

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**

**Jiantoro Subekti
Djamhur Hamid
Mochamad Djudi Mukzam**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: antox_ngebut@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to identify and explain the significance of the effect of training and ability on job performance. Based on the results of inferential analysis using multiple linear regression analysis that indicates the significance of F is $0.000 < 0.050$ (α) coefficient value of 0.370 obtained for training (X_1) on work performance (Y) and the coefficient of 0.280 for the ability (X_2) on the performance (Y). Similarly, the R Square value obtained is equal to 0.399 of the Job Performance (Y). This suggests that the training and ability variables have a significant influence on the Job Performance of employees either directly or indirectly at PT. PLN (Persero) service area and Malang network.

Keyword : Training, Ability, Job Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh pelatihan dan kemampuan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ (α) didapatkan nilai koefisien 0,370 untuk pelatihan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) dan nilai koefisien 0,280 untuk kemampuan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Demikian pula didapatkan nilai R Square yaitu sebesar 0,399 terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Kata kunci : Pelatihan, Kemampuan, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Faktor produksi yang mendukung aktivitas operasional perusahaan yaitu mengenai faktor SDM. Jadi manusia memegang peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan, karena tanpa manusia faktor-faktor penunjang lain tidak dapat digunakan. Jadi faktor manusia sebagai tenaga kerja agar dapat tumbuh dan berkembang, maka perusahaan mengadakan pembinaan secara guna mencapai. Pembinaan tenaga kerja yang dapat dirasakan hasilnya secara tepat yaitu dengan mengadakan program pelatihan, yang bertujuan mencetak karawan-kompeten, karawan yang terampil, inovatif dan kreatif untuk mewujudkan visi dan perusahaan dengan berbagai bentuk kreativitasnya yang dimiliki.

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Hal ini dimaksudkan akan berpengaruh terhadap kepribadian, pengetahuan dan intelektual. Karawan harus dalam bidang-bidang yang sesuai dengan pekerjaan yang sebenarnya itu karawan baru atau lama. Sedangkan karawan dilatih dengan memberikan keterampilan-keterampilan, dan diharapkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para karawan dapat meningkatkan pretasi dari karawan itu sendiri.

Apabila karawan tidak mampu menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan, maka hal itu juga berarti bahwa pertumbuhan perusahaan akan terhambat. Tidak mungkin ketiadaan pretasi dari karawan malah akan berdampak negatif bagi perusahaan atau perusahaan kemunduran that is mengalami. Perusahaan yang pertumbuhannya terhambat akan menurun daya saingnya. Patut untuk selalu diwaspadai agar itu semua dapat dihindarkan, maka pretasi kerja karawan harus benar benar terjaga. Pelatihan bagi karawan adalah hal yang tak dihindarkan sebagai salah satu strategi untuk menjaga dan meningkatkan pretasi kerja karawan. Suatu program pelatihan yang baik harus mampu meningkatkan dan mempertahankan keunggulan karawan secara kualitas dan kuantitas. Method harus dievaluasi untuk menjaga agar goal yang sasaran yang dituju tetap relevan dengan situasi dan kondisi terkini yang dihadapi oleh perusahaan.

Kemampuan mencerminkan adanya kesesuaian antara potensi dengan kemampuan kerja sehingga kompetensi adalah cerminan keterampilan dan

pengetahuan seseorang khususnya yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha (Davis.2002). Sehingga dengan kata lain kompetensi berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karawan.

Pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja di perusahaan akan mempengaruhi tingkat pencapaian atas pretasi kerja seorang karawan". Pretasi kerja karawan tidak dengan dengan mudah, tetapi pretasi kerja muncul dalam diri manusia itu sendiri dan that is pribadi didukung oleh program- .

