

## **HUBUNGAN FUNGSI DAN TUGAS KEPEMIMPINAN SEKSI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KARYAWAN PADA PT. ANDIFA PERKASA ENERGI BATULICIN KABUPATEN TANAH BUMBU**

M. Faisal Rahman.17.12.0169 Hubungan Fungsi Dan Tugas kepemimpinan seksi dalam meningkatkan disiplin karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu. Dosen Pembimbing Utama adalah Dr.Murdiansyah Herman,S.Sos,M.AP. dan Co-Pembimbing adalah Fika Fibriyanita, S.Sos,M.Ap.

.Latar belakang penelitian adalah belum terukurnya hubungan fungsi dan tugas kepemimpinan seksi dalam meningkatkan disiplin karyawan pada pt. Andifa perkasa energi batulicin kabupaten tanah bumbu.

Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep hubungan fungsi dan tugas kepemimpinan seksi dalam meningkatkan disiplin karyawan pada pt. Andifa perkasa energi batulicin kabupaten tanah bumbu .

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif yang menggambarkan hubungan fungsi dan tugas kepemimpinan seksi dalam meningkatkan disiplin karyawan pada pt. Andifa perkasa energi batulicin kabupaten tanah bumbu.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada 71,43% responden menyatakan benar bahwa dengan fungsi pimpinan mendorong Karyawan, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa; ada 78,57% responden membenarkan bahwa fungsi pimpinan dapat mendorong Karyawan untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku; ada 85,72% responden menyatakan kebenarannya, bahwa fungsi pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin Karyawan; ada 92,86% responden menyatakan kebenarannya bahwa, fungsi pimpinan bertujuan untuk mentaati disiplin Karyawan pada, seperti jam masuk dan pulang kerja; dan ada 92,86% responden membenarkan bahwa dalam fungsi pimpinan disiplin Karyawan, pemakaian seragam lengkap dengan atributnya selalu digunakan Karyawan.

2. Untuk faktor penghambat fungsi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : supervisi masih kurang, kurangnya kesadaran karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi dalam menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku; pimpinan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin masih dianggap kurang tegas dalam melaksanakan usaha pendisiplinan korektif; dan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dirasakan masih kurang.

3. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi penghambat fungsi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja Karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : supaya supervisi berjalan lebih baik lagi, maka pimpinan harus dapat mendorong Karyawan agar dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; pimpinan harus memberikan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja; Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi harus menciptakan disiplin kerja yang baik dalam suasana kepedulian tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi; pimpinan PT. Andifa Perkasa Energi harus berani dan tegas dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran Karyawannya; dan Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi perlu diberi pembinaan dan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

Kata Kunci : Fungsi, Kepemimpinan, Disiplin

## **A. PENDAHULUAN, yang terdiri dari :**

### **1. Latar Belakang**

PT Andifa Perkasa Energi (APE) adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang penjualan dan pembelian BBM industri, perusahaan ini berdiri sejak tahun 2015 dan pada tanggal 11 juli 2018 PT. APE mendapatkan sertifikat izin niaga umum yang diterbitkan oleh Dirjen Minyak dan Gas Bumi untuk menambah instrument layanan yaitu pendistribusian BBM dan penjualan BBM.

Memperhatikan dari beberapa uraian pada latar belakang masalah yang penulis paparkan diatas, maka tentunya adanya permasalahan yaitu masih belum diketahuinya pengaruh fungsi kepemimpinan di PT. Andifa Perkasa Energi, sedangkan dalam era persaingan yang sangat ketat dewasa ini, organisasi menuntut kinerja semua karyawan agar lebih aktif dan bekerja keras dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

Untuk meningkatkan disiplin karyawan, PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu secara umum telah memiliki tujuan dan memberikan arahan, pedoman yang terencana dalam mengarahkan seluruh potensi sumber daya manusia dan potensi lain yang dimiliki dalam rangka mewujudkan visi, misi dan strategi yang mampu menjawab kemajuan, perkembangan dan tantangan jaman, sedangkan secara khusus dirumuskan untuk memberikan gambaran potensi riil yang dimiliki, melalui faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan; menetapkan program dan sasaran kerja yang terarah, terukur yang akan dijadikan pedoman pada masa mendatang; memprediksi hambatan-hambatan yang terjadi dan sekaligus mencari jalan keluar (solusi); serta memberikan arah dalam upaya menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak.

