

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAR BRANCH
PADANG**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAR CABANG
PADANG**

¹ Mirna Dewi

¹ mirnadewi031@gmail.com

² Yuni Pratikno

² yuni.pratikno@gmail.com

³ Prihatina Jati

³ jatitina15@gmail.com

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa Jakarta

ABSTRACT

Population in this study is PNM Mekar Pekanbaru Branch employees totaling 100 people, The number of samples taken is 71 employees of PT. Madani Mekaar National Capital, Padang Branch as a respondent in this study. the calculated t value for Competence (X1) is 4.858 while the t table value for $n = 71$ is 1.950. So $4.858 > 1.950$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be stated that Competence (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y), the calculated t value for Work Spirit (X2) is 9.758 while the t table value for $n = 71$ is 1.950. So $9.758 > 1.950$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be stated that Work Spirit (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y), From the results of the analysis in the table above, namely the ANOVA test, the F calculated value is 97.976, while F table ($\alpha 0.05$) for $n = 71$ is 3.312. So $F_{count} > F_{table} (\alpha 0.05)$ or $97.976 > 3.312$ with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, then it can be said that Competence (X1) and Work Spirit (X2) together have a positive effect on Employee Performance (Y). The R Square (R^2) value is 0.742. This shows that 74.2% of Competence (X1) and Work Spirit simultaneously affect Employee Performance (Y) while the remaining 25.8% is influenced by other factors not examined in the study.

Keywords: Competence, Work Spirit, Employee Performance

ABSTRAK

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PNM Mekar Cabang Pekanbaru yang berjumlah 100 orang, Adapun jumlah sampel yang diambil adalah 71 pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Padang sebagai responden dalam penelitian ini. nilai thitung untuk Kompetensi (X1) sebesar 4.858 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 71$ sebesar 1.950. Jadi $4.858 > 1.950$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), nilai thitung untuk Semangat Kerja (X2) sebesar 9.758 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 71$ sebesar 1.950. Jadi $9.758 > 1.950$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Semangat Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 97.976 Sedang Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 71$ sebesar 3.312. Jadi Fhitung > dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $97.976 > 3.312$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square (R^2) sebesar 0.742. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74.2% Kompetensi (X1) dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 25.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji manis

tanpa tindakan saja. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan ekonomi, sosial, dan politik. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya di banding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyelesaian berbagai jenis masalah dalam organisasi. Pegawai yang kompeten memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk memahami, menganalisis, dan menyelesaikan masalah secara efektif. Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pegawai yang kompeten memiliki pengetahuan, keterampilan. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Jika pegawainya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya, namun jika kompetensi kerja para pegawainya rendah, maka hal ini akan menjadi “batu sandungan” bagi organisasi di dalam mencapai tujuannya. Adapun berbagai persoalan yang terjadi di dalam organisasi diantaranya adalah Pegawai merasa bosan, tidak tertantang, atau tidak dihargai dalam pekerjaannya, Organisasi tidak memiliki budaya yang mendorong pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan diri, Pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi dan minatnya, Sistem penilaian kinerja tidak memberikan gambaran yang akurat tentang kompetensi dan kinerja pegawai.

Beberapa pekan terakhir ini semangat kerja pegawai mengalami kemunduran sehingga kinerjanya dianggap kurang berarti bagi perusahaan, hal ini dapat kita lihat dari terdapat banyak kekosongan di meja tiap pegawai ketika jam istirahat berakhir, dan kendala non teknis lainnya yang menyebabkan tingkat semangat kerja pegawai mengalami kemunduran. Kendala-kendala ini, dimungkinkan disebabkan karena pimpinan kepala cabang, dirasa kurang membangkitkan lingkungan kerja yang menyenangkan, disebabkan kurangnya kedekatan atau terdapat batasan antara pimpinan kantor cabang dengan bawahannya. Kemudian hal ini juga dikarenakan lingkungan kerja yang di rasa kurang mendukung seperti suasana kantor yang terlihat ramai dan bising karena dekat dengan jalan utama disebabkan meningkatnya jumlah tamu yang berkunjung setiap pekannya, kerusakan sound system sehingga tidak terdengar musik yang sifatnya membangun kreatifitas dan kinerja pegawai dalam bekerja, dan faktor- faktor non fisik yang menimbulkan kinerja pegawai menjadi berkurang.