Penelitian ini tempat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Location Pelayanan dan Jaringan Malang yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat terkait dengan fasilitas umum. Dalam praktiknya. PLN (Persero) Malang menerapkan kebijakan untuk melakukan pelatihan kepada semua karawan bagian operasional maupun non operasional. Hal tersebut dilakukan perusahaan guna mendorong kerja karawannya. Pretasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karawan maupun perusahaan. Hal demikian akan dapat tercapai apabila Rehabilitation. PLN (Persero) Malang mampu mendorong pretasi kerja karawannya, hingga tercapainya pretasi kerja karawan yang ideal.

Selama ini Rehabilitation. PLN (Persero) Malang melakukan Pelatihan Manajemen Mutu kepada semua karawan-karawannya. Baru maupun lama diikutsertakan di dalam pelatihan dan pelaksanaan waktu pelatihan disesuaikan dengan jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya. Hal tersebut memungkinkan Rehabilitation. PLN (Persero) Malang untuk meningkatkan mutu pelayanan maupun pretasi kerja dan kemampuan daya saing perusahaan sehingga terpenuhinya kepuasan pelanggan, mitra kerja, masyarakat, maupun pemerintah. therapist. Selain itu pelatihan kepada pegawai dilakukan untuk memenuhi hak para pegawai untuk mendapat pembinaan keahlian john kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) signifikan secara parsial terhadap variabel Pretasi Kerja Karawan (Y) pada karawan PT. PLN (Persero)

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Simamora (2006:273) mengemukakan “pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karawan.” Pengertian pelatihan juga didefinisikan Sihotang (2007:157) “sebagai setiap kegiatan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang merupakan tanggung jawabnya.”

Kemudian Menurut Wungu & Brotoharsojo (2003:134), pelatihan pegawai atau coaching diberi batasan pengertian atau definisi sebagai upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (information), keterampilan (talent) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar maximum dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2006:52) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang kecerdasan dan keterampilan that is seperti. Kemampuan berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapat hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karawan (Robbins, 2006:49)

Sedangkan menurut Rao (2000:98) mengklasifikasikan kemampuan kerja menjadi empat yaitu:

- 1) Kemampuan teknis mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang berkenaan dengan metode, proses, prosedur dan teknik.
- 2) Kemampuan perilaku, mencakup kepandaian orang berhubungan dengan orang lain.
- 3) Kemampuan manajerial, mencakup pengertian yang berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, penilaian, penyeliaan dan sebagainya.
- 4) Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan

Menurut Rivai (2004:203) ada 2 kategori metode pelatihan yaitu:

a. *On the job training* (OJT)

On the job training (OJT) merupakan bentuk pelatihan kerja dengan melakukan praktek secara langsung terkait dengan upaya untuk peningkatan kemampuan kerja karawan.

Metode pelatihan *on the job training* yang digunakan yaitu meliputi:

- 1) Instruksi.
Merupakan bentuk pelatihan dengan memberikan instruksi secara langsung kepada karawan yang bersangkutan sehingga karawan memiliki kemampuan dalam bekerja.
- 2) Rotasi.
Melakukan rotasi atas tugas atau pekerjaan yang dilakukan karawan diperusahaan, dimana rotasi digunakan untuk menghilangkan tingkat kejenuhan karawan.
- 3) Magang.
Kegiatan magang dilakukan untuk memberikan tambahan pengetahuan kepada karawan yang benar-benar berupaya memaksimalkan potensi kerja kayawan.
- 4) Pelatihan Jabatan
Pelatihan jabatan yang digunakan sebagai upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas karawan telah bekerja sesuai dengan ketentuan.

b. *Off The Job Training*

Pelatihan di luar jam kerja (*Off the job training*) adalah pelatihan ini dilakukan kepada karawan ketika tidak menjalankan aktivitas rutinnnya. metode pelatihan *off the job training* meliputi:

- a) Ceramah Kelas dan Presentase Video
Ceramah merupakan metode yang digunakan melalui proses tatap muka secara langsung.
- b) Pelatihan *Vestibule*.
Kegiatan pelatihan yang dilakukan dengan tidak mengganggu aktivitas karawan ketika bekerja.
- c) Simulasi.
Merupakan bentuk permainan dalam melakukan aktivitas pelatihan, dimana pelatihan tersebut dilakukan dengan praktek secara langsung.
- d) Belajar Terprogram.
Aktivitas ini dengan menjalankan aktivitas rutin dengan telah ditetapkan program pelatihan secara sistematis.