Dengan meneliti permasalahan fungsi pimpinan dalam meningkatkan disiplin karyawan, diharapkan penulis dapat memberikan solusinya pada penelitian skripsi ini, dan kiranya skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi semua pihak, terutama dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi.

Untuk mencapai fungsi kepemimpinan yang telah digariskan oleh suatu organisasi, maka peran pimpinan dalam hal ini adalah Manager operasional diharapkan dapat menjalankan tersebut dengan baik dan benar, yaitu memberikan arahan dan contoh untuk disiplin yang benar, Melihat latar belakang diatas kiranya penulis mengupayakan suatu kajian ilmiah dalam mengambil judul penelitian, yaitu : "Hubungan Fungsi Dan Tugas kepemimpinan seksi dalam meningkatkan disiplin karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu ”.

## **2. Permasalahan**

Berdasarkan permasalahan yang didapat dilapangan, ternyata karyawan sering melakukan hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Fungsi Dan Tugas kepemimpinan seksi dalam meningkatkan disiplin karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.

## **3. Perumusan Masalah**

Untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas dalam menginterpretasikan fakta dan data kedalam penulisan skripsi, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Bagaimana fungsi tugas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan disiplin karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin Tanah Bumbu ?
- b. Faktor apa yang menjadi penghambat fungsi tugas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan disiplin karyawan Pt. Andifa Perkasa Energi Batulicin Tanah Bumbu ?
- c. Upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan fungsi tugas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan disiplin karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin Tanah Bumbu ?.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN, yang terdiri dari :**

### **1. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penulis menyimak dan menelaah buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, yang akhirnya dapat membantu sekali dalam penulisan skripsi ini.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yakni penulis dalam melakukan penelitian ini langsung menggali data di lapangan penelitian.

## 2. Jenis Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menceritakan hasil penelitian sesuai dengan hasil temuan dilapangan untuk kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 1998). Kemudian hasil analisisnya ditafsirkan berdasarkan teori yang dipahami peneliti (Sevilla dkk. 1992).

## 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin,

## 4. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, yang berjumlah sebanyak 14 orang.

### b. Sampel

Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan “sampling jenuh” yakni dengan mengambil semua anggota untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi keseluruhan populasi yang dijadikan sampel berjumlah 14 orang responden.

## 5. Pengumpulan dan Analisis Data

### a. Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini, data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data skunder. Kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan cara:

- 1) Data primer, data yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan instrumen yang telah dipersiapkan.
- 2) Data sekunder, data mengenai wilayah, struktur organisasi, dan lain lain yang berkaitan dengan masalah penelitian ini diambil dari dokumen terkait.

### b. Analisis Data

Analisis data, dalam rangka memahami hasil data yang dikumpulkan, maka untuk menganalisis datanya digunakan analisis statistika sederhana yaitu menggunakan tabel frekuensi, dengan rumus:

$$\text{Rumus: } p = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

p = persen

f = frekuensi

N = jumlah sampel

Hasil perhitungan tabel frekuensi tersebut di atas, kemudian diinterpretasikan sesuai dengan konsep konsep dan teori-teori yang dikuasai oleh peneliti.

## **C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **1. Peranan Pimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu**

Kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Dalam praktik kerja sehari-hari, pelaksanaan disiplin dasar terlihat dari kepatuhan karyawan dalam hal:

1. Mentaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang
2. Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawab
3. Mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya.
4. Ikut serta dalam setiap upacara yang diwajibkan.
5. bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan atasan, dan anggota masyarakat lainnya (Saydam, 2016 : 54)

Dari hasil penelitian sebagaimana yang akan diuraikan pada bagian pembahasan terlihat bahwa fungsi pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja Karyawan Kabupaten Tanah Bumbu sangatlah penting, hal ini terlihat dari arah hubungan antara antara disiplin karyawan/karyawan dan kenaikan pangkat karyawan/karyawan, yaitu ketika nilai variabel bebas naik, maka nilai variabel terikat juga ikut naik, begitu juga sebaliknya, sebagaimana yang ditunjukkan oleh data yang diambil dari responden. Dalam proses pembinaan, tentunya menginginkan adanya pendisiplinan pada karyawan, untuk itu kita membagi 3 pendisiplinan yaitu :

1. Pendisiplinan Preventif  
yaitu mendorong karyawan/karyawan agar memiliki disiplin diri.
2. Pendisiplinan Korektif  
yaitu suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan.
3. Pembinaan disiplin  
yaitu pencegahan disiplin dini.

