

Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Hindoli Sungai Lilin

Aan Maulana¹, Suhada², Benny Usman³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, aanmaulana0903@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, suhadaahmadmadjid@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, broperlengkapan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini melihat bagaimana rasio pasar dan rasio profitabilitas mempengaruhi return saham di sektor perhotelan. Selain itu, prosedur penelitian menggunakan teknik penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian di sektor perhotelan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, metode pengumpulan data yang di gunakan adalah dokumentasi. Statistik deskriptif, seperti regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan signifikansi, digunakan dalam teknik analisis data. Setelah di lakukan penelitian di peroleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,505 + 0,255X_1 - 0,105X_2$ yang menunjukkan bahwa variabel rasio pasar yaitu *price earning ratio* (PER) lebih dominan dari pada variabel rasio profitabilitas yaitu *return on asset* (ROA) dalam mempengaruhi *return* saham. Dari perhitungan koefisien determinasi didapat hasil 0,077, dari data menunjukkan keadaan sumbangan dampak rasio pasar serta rasio profitabilitas terhadap *return* saham sebesar 7,7% dan sisanya 92,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji. Price Earning Ratio (PER) dan Return On Asset keduanya memiliki nilai signifikan masing-masing sebesar 0,026 dan 0,260 untuk mendukung hipotesis penelitian. Menurut temuan penelitian, *price earning ratio* memiliki dampak yang cukup besar terhadap pengembalian saham sementara pengembalian aset memiliki dampak yang tidak signifikan. Hasil uji F hitung menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,038 yang menunjukkan bahwa rasio pasar dan rasio profitabilitas secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap return saham.

Kata Kunci: *Price earning ratio, return on asset, return* saham.

ABSTRACT

This study looks at how market ratios and profitability ratios affect stock returns in the hotel sector. In addition, the research procedure uses quantitative research techniques with research subjects in the hotel sector listed on the Indonesia Stock Exchange, the data collection method used is documentation. Descriptive statistics, such as multiple linear regression, coefficient of determination, and significance, are used in data analysis techniques. After doing the research, we get the multiple linear regression equation $Y = 1.505 + 0.255X_1 - 0.105X_2$ which shows that the market ratio variable, namely price earning ratio (PER), is more dominant than the profitability ratio variable, namely return on assets (ROA) in influencing stock returns. . From the calculation of the coefficient of determination, the result is 0.077. From the data, it shows that the condition of the contribution to the impact of the market ratio and the ratio of profitability to stock returns is 7.7% and the remaining 92.3% is influenced by other variables not tested. Price Earning Ratio (PER) and Return On Assets both have significant values of 0.026 and 0.260 respectively to support the research hypothesis. According to research findings, price earning ratio has a considerable impact on stock returns while asset returns have an insignificant impact. The results of the calculated F test show a significance value of 0.038 which indicates that market ratios and profitability ratios together have a large effect on stock returns.

Keywords : *Price earning ratio, return on assets, stock returns.*

A. PENDAHULUAN

Pangkal Energi Orang (SDM) pada hakikatnya ialah peninggalan penting serta bagian integral dari sesuatu badan ataupun industri. Pangkal energi orang yang bermutu ialah perihal yang berarti untuk kesinambungan hidup badan, sebaliknya manajemen yang efisien merupakan kunci untuk kesuksesan sesuatu badan itu. Salah satu dari profesionalitas SDM merupakan sanggup bertugas dengan bagus.



Bila badan mau bertumbuh dengan cepat, hingga badan wajib memiliki pangkal energi orang yang sanggup menunjukkan kemampuan yang bagus,(Rusby, 2017, p. 6).

Pembelajaran merupakan upaya siuman yang dicoba oleh keluarga, warga serta penguasa lewat aktivitas edukasi, pengajaran, serta bimbingan, yang berjalan di sekolah serta luar sekolah selama hidup buat menyiapkan partisipan ajar supaya bisa memperlakukan andil dalam bermacam area hidup dengan cara senantiasa buat era yang hendak tiba,(Amalia, 2017, p. 11). Pembelajaran merupakan perihal yang amat berarti sebab amat berfungsi pada keberhasilan pekerjaan seorang. Lewat cara pembelajaran seorang hendak memperoleh ilmu yang dapat mendukung keberhasilan pekerjaannya kedepannya. Pembelajaran memanglah berarti dalam bumi kegiatan, meski, bukan ialah salah satunya aspek yang bisa mendukung karir. Pembelajaran besar pasti tidak hendak berarti tanpa diajari dengan keterampilan yang ahli. Oleh sebab itu, keahlian pula jadi salah satu aspek determinan dikala merambah bumi kegiatan,(Widyaningrum serta Siswati, 2017, p. 33- 44)

Industri menaruh pegawai cocok dengan kompetensi serta kemampuan yang dipunyanya. Bila industri kurang pas dalam menaruh posisi pegawai dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan hingga kemampuan pegawai tersebut tidak hendak maksimal alhasil tujuan industri tidak hendak berhasil dengan maksimum. Menurut (Amalia, 2017, p. 120) kalau faktor- faktor yang pengaruhi kemampuan pegawai berarti buat dicermati sebab ini bisa tingkatkan mutu pangkal energi orang didalam industri.

