dari adanya perubahan yang dapat diikuti dalam pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku. Rae dalam Sofyandi (2008), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:
- a. Materi yang diajarkan
 - b. Metode yang digunakan
 - c. Sarana fasilitas pendukung
 - d. Kemampuan instruktur
 - e. Kemampuan peserta
4. Pengalaman Kerja (X3)
- Menurut Siagian (2005:171), program pengembangan karir seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimilikinya. Banyak organisasi yang menerapkan prasyarat masa kerja (senioritas) sebagai dasar dalam menentukan layak tidaknya seseorang mendapatkan peningkatan pada karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja yang lebih lama berarti pengalaman kerja yang lebih banyak. Foster (2001), menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:
- a. Lama/masa kerja
 - b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki
 - c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Populasi, Sampel, dan teknik Sampling

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Ridwan (2013:7) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital yang berjumlah 60 pegawai.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer di dapat dari hasil kuesioner. Sedangkan data sekunder berasal dari jurnal, skripsi, buku, internet websites, hasil riset, dan informasi lainnya yang dianggap relevan dengan topik penelitian ini.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui survei, yaitu dengan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. ISS Indonesia Area Natinal Hospital Surabaya.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dengan *software* SPSS.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Toleransinya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Singgih Santoso, 2000). Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

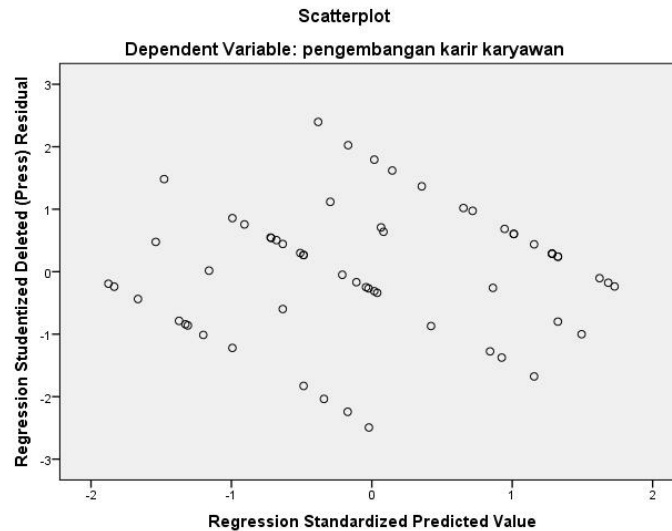
Collinearity Statistic		
Variabel	Toleran	VIF
Prestasi Kerja	0,428	2,335
Pendidikan & pelatihan	0,221	4,518
Pengalaman kerja	0,225	4,438

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing- masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing- masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2000). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dari program SPSS dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

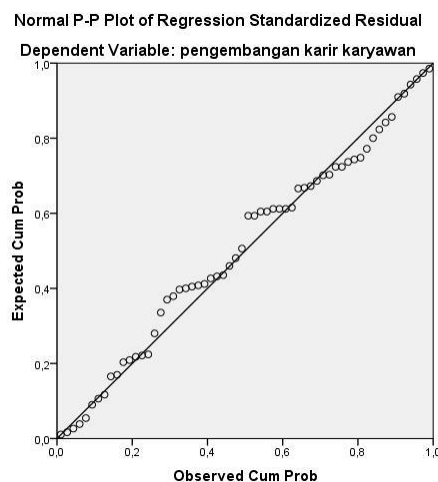
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2005).

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar grafik normal.

Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Deteksi autokorelasi dilakukan dengan uji statistic Durbin-Watson (Ghozali, 2013:110)

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,760 ^a	,577	,554	,98387	2,125

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, Prestasi kerja, pendidikan & pelatihan

b. Dependent Variable: pengembangan karir karyawan

Berdasarkan tabel 2 dari hasil pengujian autokorelasi, perhitungan nilai *Durbin-Watson* terlihat bahwa memiliki nilai sebesar 2,125, maka berarti dalam penelitian ini terjadi masalah autokorelasi dikarenakan *Durbin-Watson* berada pada $2 < d < 4 - d$ yaitu $1,4797 < 2,125 > 1,6889$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuisioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,597	,706		,846	,401		
	Prestasi kerja	,189	,055	,458	3,446	,001	,428	2,335
	pendidikan & pelatihan	,046	,062	,139	,753	,455	,221	4,518
	pengalaman kerja	,166	,135	,225	1,229	,224	,225	4,438

a. Dependent Variable: pengembangan karir karyawan

Berdasarkan data tabel 3 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,597 + 0,189 X_1 + 0,046 X_2 + 0,166 X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam Bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini:

1. Konstanta = 0,597

Dapat dijelaskan bahwa besarnya konstanta sebesar 0,597 ini menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel yang meliputi variabel prestasi kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3), maka pengembangan karir karyawan meningkat sebesar 0,597 satuan.

2. $b_1 = 0,189$

Nilai 0,189 pada variabel prestasi kerja (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang diraih oleh karyawan PT. ISS Indonesia area National Hospital Surabaya, maka berarti akan semakin tinggi pula pengembangan karir karyawan

3. $b_2 = 0,046$

Nilai 0,046 pada variabel pendidikan dan pelatihan (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pendidikan dan pelatihan yang diberikan PT. ISS Indonesia area National Hospital Surabaya, maka akan semakin tinggi pula pengembangan karir karyawan.

4. $b_3 = 0,166$

Nilai 0,166 pada variabel pengalaman kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PT. ISS Indonesia area National Hospital Surabaya, maka akan semakin tinggi pula pengembangan karir karyawan.

Pengujian Hipotesis Statistik

1. Uji t

Pada dasarnya uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
(Constant)	.846	,401
x1	3.446	,001
x2	.753	,455
x3	1.229	,224

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan T tabel yaitu $n =$ jumlah sampel 60 dengan $\alpha = 0,05$, maka didapat T tabel sebesar 1,67065. Jadi dari hasil tiap- tiap variabel dapat diketahui variabel mana yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

H1 : Uji hipotesis prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X1 sebesar 3,466 lebih besar dari T tabel 1,670 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

H2 : Uji hipotesis pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X2 sebesar 0,753 lebih kecil dari T tabel 1,670 dengan signifikansi sebesar 0,455 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H_0 diterima, maka ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

H3 : Uji hipotesis pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X3 sebesar 1,229 lebih kecil dari T tabel 1,670 dengan signifikansi sebesar 0,224 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H_0 diterima, maka ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*, apakah variabel Prestasi Kerja (X1), Pendidikan & Pelatihan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Y (pengembangan karir karyawan).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005)

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.

H1 : $\beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.

- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)
- c. Menentukan signifikansi
 - Nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
 - Nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- d. Membuat kesimpulan
 - Bila (*P Value*) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependent.
 - Bila (*P Value*) > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel *dependent*.

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,976	3	24,659	25,474	,000 ^b
	Residual	54,208	56	,968		
	Total	128,183	59			

a. Dependent Variable: pengembangan karir karyawan

b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, Prestasi kerja, pendidikan & pelatihan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 25,474 dengan angka signifikansi (*P value*) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (*P value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H0 ditolak atau berarti variabel prestasi kerja, pelatihan & pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel pengembangan karir karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalaman kerja) akan diikuti oleh variabel terikat (pengembangan karir karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1.

Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent (Ghozali, 2005).

Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R2 karena nilai ini dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji. Nilai Adjusted R2 dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,760 ^a	,577	,554	,98387	2,125

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, Prestasi kerja, pendidikan & pelatihan

b. Dependent Variable: pengembangan karir karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R² adalah sebesar 0,554. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent (prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalaman kerja) dapat menjelaskan variabel dependent (pengembangan karir karyawan) sebesar 55,4%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 3,446 lebih besar dari T table sebesar 1,670 dan nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel prestasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_1 = -0,189$. Hal ini berarti variabel prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan sebesar 0,189 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel prestasi kerja meningkat, maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan sebesar 0,189.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Peneliti menyimpulkan jika prestasi kerja berkualitas atau tinggi maka pengembangan karir karyawan akan meningkat. Karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya mayoritas adalah karyawan yang memiliki semangat yang besar, sehingga memiliki kualitas yang baik.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H₀ (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak yang artinya prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 0,753 lebih kecil dari T table sebesar 1,670 dan nilai sig sebesar 0,455 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_2 = 0,046$. Hal ini berarti variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi pengembangan karir karyawan sebesar 0,046 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pendidikan dan pelatihan meningkat, maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan sebesar 0,046.