Dalam meningkatkan kualitas sumberdaya yang ada, diperlukan pegawai yang handal yang memiliki kemampuan penguasaan teknologi ketrampilan khusus dengan sarana prasarana yang memadai sehingga menghasilkan pegawai yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi guna kelangsungan dan pengembangan organisasi itu sendiri. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai baru merupakan suatu potensi belum menunjukkan adanya perilaku kerja sehingga belum dapat menjamin tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Salah satu dari masalah utama ketenagakerjaan di Indonesia adalah kinerja yang rendah. Padahal, untuk mempertahankan kemampuan kompetitif instansi nasional pasca-krisis ekonomi, Indonesia tidak dapat lagi hanya mengandalkan diri pada sumber-sumber keunggulan komperatif yang tradisional, seperti tenaga kerja murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komperatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, produktif dan profesional. Pegawai merupakan salah satu unsur penyelenggara perusahaan yang berfungsi sebagai memegang peranan yang sangat penting dan strategis terhadap keberhasilan perusahaan. Sebuah perusahaan yang ingin maju menempatkan pegawai sebagai sumberdaya kunci dalam menjaga keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Instansi dan para manajer yang berhasil memandang pelatihan tenaga kerja (*employee training*) sebagai sebuah investasi sumberdaya manusia, bukan sebagai pengeluaran sia-sia (*expense*). Meskipun pelatihan (*training*) biasanya menyatu dengan pengembangan (*development*), tetapi kedua istilah ini tidaklah sama. Pelatihan secara khusus berfokus pada penyiapan tenaga kerja dengan keterampilan khusus atau membantu mereka memperbaiki kekurangan dalam kinerja mereka.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja organisasi. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan dapat mendukung kesuksesan perusahaan secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah

tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2008:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Menurut Margono (2004:118), pengertian populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data maka, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Padang 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2010:57) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun jumlah sampel yang diambil adalah 71 pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Padang sebagai responden dalam penelitian ini.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X_1 (motivasi), variabel X_2 (disiplin Kerja) dan variabel Y (prestasi kerja Pegawai) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program **SPSS Release 29.00 For Windows**, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama SPSS. Nilai-nilai dalam setiap *output SPSS*, diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Koefisiensi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.589	1.829		.869	.389
Motivasi (X1)	.599	.079	.528	7.606	.000
Disiplin (X2)	.462	.067	.479	6.909	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai (Y)

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)
 Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 7.606 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 50$ sebesar 2.008. Jadi $7.606 > 2.008$,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

2. Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin (X_2) sebesar 6.909, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 50$ sebesar 2.008. Jadi $6.909 > 2.008$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

b. Uji F

Tabel 2. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7014.123	2	3507.062	337.358	.000 ^b
	Residual	488.597	47	10.396		
	Total	7502.720	49			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disipln (X_2), Motivasi (X_1)

Dari tabel di atas, dapat diperoleh melalui hasil *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24 *for Windows* ini berarti, uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 337.358 dan signifikansi sebesar 0.000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($337.358 > 2.79$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi (X_1) dan disiplin (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y).

c. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.932	3.22423

a. Predictors: (Constant), Disipln (X_2), Motivasi (X_1)

b. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai (Y)

Dari tabel di atas didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0.932 yang menunjukkan bahwa variabel Y (prestasi kerja pegawai) dipengaruhi oleh variabel X_1 (motivasi) dan variabel X_2 (disiplin) sebesar 93.2% dan sisanya sebesar 6.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis parsial membuktikan bahwa kompetensi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.858 yang lebih besar dari t tabel (1.950).

Demikian pula, semangat kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar 9.758 yang jauh melampaui ttabel (1.950). Selanjutnya, analisis simultan melalui uji ANOVA menegaskan bahwa kompetensi dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh nilai Fhitung sebesar 97.976 yang jauh lebih besar dari Ftabel (3.312), serta tingkat signifikansi 0.000 yang kurang dari 0.05. Kontribusi gabungan dari kompetensi dan semangat kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai adalah sebesar 74.2%, sedangkan 25.8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdilah kurniawan, L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 337–340. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71>
- Anoraga, Pandji. 2020. Manajemen Bisnis, Edisi Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2017. Prosedur Penelitian ,Suatu pendekatan Praktek. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariwibowo, Risky Novianto. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu). Universitas Diponegoro Semarang.
- Badriyah, M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erlina, Sri Mulyani. 2017. Metodologi Penelitian, Medan: USU Press.
- Febriansyah, Hardino. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gardjito, Aldo Herlambang dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Malang: Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harries Madiistriyatno. 2019. Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Perusahaan, Penerbit Pena Persada
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonathan, Sarwono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniasari, Devi dan Abdul Halim. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember”.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.

- Marwanto, Eko. 2018. Ringkasan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Nasution. 2018. Metode Research Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noah, Yusuf dan Steve, Metiboba. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization.
- Nuraini, T. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurjaman, Kadar. 2019. Manajemen Personalia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Prihatina Jati, Zaharuddin, Ahmad Firdaus, Merphino Soelaksmono, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar, Studi Kasus Karyawan Level Account Officer di Pnm Mekaar Kota Bogor. Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Riduwan dan Sunarto. 2017. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- Riduwan. 2012. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2021. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.
- Sri Widodo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Bandung: Manggu Media.
- Stephen, Robbins (2019), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiarti, Gita. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)".
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2020. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sumadi Suryabrata. 2013. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.