Faktor- faktor itu ialah pembelajaran serta motivasi penataran pembibitan, kompetensi serta area kegiatan pembelajaran serta pengalaman kegiatan serta lain- lain.

Placement ataupun penempatan kegiatan bisa pengaruhi etos kegiatan pegawai sebab ialah factor berarti yang bisa menciptakan pemanfaatan pangkal energi orang(SDM) yang maksimal untuk industri alhasil bisa tercapainya tujuan industri,(Rusby, 2017, p. 49).

Pegawai di sesuatu industri, dalam melaksanakan kegiatan profesinya dengan cara berkepanjangan dengan membagikan daya, durasi, pandangan serta keahlian yang dipunyanya untuk keinginan serta perkembangan dan kesinambungan hidup industri. Etos kegiatan pegawai yang bertambah hendak berakibat positif dalam menggapai tujuan industri (Ginting, 2016m p. 24). Pegawai dengan kemampuan yang besar hendak dengan kilat dan terampil dalam menuntaskan profesinya, sebaliknya pegawai kemampuan yang kecil hendak mempunyai profesi yang lamban serta hadapi keterlambatan dalam menuntaskan profesinya (Bidadari dkk, 2016) alhasil perihal ini hendak berikan akibat untuk kelangsungan perusahaan.

Bagi (Rusby, 2016, p. 24), kalau pemberdayaan pangkal energi orang bisa dijadikan dorong ukur hasil badan dalam menghasilkan keinginan badan, ialah daya kegiatan yang aman kredibilitasnya sebab tercukupi kesejahteraannya dengan upah yang bagus serta tingkatan daya produksi yang maksimal. Tingginya hasil kegiatan pegawai merupakan daya produksi yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkatan khusus. Daya produksi pegawai tidaklah sesuatu bertepatan saja, namun banyak aspek yang pengaruhi antara lain dorongan, patuh kegiatan, serta imbalan yang diserahkan pada daya kegiatan. Faktor- faktor itu amat berarti dalam aspek pabrik serta badan yang lain yang diperlukan buat melindungi kegiatan serta hasil kegiatan pegawai alhasil yang bisa mendukung ketercapaian daya produksi kegiatan yang besar.

Etos kegiatan kerap kali ditafsirkan selaku integritas, kegiatan keras, intensitas serta lain- lain. Tingkatkan etos kegiatan ialah salah satu wujud pertanggungjawaban pihak karyawan kepada pihak industri (Ginting, 2016, p. 44). Oleh sebab itu, tiap orang ataupun golongan diperusahaan wajib mempunyai etos kegiatan serta pemahaman buat silih bertugas serupa serta sanggup mensupport kebutuhan strategi industri buat mensupport seluruh keinginan industri.

Pangkal energi orang yang menang serta mempunyai etos kegiatan yang bagus bisa dipengaruhi dari kerangka balik pembelajaran serta pengalaman kegiatan yang dipunyai oleh orang itu sebab etos kegiatan tidak bisa dipisahkan dengan mutu pangkal energi orang itu sendiri. Melonjaknya mutu pegawai bisa berhasil bila terdapat pembelajaran yang menyeluruh serta baik, diiringi dengan kenaikan serta ekspansi pembelajaran, kemampuan serta keahlian alhasil terus menjadi bertambah pula kegiatan serta daya produksi pegawai selaku pelakon ekonomi (Ginting, 2016, p. 53).

Permasalahannya tidak gampang mencari SDM yang professional dengan riwayat pembelajaran yang bagus, mempunyai etos kegiatan yang besar serta ingin ditempatkan dimanapun, sebab pada biasanya SDM yang berkerja pada industri perkebunan sawit berlatar belakang pembelajaran non pengalaman, buat itu industri bersekala besar semacam PT. Hindoli perlu meningkatkan mutu SDM disamping kenaikan mutu yang lain. Kenyataan yang lain merupakan mereka yang bertugas di pabrik perkebunan sedang didominasi oleh mereka yang berlatar balik alumni SMA, serta S1 yang belum dibekali penataran pembibitan pendek mengenai perkebunan sawit. Kenyataan ini pastinya mempengaruhi kepada mutu penciptaan sawit di PT. Hindoli Sungai Parafin.