Pendidikan dan pelatihan biasanya terdiri dari program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja ditingkat individu, kelompok dan organisasi. Kinerja yang dimaksud dapat terlihat dari adanya perubahan yang dapat diikuti dalam pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku.

Peneliti menyimpulkan jika pendidikan dan pelatihan berkualitas atau tinggi maka pengembangan karir karyawan akan meningkat. Karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya mayoritas adalah karyawan yang memiliki semangat yang besar, sehingga memiliki kualitas yang baik.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H₀ (hipotesis 0) dalam penelitian ini diterima yang artinya pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 1,229 lebih kecil dari T table sebesar 1,670 dan nilai sig sebesar 0,224 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

Berdasarkan data di atas, bahwa variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_3 = 0,166$. Hal ini berarti variabel pengalaman kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan sebesar 0,166 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengalaman kerja meningkat, maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan sebesar 0,166.

Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir seorang pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang kosong, karena masa kerja merupakan suatu penilaian khusus untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi.

Peneliti menyimpulkan jika pengalaman kerja berkualitas atau tinggi maka pengembangan karir karyawan akan meningkat. Karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya mayoritas adalah karyawan yang memiliki semangat yang besar, sehingga memiliki kualitas yang baik.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H_0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini diterima yang artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan.

Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan & Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F hitung dan F tabel, maka didapat F hitung (25,474) lebih besar dari F tabel (2,77), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

Semakin baik atau tinggi prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalaman kerja yang dimiliki serta ditawarkan suatu perusahaan, maka akan dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan.

Hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,554 atau 55,4%. Hal ini berarti bahwa sebesar 55,4% variabel prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalaman kerja dapat menjelaskan varians variabel pengembangan karir karyawan, sisanya 44,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisa dan data-data di atas menunjukkan prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Berdasarkan analisa dan data-data di atas, dapat disimpulkan bahwa H_1 (Hipotesis 1) dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya diterima. Dengan meningkatkan prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalaman kerja maka akan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara bersama-sama, menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya. Sehingga H_1 (Hipotesis 1) yang menyatakan prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-

- sama atau simultan terhadap pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya, diterima.
2. Prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Sehingga H2 (Hipotesis 2) yang menyatakan prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya, ditolak
 3. Pendidikan dan pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Sehingga H2 (Hipotesis 2) yang menyatakan pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya, diterima
 4. Pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Sehingga H2 (Hipotesis 2) yang menyatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya, diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Djauzak. *“Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa”*. Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2007.
- Ardana, I Komang., Ni WayanMujiati., I Wayan Mudiarta Utama. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011.
- Ariska, Lola. *“Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Padang”*, E-Journal Universitas Taman Siswa Padang, 2014.
- Baharuddin, L. *“Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, Sikap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Makassar”*, Jurnal Manajemen Bisnis, 1 (1), h: 75-92, 2011.
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. *“Human Resource Management”*, 8 edition. MCGraw-Hill, Irwin, 2006.
- Dessler, Gary. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Alih bahasa: Eli Tanya, Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto, Jakarta: Indeks, 2005.
- Dewi, I. A Putu Kartika dan I Gede Riana. *“Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bali Biasa Indah Koleksi Kuta-Bali”*, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 4, No. 7, h: 1918-1933, 2015.
- Foster, Bill. *“Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan”*, PPM, Jakarta, 2001.
- Ghozali, Imam. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Ghozali, Imam. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19”*, Edisi kelima, Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.
- Ghozali, Imam. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2012.
- Guion, R. M. *“Personnel Testing”*. New York: McGraw-Hill Book, 1965.

