

Pengaruh penempatan karyawan dan kecerdasan intelektual terhadap semangat kerja karyawan

Stefanni^{1✉}, Syawaluddin², Aidil Putra³, Thomas Sumarsan Goh⁴

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh Penempatan Karyawan dan Kecerdasan Intelektual terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan sampling yang digunakan adalah sampling sensus. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner, wawancara, studi pustaka dan studi dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisa data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, determinasi, uji hipotesis secara simultan dan parsial. Kesimpulan dalam penelitian bahwa secara parsial dan simultan Penempatan Karyawan dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan. Besarnya Koefisien determinasi Adjusted R Square adalah: sebesar 0.459 berarti Penempatan Karyawan dan Kecerdasan Intelektual dapat menjelaskan Semangat Kerja Karyawan sebesar 45,9% dan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: Keterampilan Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan sebagainya.

Kata kunci: Penempatan karyawan; kecerdasan intelektual; semangat kerja

The effect of employee placement and intellectual intelligence on employee morale

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of employee placement and intellectual intelligence on employee morale PT. Solo Pure Medan. Population and sample in this study is 35 employees sampling used is census sampling. Data collection techniques are the distribution of questionnaires, interviews, literature studies and documentation studies. Data sources used are primary and secondary data. Data analysis using validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression analysis, determination, hypothesis testing simultaneously and partially. Conclusion in the study that partial and simultaneous placement of employees and intellectual intelligence positive and significant effect on employee morale PT. Solo Pure Field. The magnitude of the coefficient of determination Adjusted R Square is: 0.459 means that the placement of employees and intellectual intelligence can explain employee morale by 45.9% and the remaining 54.1% is influenced by other variables outside of this study such as: job skills, workload, work conflict and so on

Key words: Employee placement; intellectual intelligence; employee morale

PENDAHULUAN

Semangat kerja merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi demi terciptanya tujuan perusahaan yang lebih baik. Semangat kerja adalah: keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka hasil dari suatu pekerjaan akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik, begitu juga sebaliknya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan memberikan sikap-sikap yang positif terhadap perusahaan, seperti: kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam pekerjaan dan ketaatan dalam kewajiban. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah: semangat kerja. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terkait masalah semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan pada perusahaan PT. Solo Murni Medan mengalami penurunan yang terlihat dari banyaknya karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, kualitas hasil pekerjaan yang mengalami penurunan terlihat dari kesalahan kerja yang sering terjadi. Hal ini diakibatkan penempatan karyawan yang belum sesuai dengan kriteria divisi kerja baik dari segi pendidikan maupun pengalaman kerja yang diharuskan sehingga belum mendukung jabatannya dan tugasnya saat ini sehingga memicu karyawan bekerja belum optimal dalam melaksanakan tugasnya dan kecerdasan intelektual yang masih belum baik sehingga pelaksanaan tugasnya belum efektif dan efisien dan kecerdasan intelektual yang ada pada diri karyawan juga belum berkembang karena minimnya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan. Ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Solo Murni Medan

Penempatan kerja pegawai apabila ditempatkan di bidangnya atau keahliannya akan berpengaruh terhadap semangat dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan penempatan yang kurang tepat, kinerja seseorang akan mengalami kesulitan dan tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntunan organisasi, maka dari pada itu mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah sehingga menimbulkan suatu kebosanan dan kejenuhan. Penempatan karyawan pada perusahaan PT. Solo Murni Medan masih belum mendukung jabatannya saat ini. Karena banyaknya karyawan yang diterima tanpa pengalaman kerja sehingga sulit dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kemudian banyaknya pendidikan yang belum sesuai kriteria dari divisi kerja yang dibutuhkan, seperti: divisi keuangan yang seharusnya kriteria dari segi pendidikan minimal S1 akuntansi tetapi yang diterima berpendidikan SMA, hal ini mengakibatkan kesulitan dalam pemahaman dengan cepat dan tepat sehingga memicu kesulitan senior dalam rangka memberikan arahan dan pemahaman. Hal ini memicu karyawan bekerja tidak optimal sehingga memicu penurunan semangat kerja karyawan yang rendah yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan karyawan yang melewati waktu yang ditentukan.

Kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. Kecerdasan Intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dan lain-lain. Kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Kecerdasan Intelektual yang dimiliki karyawan perusahaan PT. Solo Murni Medan masih banyak yang belum dapat mendukung pekerjaannya di dalam perusahaan ini. Hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang diterima tanpa pengetahuan yang sesuai sehingga mengakibatkan karyawan bekerja tidak optimal. Kecerdasan intelektual yang ada pada diri karyawan juga belum berkembang karena minimnya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan. Karyawan pada perusahaan ini juga sering melupakan tugasnya dengan baik. Hal ini menjadi permasalahan dalam melaksanakan tugasnya. Kecerdasan intelektual yang masih belum efektif ini menyebabkan semangat kerja karyawan yang menurun yang tercermin dari banyaknya pekerjaan

karyawan yang dihasilkan mengalami kesalahan dan karyawan bekerja kurang teliti sehingga terkadang merugikan perusahaan karena terjadinya keluhan dari konsumen kepada perusahaan.

METODE

Lokasi penelitian dilaksanakan PT Solo Murni Medan yang beralamat di Jalan Selamat Ketaren Komp MMTC Blok D No. 24 Medan sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2021 sampai di bulan Juni 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah: keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Solo Murni Medan yaitu berjumlah 35 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan PT Solo Murni Medan. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Jenis data adalah data kuantitatif dan sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, studi dokumentasi dan pustaka. Teknik analisa data yang digunakan Analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 1.

Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.819	3.117		.904
	PenempatanKaryawan	.283	.084	.450	3.371
	KecerdasanIntelektual	.463	.152	.408	3.054

a. Dependent Variable: SemangatKerja

$$Y = 2,819 + 0,283 X_1 + 0,463 X_2 + e$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah:

Apabila variabel bebas berupa Penempatan Karyawan dan Kecerdasan Intelektual tidak mengalami peningkatan, maka variabel terikat berupa Semangat Kerja Karyawan sebesar 2,819 satuan;

Apabila terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel bebas berupa Penempatan Karyawan, maka variabel terikat berupa Semangat Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,283 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap; dan

Apabila terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel bebas berupa Kecerdasan Intelektual, maka variabel terikat berupa Semangat Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,463 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700a	.491	.459	4.34780	2.102

a. Dependent Variable: SemangatKerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Penempatan Karyawan

Adjusted R Square adalah: sebesar 0.459 berarti Penempatan Karyawan dan Kecerdasan Intelektual dapat menjelaskan Semangat Kerja Karyawan sebesar 45,9% dan sisanya 54,1% (100-45,9=54.1) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : Keterampilan Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 3.

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.636	2	291.318	15.411	.000b
	Residual	604.907	32	18.903		
	Total	1187.543	34			
a. Dependent Variable: SemangatKerja						
b. Predictors: (Constant), KecerdasanIntelektual, PenempatanKaryawan						

Tabel 3. hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung (15,411) > F tabel (3,33) dengan tingkat signifikansi 0,000, maka H3 diterima yaitu: Penempatan Karyawan dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 4.

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.819	3.117		.904
	PenempatanKaryawan	.283	.084	.450	3.371
	KecerdasanIntelektual	.463	.152	.408	3.054
a. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Tabel 4. menunjukkan Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Penempatan Karyawan diperoleh nilai thitung (3,371) > ttabel (2,037) dan nilai signfiikan sebesar 0,002 < 0,05, maka H1 diterima yaitu: Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial variabel Kecerdasan Intelektual diperoleh nilai thitung (3,054) > ttabel (2,037) dan nilai signfiikan sebesar 0,005 < 0,05, maka H2 diterima yaitu: Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan.

Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Penempatan Karyawan diperoleh nilai thitung (3,371) > ttabel (2,037) dan nilai signfiikan sebesar 0,002 < 0,05, maka H1 diterima yaitu : Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustriyana (2016) bahwa Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Menurut Silaen (2021:102), penempatan sumber daya manusia merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan karyawan pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai. Dengan penempatan karyawan yang tepat, akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan. Penempatan karyawan pada perusahaan PT. Solo Murni Medan masih belum mendukung jabatannya saat ini, karena banyaknya karyawan yang diterima tanpa pengalaman kerja sehingga sulit dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kemudian banyaknya pendidikan yang belum sesuai kriteria dari divisi kerja yang dibutuhkan, seperti: divisi keuangan yang seharusnya kriteria dari segi pendidikan minimal S1 Akuntansi tetapi yang diterima berpendidikan SMA, hal ini mengakibatkan kesulitan dalam pemahaman dengan cepat dan tepat sehingga memicu kesulitan senior dalam rangka memberikan arahan dan pemahaman. Hal ini memicu karyawan bekerja tidak optimal sehingga memicu penurunan semangat kerja karyawan yang rendah yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan karyawan yang melewati waktu yang ditentukan.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial variabel Kecerdasan Intelektual diperoleh nilai thitung (3,054) > ttabel (2,037) dan nilai signfiikan sebesar 0,005 < 0,05, maka H2 diterima yaitu : Kecerdasan

Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2020) bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Menurut Sumanto (2020:161), “Orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual pas-pasan tetapi ditunjang dengan semangat kerja yang cukup tinggi menghasilkan kemakmuran melebihi mereka yang mempunyai pendidikan yang tinggi”. Kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. Kecerdasan Intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi obyektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dan lain-lain. Kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan perusahaan PT. Solo Murni Medan masih banyak yang belum dapat mendukung pekerjaannya di dalam perusahaan ini. Hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang diterima tanpa pengetahuan yang sesuai sehingga mengakibatkan karyawan bekerja tidak optimal. Kecerdasan intelektual yang ada pada diri karyawan juga belum berkembang karena minimnya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan. Karyawan pada perusahaan ini juga sering melupakan tugasnya dengan baik. Hal ini menjadi permasalahan dalam melaksanakan tugasnya. Kecerdasan intelektual yang masih belum efektif ini menyebabkan semangat kerja karyawan yang menurun yang tercermin dari banyaknya pekerjaan karyawan yang dihasilkan mengalami kesalahan dan karyawan bekerja kurang teliti sehingga terkadang merugikan perusahaan karena terjadinya keluhan dari konsumen kepada perusahaan.

Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kecerdasan Intelektual terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan

Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung $(15,411) > F$ tabel $(3,29)$ dengan tingkat signifikansi $0,000$, maka H_3 diterima yaitu: Penempatan Karyawan dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2019) bahwa Iklim Organisasi dan Perilaku Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Menurut Kusumaryoko (2021:22-23), ada beberapa unsur pula yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam menjaga semangat kerja dan performa dari para karyawan. Unsur-unsur tersebut antara lain kebutuhan karyawan yang harus diperhatikan, gaji harus memadai dan penempatan harus pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan, kecerdasan intelektual dan keterampilan. Semangat kerja karyawan pada perusahaan PT. Solo Murni Medan mengalami penurunan yang terlihat dari banyaknya karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, kualitas hasil pekerjaan yang mengalami penurunan terlihat dari kesalahan kerja yang sering terjadi. Hal ini diakibatkan penempatan karyawan yang belum sesuai dengan kriteria divisi kerja baik dari segi pendidikan maupun pengalaman kerja yang diharuskan sehingga belum mendukung jabatannya dan tugasnya saat ini sehingga memicu karyawan bekerja belum optimal dalam melaksanakan tugasnya dan kecerdasan intelektual yang masih belum baik sehingga pelaksanaan tugasnya belum efektif dan efisien dan kecerdasan intelektual yang ada pada diri karyawan juga belum berkembang karena minimnya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan. Ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Solo Murni Medan.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan;

Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan; dan

Penempatan Karyawan dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Solo Murni Medan. Besarnya Koefisien determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0.459 berarti Penempatan Karyawan dan Kecerdasan Intelektual dapat menjelaskan Semangat Kerja Karyawan sebesar $45,9\%$ dan sisanya $54,1\%$ ($100-45,9=54.1$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : Keterampilan Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management and Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Agustriyana. 2016. Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT Yuniko Asia Prima di Kota Bandung. Jurnal.
- Amirullah. 2016. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ayu. 2020. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Ghivella Wood Fortune. Jurnal.
- Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Badeni. 2018. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, Mila. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka.
- Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2017. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat. Bandung: PT Refika Aditama
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016.. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Jakarta: Graha Ilmu
- Kusumaryoko. Prayogo. Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Yogyakarta: Deepublish.
- Kusumawati, R, Harini S dan Amanullah. 2017. Metode Statistika, Pendekatan Teoritis dan Aplikatif. Jakarta: Penerbit Prestasi Pustakaraya
- Masganti, Sit. 2021. Kecerdasan Majemuk Anak Usia Dini dengan Permainan Tradisional. Jakarta: Kencana
- Mulyadi. 2017. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Radaaditia. 2020. About Intelligent and Genius. Jakarta: The First on Publisher.
- Siahaan. 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Hanatekindo Mulia Abadi). Jurnal.
- Silaen, Novia Ruth. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukanti. 2021. Psikologi Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.

- Sumanto. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia-Memasuki Revolusi Industri 4.0. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing. Service).
- Sutrisno, Edy. 2018. Budaya Organisasi. Penerbit: Jakarta: Kencana
- Torang, Syamsir. 2020. Organisasi dan Manajemen. Bandung: Alfabeta.