PT. Hindoli Bengawan Parafin ialah merupakan suatu industri yang aktivitasnya beranjak di aspek perkebunan serta pabrik pengolahan kelapa sawit. Industri ini mempunyai 4 estate yang terdiri dari Estate TD atau SG, Estate Sungai Petiolus, Estate Bengawan Tungkal serta pula State Mukut serta Penuguan, PT. HINDOLI (A Cargill Company) juga memiliki 2 pabrik pengolahan kelapa sawit ialah Mill Bengawan Parafin serta Mill Tanjung Dalam serta 1 General Office.

PT. Hindoli sendiri mempunyai kapasitas penciptaan CPO yang menggapai 120 ton atau jam serta mempunyai perkebunan kelapa sawit dengan besar dekat 21.425 hektar yang memproduksi tSayan buah fresh yang kita cara di 4 pabrik kepunyaan sendiri yang mnghasilkan minyak anom serta bulir sawit berkualitas besar.

Mengenang keinginan kelapa sawit sangat besar, hingga industri senantiasa berupaya dalam menghasilkan daya kegiatan yang bermutu serta mampu memberikan kemampuan yang bagus. PT. Hindoli dalam pembelajaran, industri menyediakan berbagai program buat mendukung profesionalitas serta kompetensi penataran pembibitan, serta workshop di pusat pendidikandan penataran pembibitan PT. Hindoli begitupula dalam penempatan tiap rekrutmen PT. Hindoli, paling utama dalam jenjangpendidikan terakhir D3 atau S1 pasti diberi kabar buat mau ditempatkan di sebagian area kala tehapseleksi. Alibi penempatan itu sebab bagian PT. Hindoli melingkupi 2 wilayah di Indonesia, kebijaksanaan penempatan kegiatan itu buat kompetensi tahapan pekerjaan Pegawai. Sebab tiap unit memiliki tantangan serta kebudayaan adat yang berbeda- beda alhasil hard keterampilan, soft keterampilan, dan penampilan mereka diuji di bagian manapun pegawai ditempatkan.

Terpaut dengan Etos kegiatan perihal ini butuh dicermati oleh perusahaan sebab daya produksi pegawai berfungsi berarti dalam memastikan bagus jeleknya performa perusahaan. Etos kegiatan berbentuk pemberian sarana ialah fakta



perhatian PT. Hindoli kepada karyawannya, perihal itu supaya tiap karyawan senantiasa maksimal dalam bertugas. Etos kerja karyawan yang bagus hendak terbentuk jika pembelajaran, serta penempatan kerja sudah terkabul.

Hal tahapan pembelajaran resmi ialah penanda dalam pembelajaran ini, Wahdanfiari (2019) menguraikan terus menjadi besar tahapan pendidikan yang dicapai, hingga terus menjadi besar pula etos kegiatan yang dipunyai pegawai. Mutu SDM yang menang serta etos kegiatan yang baik dapat dipengaruhi dari kerangka balik pembelajaran yang dipunyai oleh orang itu. Sebab melonjaknya etos kegiatan pegawai bisa berhasil bila adapendidikan yang menyeluruh serta baik, diiringi dengan kenaikan pembelajaran. Senada dengan Putridan Ratnasari, (2019) kalau pembelajaran serta penempatan bisa pengaruhi kemampuan. Pembelajaran serta penataran pembibitan dibutuhkan untuk memperbaiki mutu diri pekerja dalam melakukan profesinya.

Dengan pemberian pembelajaran serta program penataran pembibitan yang pas serta cocok maka pekerja akan dapat menguasai pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan kemampuan yang besar. Pembelajaran serta penataran pembibitan menggenggam peranan penting kepada peningkatkan kemampuan pegawai. Perbandingan kerangka balik serta tingkatan pembelajaran pegawai membuat hasil kegiatan pegawai berlainan, perbandingan tipe, keseriusan serta penataran pembibitan yang diiringi pegawai pula hendak melainkan hasil kegiatan pegawai. Tetapi begitu, riset lain menciptakan penemuan kebalikannya dimana penataran pembibitan tidak pengaruhi kinerja dan pembelajaran tidak pengaruhi kemampuan. Kesenjangan riset itu membagikan kesempatan perlunya analisis mendalam dalam suatu riset. Tidak adanya pengaruh dapat terjalin sebab pembelajaran serta penataran pembibitan tidak dengan cara langsung dalam durasi pendek mengubah kemampuan. Oleh sebab itu, riset ini berusaha memasukkan etos kegiatan selaku calo pembelajaran dengan penempatan kegiatan karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta Sayangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak atau pandangan yang paling komprehensif mengenai tatanan, (Ginting, 2016, p. 2).

Tasmara (2002:23) berpendapat dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hamper mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

Menurut Anaroga (2014: 23) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu Sayangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Anaroga (2014) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut: a) Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia, b) Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan, c) Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tindakan moral, d)

Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti, dan e) Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Sejalan dengan Sinamo (2011: 17), etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Sinamo juga menjelaskan etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen padaparadigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya. Sayangnya bahwa etos kerja merupakan pondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Sayangnya ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber diawal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun kebelakang ini semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama, bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disertai komitmen total dan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja sehingga dapat menyukkseskan kerja dan amalnya.