Pretasi Kerja

Pretasi juga dikatakan sebagai kinerja karawan. Pengertian pretasi kerja disebut juga sebagai prestasi. Pada prinsipnya, arti dari pretasi yaitu merupakan suatu pencapaian sehingga dari aktivitas operasional perusahaan. (Ruky:15)

Pretasi yang dicapai oleh karawan merupakan suatu keberhasilan yang telah dicapai oleh karawan sehingga menjadikan aktivitas tersebut menjadi bentuk pencapaian utama dari pekerjaan karyawan. Pretasi kerja karawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan. Pendapat Hasibuan (2002:72), mengatakan bahwa pretasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan.

Menurut Dharma (2003:55), standar pengukuran pretasi kerja adalah:

1. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karawan sehingga adanya potensi karawan untuk menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau potensi yang dimiliki.

2. Kualitas hasil kerja

Merupakan bentuk kualitas dari hasil kerja karawan sehingga baik buruknya kualitas kerja sangat menentukan kemampuan karawan dalam bekerja.

3. Ketepatan waktu

Merupakan waktu yang digunakan karawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karawan.

Kemampuan dan Pretasi Kerja, hubungan Antara Pelatihan

Pelatihan dan kemampuan berpengaruh terhadap pretasi kerja karawan. Penilaian pretasi kerja merupakan penilaian terhadap penampilan kerja dan potensi karyawan dalam mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan, sedangkan sasaran penilaian ditujukan kepada kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara melaporkan atas tugas yang diberikan, kesanggupan fisik dan mental selama bekerja. Penilaian yang tinggi diberikan kepada karawan dengan dedikasi dan inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pretasi kerja yang baik dilakukan memberikan pelatihan oleh perusahaan guna menambah kompetensi karawan dalam

melaksanakan pekerjaan. Sehingga jika perusahaan mampu melaksanakan program pelatihan dengan baik, maka karawan yang mereka miliki akan lebih berkompeten, yang pada akhirnya tidak hanya bermanfaat pada peningkatan kinerja melainkan lebih kepada citra perusahaan

Hipotesis

1. Diduga variabel Pelatihan (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Pretasi Kerja Karawan (Y)

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel ditentukan sebanyak 41 orang karawan Rehabilitation. PLN (Persero) APJ Malang

Teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian sehingga dapat digunakan sebagai dasar acuan pembelajaran yang dilakukan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik digunakan untuk mencapai pengaruh variabel bebas terhadap terikat Product yang digunakan adalah sebagai berikut (Gujarati, 2001:91):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Bilangan konstanta

β_1, β_2 = Koefisien variabel independen

X_1, X_2 = Variabel independen (variabel bebas)

e = Error atau sisa

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan program SPSS 13.0 For Windows dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 (dua) atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$).

Tabel 1. Rekapitulasi Analisis Rgresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10,954					
(X ₁)	0,370	0,165	0,343	2,233	0,032	Signfikan
(X ₂)	0,280	0,116	0,370	2,410	0,021	Signfikan
R				= 0,632		
R Square				= 0,399		
F _{hitung}				= 12,616		
Sig. F				= 0,000		
α				= 0,05		

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel sebelumnya dapat diketahui:

a. Persamaan rgresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,954 + 0,370 X_1 + 0,280X_2$$

Dari persamaan rgresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 10,954 menunjukkan nilai dari variabel pretasi kerja dengan kata lain, pretasi yang dicapai sangat kecil sekali bahkan negatif jika perusahaan tidak menggunakan variabel pelatihan kerja dan kemampuan kerja.