- Handoko, T. Hani. *“Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia”*, BPFE, Yogyakarta, 2001.
- Handoko, T. Hani. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. *“Metodologi penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen”*, Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 1999.
- Jayanti, Anak Agung Sagung Siskani. *“Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar”*, E – Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9 (2), pp: 333-367, 2013.
- Kaseger, Regina Gledy. *“Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square”*, Jurnal EMBA, 4 (1), pp: 342-350, 2013.
- Kristola, Dio. *“Pengaruh Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar”*, E–Jurnal Manajemen Universitas Udayana 8 (10), Pp: 42-45, 2009.
- Labbase, Ilham. *“Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Propinsi Sulawesi Selatan”*, Jurnal Economic Resources, ISSN, 11 (31), h: 127-145, 2010.
- Lawler, E.E., III & Porter, L.W. *“Antecedent attitudes of effective managerial performance”*, Dalam V.H, Vroom, and E. L. Deci (eds). *“Management and Motivation”*, 258-264, Penguin Books Ltd: Hammondswoorth, Middlesex, England, 1967.
- M, Friscayolanda. *“Tinjauan Mengenai Sistem Pengembangan Karir pada PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Regional V Kota Bandung”*, Skripsi Universitas Widyatama, 2012.
- Manullang, M. *“Dasar-dasar Manajemen”*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.
- Maier, N. R. F. *“Psychology in Industry”*, (3rd, ed). Boston: Houghton and Mifflin, 1965. Mathis, R. L dan Jackson J. H. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Mondy, R. Wayne. *“Human Resource Management Eleventh Edition”*, New Jersey: Prentice Hall, 2010.
- Muamarizal, Said dkk. *“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru”*, E-Journal Universitas Riau, JOM FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Nasution. *“Metode Research”*, PT. BumiAksara, Jakarta, 2003.

- Negara, Ni Made Candra Megita Atma. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014", E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha, Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014.
- Noe R. A. Hollen Beck, etc. "Human Resource Management", Mc.Graw-Hill Internasional, 2006.
- Nofiansyah, H. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Lembusuana", 9 (96), h: 15-19, 2009.
- Nugraha, I Gusti Nugrah Widia dan Anak Agung Ayu. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan pada Karyawan Baleka Beach Resort Bandung", E – Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol 3, No.8, 2014.
- Ratnaningsih, Nining. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di BPPNI Regional IV Surabaya", JPNF, 8, h: 145-162, 2011.
- Richard, George V. "International Best Practices In Carrer Development : Review Of The Literature", Association of American Medical Collages. 6 (18), pp: 212-215, 2004.
- Rosyawati, A. A. Sagung. "Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pejabat Perempuan di Pemerintah Provinsi Bali", Tesis Fakultas Ekonomi Program Magister Manajemen Universitas Udayana, 2007.
- Santoso, S. "Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS", PT Elex Media Komputindo, Jakarta. 2010.
- Septyawati, Nise. "Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung", Jurnal UniversitasKomputer Indonesia, 2009.
- Siagian, Sondang. P. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Siagian, Sondang. P. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Sim, H.P. dan Szilagy, A. D. "Job characteristic relationship: individual and structure moderates. Organizational Behavior and Performance", 170, 211-230, 1976.
- Sindu Muliando, Eko Ruddy Cahyadi & Muhammad Karabet Widjayakusumah, "Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah Supervisi yang Profesional Beretos Kerja Tinggi & Amanah", Elex Media Komputindo, Jakarta, 2006.
- Sofyandi, Herman. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis", CV Alfabeta, Bandung, 2007.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)", CV Alfabeta, Bandung, 2009.

Sugiyono, "*Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*", Alfabeta, Bandung, 2010.

Sugiyono. "*Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*", Alfabeta, Bandung, 2012.

Sumber website:

<https://kumparan.com/swaonline/iss-indonesia-andalkan-sdm-sebagai-aset-utama/full>

<https://www.id.issworld.com/id-ID/people/our-stories>