Indikator Etos Kerja

Adapun indikator etos kerja menurut Sinambela (2017:355-356) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada saat kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Jenjang Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual kelagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.



Fungsi dari pendidikan nasional menurut undang-undang tersebut adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Menurut Sujana (2019, p. 29) mengatakan “Pendidikan adalah upaya untuk membantu jiwa anak-anak didik baik lahir maupun batin, dari sifat kodratnya menuju kearah peradaban manusiawi yang lebih baik, sebagai contoh dapat dikemukakan; anjuran atau arahan untuk anak duduk lebih baik, tidak berisik agar tidak mengganggu orang lain, mengetahui badan bersih seperti apa, rapih pakaian, hormat pada orang yang lebih tua dan menyayangi yang muda, saling peduli satu sama lain, itu merupakan sebagian contoh proses pendidikan untuk memanusiaikan manusia.” Adapun pengertian lain yaitu pendidikan merupakan proses berkelanjutan yang tidak pernah berhenti (*never ending process*), sehingga dapat menghasilkan yang berkesinambungan, yang diperlihatkan pada manusia masa depan, yang berpedoman nilai-nilai budaya dan Pancasila.

Pendapat lain tentang pendidikan dikemukakan oleh Sadulloh (2015, p.55) menyatakan bahwa, pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak manusia lahir. Pendidikan merupakan sebuah usaha dari manusia untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya yang berlangsung sepanjang hayat.

Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, Harsono (2011, p.162). Menurut Hasibuan (2007, p.69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1)

Dari beberapa definisi tentang pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu prosels untuk mengembangkan semua aspek dalam kepribadian manusia secara menyeluruh untuk mencapai kepribadian individu yang lebih baik.

Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2016:3), yaitu:

1. Pendidikan Formal

Indikator berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas dan perguruan tinggi.

2. Pendidikan Informal

Indikator berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Penempatan

Menurut Mangkuprawira (2016:171), penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Sama halnya menurut Rivai (2015:55), penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Selnada dengan pendapat di atas, Sunyoto (2017:122) menjelaskan penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Mathis dan Jackson dikutip Runtunuwu, et. al., (2015:83) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Sastrohadiwiry (2012:122), penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabannya.

Dalam rangka penempatan, Siagian (2019:169) menambahkan alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dan bentuk lain adalah alih tempat, hal ini berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya relatif sama.

Penempatan SDM adalah proses kegiatan yang dilaksanakan Manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, Ardana (2016:82).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat.

Indikator Penempatan

Peneliti mengambil indikator penempatan pegawai dari Ardana (2012:82), yaitu:

1. Latar Belakang Pendidikan
Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademisi yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kesesuaian dengan latar belakang pendidikan.
2. Pengalaman Kerja
Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapat perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Contohnya kesesuaian pengalaman dengan hasil kerja dan kesesuaian masa kerja dengan kenaikan jabatan.
3. Status Perkawinan
Tenaga kerja wanita yang telah bersuami dan mempunyai anak perlu mendapat pertimbangan. Sebaiknya tenaga kerja tersebut tidak ditempatkan jauh dari tempat tinggal suaminya. Contohnya: jumlah tanggungan dengan upah yang diterima dan kesesuaian promosi jabatan dengan status perkawinan.
4. Faktor Umur



Tenaga kerja yang usianya agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai risiko dan tanggung jawab berat. Sebaliknya tenaga kerja dengan usia masih muda dan energik diberikan tugas dan pekerjaan yang lebih berat dan risiko yang lebih besar. Contohnya: kesesuaian usia dengan pekerjaan.

5. Faktor Jenis Kelamin

Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah tenaga kerja pria. Seperti Satpam, *Waker*, tukang kebun, pesuruh, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon yang lebih cocok adalah wanita. Contohnya kesesuaian jenis kelamin dengan pekerjaan.

C. METODE PENELITIAN

Dalam riset ini tata cara yang dipakai pengarang merupakan tata cara deskriptif kuantitatif sebab informasi riset berbentuk angka- angka serta analisa informasi bertabiat statistik. Sugiyono (2018: 8) Objek riset ini direncanakan pada kantor PT. Hindoli Bengawan Parafin terdapat di Jalan. Raya Palembang- Jambi Dusun Teluk Kemang Kecamatan Bengawan Parafin Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

Posisi itu diseleksi sebab mempunyai seluruh pandangan pendukung supaya riset bisa berjalan dengan bagus.