2) Koefisien rgresi pelatihan kerja (b₁) sebesar 0,370 menunjukkan pengaruh dari nilai pelatihan kerja terhadap pretasi dan pengaruhnya searah, artinya jika pelatihan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan pretasi kerja karawan dengan anggapan variabel lain tetap.

3) Koefisien rgresi kemampuan kerja (b₂) sebesar 0,280 menunjukkan besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap pretasi kerja karawan dan pengaruhnya searah, artinya jika kemampuan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan pretasi dengan anggapan variabel lain tetap.

b. Nilai R adalah sebesar 0,632, hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas pelatihan kerja (X₁) dan variabel kemampuan kerja (X₂) terhadap variabel pretasi kerja (Y) adalah sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari pedoman seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	SR
0,20 – 0,399	R
0,40 – 0,599	S
0,60 – 0,790	K
0,80 – 1,000	SK

Sumber : Sugiono, 2005

Keterangan:

SR: Sangat Rendah

R: rendah

S: Sedang

K: Kuat

SK: Sangat Kuat

c. Nilai R Square adalah sebesar 0,399 atau 39,9%. R Square menunjukkan sumbangan variabel pelatihan kerja

Uji Hipotesis

a. Uji Siultan

Uji Y dengan menggunakan SPSS 13.0 for windows untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel Anova sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.687	2	21.344	12.616	.000 ^a
	Residual	64.288	38	1.692		
	Total	106.976	40			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 13.0 for windows diatas,

Uji Parsial

Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

a. *t test* antara pelatihan kerja (X₁) dengan pretasi kerja (Y) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signfikan terhadap pretasi kerja, hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai t_{hitung} sebesar 2,233 dengan nilai signifikasi (Sig.) penelitian dengan signifikasi yang ditentukan (α = 0,05). Signifikasi penelitian sebesar 0,032 < 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

b. *t test* antara kemampuan kerja (X₂) dengan pretasi kerja (Y) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signfikan terhadap pretasi kerja, hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai t_{hitung} sebesar 2,134 nilai signifikasi (Sig.) penelitian dengan signifikasi yang ditentukan (α = 0,05). Signifikasi penelitian sebesar 0,021 < 0,05

Pembahasan

Variable kepatuhan atau kedisiplinan, inisiatif, dan variabel-variabel lainnya yang menyebabkan responden mengikuti pelatihan dalam meningkatkan pretasi kerja mereka. Kedepan bagi peneliti berikutnya bisa menambahkan variabel lain tersebut.

Berarti secara empiris pretasi kerja karawan PLN APJ Malang sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerjanya (nilai beta sebesar 0,370) sedangkan nilai variabel pelatihan sebesar 0,343. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha meningkatkan kemampuan kerja karawan agar pretasi kerja mereka semakin meningkat di masa yang akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja dan pengaruhnya searah, artinya jika pelatihan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan pretasi dengan anggapan variabel lain tetap, dengan koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,370.
2. Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja dan pengaruhnya searah, artinya jika kemampuan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan pretasi kerja dengan anggapan variabel lain tetap yaitu sebesar 0,280.
3. Pengujian hipotesis secara siultan menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Pretasi Kerja Karawan (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu $12,616 > 3,125$ dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Maka Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terbukti mempengaruhi Pretasi Kerja Karawan.
4. Pengujian hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Pretasi Kerja Karawan (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel yaitu $2,233 > 2,024$ dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Maka Pelatihan Kerja terbukti mempengaruhi Pretasi Kerja Karawan.
5. Pengujian hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Kemampuan (X2) terhadap Pretasi Kerja Karawan (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel yaitu $2,410 > 2,024$ dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Maka Kemampuan Kerja terbukti mempengaruhi Pretasi Kerja Karawan.

Saran

1. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel seperti kedisiplinan, kepatuhan, inisiatif, dan variabel lainnya.
2. Untuk perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kemampuan karawan karena kemampuan karawan berpengaruh besar terhadap pretasi kerja karawan untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus.2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Pustaka. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonomitrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Wungu dan Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.