Populasi dalam riset ini merupakan semua pegawai kantor PT. Hindoli Bengawan Parafin di bagian biasa yang berjumlah 43 orang yang terdapat di Jalan. Raya Palembang- Jambi Dusun Teluk Kemang Kecamatan Bengawan Parafin Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Sebab jumlah populasi cuma 43, hingga pencabutan ilustrasi dalam riset ini memakai ilustrasi populasi. Jadi, ilustrasi yang hendak diawasi sebesar 43 orang pegawai pada PT. Hindoli Bengawan Parafin.

Metode pengumpulan informasi riset ini memakai metode angket serta pemilihan. Periset dalam melaksanakan rasio pengukuran ialah diukur memakai rasio Likert, Sugiyono (2018: 217).

Ada pula percobaan anggapan klasik dalam riset ini terdiri dari percobaan normalitas, percobaan multikolineritas, serta percobaan heteroskedastisitas. Analisa informasi dalam riset ini dicoba dengan analisa regresi linear berganda, hubungan, serta koefisien pemastian. Percobaan anggapan memakai Percobaan t serta Percobaan F. Percobaan t dipakai buat mengenali apakah dengan cara parsial elastis pembelajaran (X1) serta penempatan kegiatan(X2) kepada etos kegiatan pegawai(Y) mempengaruhi ataupun tidak. Pengetesan ini dicoba dengan menyamakan angka penting di dasar 0, 05(5%), serta Percobaan F (dengan cara simultan) dipakai buat mencoba akibat dengan cara bersama- sama antara elastis pembelajaran serta pengalaman kegiatan kepada etos kegiatan karyawan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Pengujian Validitas Kuesioner Variabel Pendidikan (X₁)

Item	<i>Corrected Correlation</i>	<i>Item-Total</i>	<i>r_{tabel}</i> (Taraf Kepercayaan 95%)	Keterangan
1	0,497		0,3610	Valid
2	0,509		0,3610	Valid

3	0,707	0,3610	Valid
4	0,626	0,3610	Valid
5	0,599	0,3610	Valid
6	0,517	0,3610	Valid
7	0,424	0,3610	Valid
8	0,664	0,3610	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

Hasil Pengujian Validitas Kuesioner Variabel Penempatan Kerja (X_2)

Item	Corrected Correlation	Item-Total	r_{tabel} (Taraf 95%)	Kepercayaan	Keterangan
1	0,525		0,3610		Valid
2	0,615		0,3610		Valid
3	0,568		0,3610		Valid
4	0,552		0,3610		Valid
5	0,707		0,3610		Valid
6	0,522		0,3610		Valid
7	0,696		0,3610		Valid
8	0,562		0,3610		Valid
9	0,765		0,3610		Valid
10	0,596		0,3610		Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

Pengujian Validitas Kuesioner Variabel Etos Kerja (Y)

Item	Corrected Correlation	Item-Total	r_{tabel} (Taraf 95%)	Kepercayaan	Keterangan
1	0,586		0,3610		Valid
2	0,617		0,3610		Valid
3	0,490		0,3610		Valid
4	0,500		0,3610		Valid
5	0,477		0,3610		Valid
6	0,518		0,3610		Valid
7	0,678		0,3610		Valid
8	0,523		0,3610		Valid
9	0,766		0,3610		Valid
10	0,481		0,3610		Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Nilai Reliabilitas	Standar Reliabilitas	Nilai	Keterangan
X_1	0,823	0,6		Reliabel
X_2	0,879	0,6		Reliabel
Y	0,846	0,6		Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023



Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas Data

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pendidikan (X1)	Penempatan Kerja (X2)	Etos Kerja (Y)
	N	43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.72	38.00	38.70
	Std. Deviation	4.300	6.601	6.784
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.101	.122
	Positive	.110	.090	.122
	Negative	-.107	-.101	-.107
	Kolmogorov-Smirnov Z	.720	.664	.797
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.678	.771	.549

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

Pada tabel menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) buat elastis Pembelajaran sebesar 0, 678, elastis Penempatan Kegiatan sebesar 0, 771, serta buat elastis Etos Kegiatan sebesar 0, 549. Semacam dikenal kalau bila angka Asymp. Sig.(2- tailed) 0, 05 hingga informasi berdistribusi wajar, serta kebalikannya bila angka Asymp. Sig.(2- tailed)< 0, 05 hingga informasi tidak berdistribusi wajar. Dengan begitu, informasi elastis Pembelajaran, Penempatan Kegiatan, serta Etos Kegiatan berdistribusi wajar.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinearitas

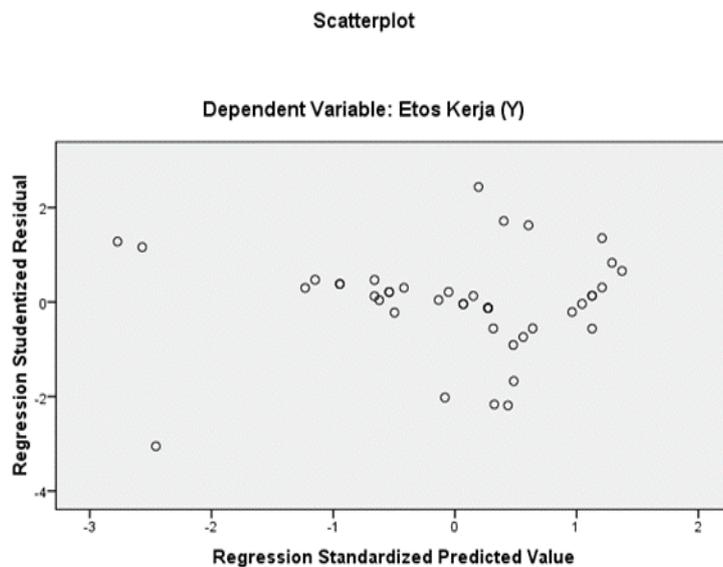
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Constant			
Pendidikan (X1)	.380	2.634	Tidak ada Multikolinearitas
Penempatan Kerja (X2)	.380	2.634	Tidak ada Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel yaitu variabel Pendidikan (X₁) dan variabel Penempatan Kerja (X₂) adalah 2,634 lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* variabel Pendidikan (X₁) dan variabel Penempatan Kerja (X₂) adalah 0,380 lebih besar dari 0,100, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.224	3.737		1.666	.104
Pendidikan (X1)	.742	.172	.470	4.322	.000
Penempatan Kerja (X2)	.504	.112	.487	4.477	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

Hasil Uji Korefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.905^a	.819	.810	2.960

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023



Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.810	2.960

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.224	3.737		1.666	.104
	Pendidikan (X1)	.742	.172	.470	4.322	.000
	Penempatan Kerja (X2)	.504	.112	.487	4.477	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

Bersumber pada bagan bisa dikenal terdapat akibat dengan cara parsial variabel-variabel leluasa kepada elastis terikat alhasil diterima hasil riset pada pengetesan anggapan.

- 1) Percobaan Anggapan Pertama Bersumber pada Bagan 11 membuktikan kalau angka signifikan variabel pembelajaran $0,000 < 0,05$ Hasil riset ini meyakinkan bukti anggapan 1(satu) ataupun terdapat akibat pembelajaran kepada etos kegiatan pegawai pada PT. Hindoli Bengawan Parafin.
- 2) Percobaan Anggapan Kedua Bersumber pada Bagan 11 membuktikan kalau angka signifikan variabel Penempatan Kegiatan sebesar $0,000 < 0,05$ Hasil riset ini meyakinkan bukti anggapan 2(2) ataupun terdapat akibat penempatan kepada etos kegiatan pegawai pada PT. Hindoli Bengawan Parafin.

Hasil Uji F

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1582.671	2	791.335	90.335	.000 ^a
	Residual	350.399	40	8.760		
	Total	1933.070	42			

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

Bagan membuktikan kalau angka Fhitung buat bentuk regresi merupakan 28,905 dengan tingkatan signifikansi $0,000 < 0,05$ hingga tingkatan signifikansi bentuk regresi lebih kecil dari derajat jelas. Hasil ini membuktikan kalau variabel- variabel leluasa ialah Pembelajaran serta Penempatan Kegiatan dengan cara simultan memiliki akibat penting kepada elastis terikat ialah Etos Kegiatan pegawai. Alhasil anggapan 3(3) yang bersuara terdapat akibat pembelajaran serta penempatan kepada etos kegiatan pegawai pada PT. Hindoli Bengawan Parafin diperoleh kebenarannya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil riset membuktikan kalau terdapat akibat pembelajaran kepada etos kegiatan pegawai pada PT. Hindoli Bengawan Parafin. Perihal ini berarti kalau pembelajaran mempunyai akibat penting kepada etos kegiatan pegawai di PT. Hindoli Bengawan Parafin. Dalam kondisi ini, hasil riset membuktikan kalau pegawai yang mempunyai tingkatan pembelajaran yang lebih besar mengarah mempunyai etos kegiatan yang lebih bagus dibanding dengan pegawai yang mempunyai tingkatan pembelajaran yang lebih kecil.

Pembelajaran bisa membagikan wawasan, keahlian, serta uraian yang dibutuhkan buat melakukan kewajiban dengan efisien serta berdaya guna. Pegawai yang mempunyai pembelajaran yang bagus umumnya mempunyai uraian yang lebih bagus mengenai tanggung jawab serta impian dalam profesi mereka. Pegawai pula mengarah mempunyai keahlian analitis serta jalan keluar permasalahan yang lebih bagus, dan bisa mengadopsi pergantian dengan lebih kilat.

Tidak hanya itu, pembelajaran pula bisa pengaruhi tindakan serta nilai- nilai orang kepada profesi. Pegawai yang hadapi pembelajaran yang bagus kerap kali mempunyai dorongan yang lebih besar, tekad buat mencapai hasil, serta rasa tanggung jawab yang kokoh kepada profesi mereka. Mereka mengarah lebih berdedikasi serta berupaya buat menggapai kemampuan yang lebih bagus.

Penemuan riset ini selaras dengan riset Permana(2021) yang merumuskan pembelajaran mempengaruhi kepada etos kegiatan para pegawai di BPRS Tepercaya Rabbaniah Kabupaten Bandung.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil riset membuktikan kalau terdapat akibat penempatan kepada etos kegiatan pegawai pada PT. Hindoli Bengawan Parafin. Perihal ini berarti kalau penempatan ataupun pengutusan pegawai dalam sesuatu posisi ataupun kewajiban khusus di PT. Hindoli Bengawan Parafin mempunyai akibat kepada etos kegiatan mereka. Etos kegiatan merujuk pada tindakan, agama, serta nilai- nilai yang mendesak orang buat bertugas dengan giat, patuh, serta komitmen besar kepada profesi mereka. Dalam kondisi riset ini, kala pegawai ditempatkan di posisi ataupun kewajiban yang cocok dengan keahlian, atensi, serta dorongan mereka, mereka mengarah membuktikan etos kegiatan yang lebih besar.

Penempatan kegiatan merujuk pada cara pengutusan pegawai ke posisi ataupun kewajiban khusus dalam sesuatu badan. Cara ini mengaitkan penentuan serta penempatan orang bersumber pada patokan semacam keahlian, wawasan, serta pengalaman yang relevan. Tujuan penting dari penempatan kegiatan merupakan buat membandingkan orang dengan profesi yang cocok dengan keahlian serta atensi mereka.



Penempatan yang pas bisa memotivasi pegawai dengan membagikan rasa kebahagiaan kegiatan yang lebih besar. Mereka merasa kalau profesi mereka relevan dengan kemampuan serta atensi mereka, alhasil mereka lebih termotivasi buat melakukan tugas- tugas mereka dengan giat serta pengabdian. Dalam area kegiatan yang cocok, pegawai bisa memakai kemampuan mereka seluruhnya, merasa dinilai, serta merasa mempunyai tanggung jawab kepada profesi mereka.

Penempatan yang pas pula bisa tingkatkan rasa kepemilikan kepada profesi. Kala pegawai ditempatkan di posisi yang cocok, mereka merasa mempunyai tanggung jawab yang lebih besar kepada profesi mereka. Mereka bisa jadi lebih berkomitmen buat menggapai tujuan badan serta ikut serta aktif dalam usaha industri.

Penemuan riset ini diperkuat hasil riset Labita serta Bangun(2022) yang merumuskan penempatan SDM mempengaruhi signifikansi kepada Etos Kerja.

Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Secara Simultan Terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil riset membuktikan terdapat akibat pembelajaran serta penempatan dengan cara berbarengan(simultan) kepada etos kegiatan pegawai pada PT. Hindoli Bengawan Parafin. Akibat ini membuktikan kalau pembelajaran dan penempatan pegawai dalam posisi yang cocok dengan kualifikasi serta kemampuan mereka dengan cara bersama- sama berakibat positif kepada etos kegiatan pegawai.

Pembelajaran pegawai bisa tingkatkan wawasan, keahlian, serta uraian mereka mengenai tugas- tugas profesi yang diemban. Dengan kenaikan ini, pegawai mengarah mempunyai dorongan yang lebih besar, lebih yakin diri, serta merasa lebih profesional dalam melaksanakan profesi mereka. Perihal ini berakibat positif pada tindakan mereka kepada profesi, tercantum etos kegiatan yang kokoh.

Penempatan yang pas dalam posisi yang cocok dengan kualifikasi serta kemampuan pegawai pula berkontribusi kepada etos kegiatan yang bagus. Kala pegawai ditempatkan pada posisi yang cocok dengan kemampuan serta atensi mereka, mereka merasa lebih termotivasi serta mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih besar kepada profesi mereka. Mereka mengarah mempunyai kebahagiaan kegiatan yang besar serta berkomitmen buat membagikan kemampuan terbaik.

Dalam kondisi PT. Hindoli Bengawan Parafin, hasil riset membuktikan kalau pembelajaran serta penempatan dengan cara berbarengan berfungsi berarti dalam pengaruhi etos kegiatan pegawai. Dengan pembelajaran yang relevan serta penempatan yang pas, industri bisa tingkatkan dorongan, kebahagiaan, serta kemampuan pegawai dengan cara totalitas. Ini pula bisa menolong menghasilkan area kegiatan yang positif serta produktif di industri tersebut.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Terdapat akibat pembelajaran kepada etos kegiatan pegawai pada PT. Hindoli Bengawan Parafin. Perihal ini berarti pegawai yang mempunyai tingkatan pembelajaran yang lebih besar mengarah mempunyai etos kegiatan yang lebih bagus dibanding dengan pegawai yang mempunyai tingkatan pembelajaran yang lebih kecil.
- b. Terdapat akibat penempatan kepada etos kegiatan pegawai pada PT. Hindoli Bengawan Parafin. Perihal ini berarti kalau kala pegawai ditempatkan di posisi

ataupun kewajiban yang cocok dengan keahlian, atensi, serta dorongan mereka, mereka mengarah membuktikan etos kegiatan yang lebih besar.

- c. Terdapat akibat pembelajaran serta penempatan dengan cara berbarengan(simultan) kepada etos kegiatan pegawai pada PT. Hindoli Bengawan Parafin. Akibat ini membuktikan kalau pembelajaran dan penempatan pegawai dalam posisi yang cocok dengan kualifikasi serta kemampuan mereka dengan cara bersama- sama berakibat positif kepada etos kegiatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R.(2017). Penempatan serta Pengembangan Karyawan. Jatinangor: Novel Kesusastraan IPDN.
- Anoraga Panji.(2014). Ilmu jiwa Kegiatan. Jakarta: PT Rineka Membuat.
- Ardana, Komang.(2012). Manajemen Pangkal Energi Orang. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bidadari, D. K., Suwendra, I.,& Yulianthini, N.(2016). Akibat tingkatan pembelajaran serta dorongan kegiatan kepada kemampuan pegawai. e- Journal bisma universitas Pembelajaran Ganesha, 4, 13- 22.
- Ginting, D.(2016). Etos Kegiatan. Bimbingan Jadi Pegawai Pintar. Jakarta: T. Elex Alat Komputindo.
- Gloria Natalia Mandik, Adolfina serta Greis Meter. Sendow.(2019). Akibat Pembelajaran, Penempatan Serta Kebahagiaan Kegiatan kepada Daya produksi Pegawai pada PT. PLN(persero) rayon paniki manado. Harian EMBA: Harian Studi Ekonomi, Manajemen, Bidang usaha serta Akuntansi. Vol 7, Nomor 3(2019)
- Harsono.(2011). Etnografi Pembelajaran selaku Konsep Riset Kualitatif. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, SP Malayu.(2007). Manajemen Pangkal Energi Orang. Jakarta: Alam Aksara
- Gadis, N.& Ratnasari, S.(2019). Akibat Tingkatan Pembelajaran, Penataran pembibitan, serta Pengembangan Pekerjaan kepada Kemampuan Pegawai Pt. Asuransi Takaful Batam. Harian Akuntansi, Ekonomi serta Manajemen Bidang usaha, 7(1), 48– 55.
- Mangkuprawira, Sjafri.(2016). Manajemen Pangkal Energi Orang Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Z. V.(2015). Manajemen Pangkal Energi Orang buat Industri. Jakarta: Rajawali Pers.
- Runtuuwu, Hiskia Jonest et. all.(2015). Akibat Patuh, Penempatan serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan Pada Tubuh Jasa Perizinan Terstruktur Kota Manado. Harian EMBA. Harian t. p. Vol. 3, Nomor. 3.
- Rusby, Z.(2016). Manajemen Pangkal Energi Orang. Pekanbaru: Pusat Amatan Pembelajaran Islam FAI UIR.



- Sadulloh, Uyoh. (2015). Pengantar Metafisika Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryono.(2012). Manajemen Daya Kegiatan Indonesia, Versi ke- 2. Jakarta: Alam Aksara.
- Siagian, Sondang P.(2019). Manajemen Pangkal Energi Orang. Jakarta: Alam Aksara.
- Sinamo, J.(2011). 8 Etos Kegiatan Handal. Jakarta: Institut Mahardika.
- Siregar, S.(2014). Analisa Hubungan: Rancangan, Kalkulasi, serta Pemahaman. Semarang: Tubuh Pencetak Universitas Diponegoro.
- Sugiyono.(2018). Tata cara Riset Kuantitatif, Kualitatif, serta R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, I. W. C.(2019). Guna Serta Tujuan Pembelajaran Indonesia. J Adi Widya: Harian Pembelajaran Bawah, 4(1), 29- 39.
- Sunyoto.(2017). Manajemen Pangkal Energi Orang. Yogyakarta: CAPS.
- Tasmara, Toto.(2002). Etos Kegiatan Islami. Jakarta: Dengung Insani Pres.
- Hukum No 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pembelajaran Nasional.
- Wahdanfiari, ayuk adibah.(2019). Akibat Kerangka Balik Pembelajaran serta Pengalaman Kegiatan kepada Etos Kegiatan Pegawai Bank BNI Syariah Agen Kediri. Tulungagung
- Widyaningrum, Meter. Enny and Siswati, Endang.(2017). Manajemen pangkal energi orang. In: manajemen pangkal energi orang. Ubhara manajemen Press, UBHARA Surabaya, 0- 202. ISBN 9786027442443.