Selanjutnya untuk mendapatkan fungsi pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja Aparatur di atas, maka dapat kita menganalisa dan membahasnya permasalahan di atas tadi, dengan menyebarkan kuesioner di lapangan, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka data yang berhasil terkumpul di lapangan sebanyak 14 responden, kemudian, dari jawaban 14 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini:

Tabel 4.1

Apakah fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	9	64,29
Kadang-Kadang	3	21,43
Tidak Tahu	2	14,28
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.1 tersebut diatas, menanyakan apakah fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku, ternyata yang menyatakan selalu sebanyak 64,29% Responden, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 21,43% responden dan kemudian ada 14,28% responden menyatakan tidak tahu, artinya ada 64,29% responden menyatakan mengakui, bahwa fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku, kemudian ada 21,43% responden menyatakan hanya kadang-kadang saja fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku, dan ada 14,28 responden mengatakan tidak mengetahui, bahwa fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku, ini berarti sebagian besar responden atau lebih dari 50% responden membenarkan bahwa fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Tabel 4.2

Apakah fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	10	71,43
Kadang-Kadang	3	21,43
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.2 tersebut diatas, menanyakan apakah fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa, ternyata yang menyatakan selalu sebanyak 71,43% Responden, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 21,43% dan yang menyatakan tidak tahu sebanyak 7,14% responden, artinya ada 71,43% responden menyatakan benar saja bahwa fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi, berusaha menegakkan

disiplin diri tanpa harus dipaksa, kemudian ada 88.24% responden menyatakan hanya sewaktu-waktu saja fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa, kemudian ada sebanyak 7,14% responden menyatakan tidak mengetahui masalah fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden tepatnya lebih dari 50% responden membenarkan bahwa dengan fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa.

Tabel 4.3

Apakah fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	8	57,14
Kadang-Kadang	4	28,57
Tidak Tahu	2	14,29
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.3 tersebut diatas, yang menanyakan apakah dengan fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, yang menyatakan selalu sebanyak 57,14% Responden, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 28,57% responden dan kemudian ada 14,29% responden menyatakan tidak tahu, ini artinya ada 57,14% responden membenarkan bahwa dengan fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, kemudian ada 28,57% responden menyatakan sewaktu-waktu saja bahwa dengan fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, dan ada 14,29% responden tidak mengetahui bahwa dengan fungsi pimpinan mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden menyatakan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan.

Tabel 4.4

Apakah fungsi pimpinan bertujuan memberikan penjelasan terhadap berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi Karyawan

Alternatif jawaban	F	%
Benar	10	71,44
Tidak Benar	2	14,28
Tidak Tahu	2	14,28

Jumlah	14	100
--------	----	-----

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.4 tersebut diatas, ternyata yang menyatakan apakah fungsi pimpinan bertujuan memberikan penjelasan terhadap berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, ternyata yang menyatakan benar sebanyak 71,44% responden, yang menyatakan tidak benar sebanyak 14,28% responden, dan yang menyatakan tidak tahu sebanyak 14,28% responden, ini artinya ada 71,44% responden membenarkan bahwa fungsi pimpinan bertujuan memberikan penjelasan terhadap berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, kemudian ada 14,28% responden menyatakan tidak benar bahwa fungsi pimpinan bertujuan memberikan penjelasan terhadap berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, dan ada 14,28% responden menyatakan tidak tahu fungsi pimpinan bertujuan memberikan penjelasan terhadap berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui dan membenarkan bahwa pemimpin memberikan penjelasan terhadap berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin.

Tabel 4.5

Apakah fungsi pimpinan dapat mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku

Alternatif jawaban	F	%
Benar	11	78,57
Tidak Benar	2	14,29
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.5 tersebut diatas, yang menanyakan apakah fungsi pimpinan dapat mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku, ternyata yang menyatakan benar sebanyak 78,57% responden, kemudian ada 14,29% responden menyatakan tidak benar, dan yang menyatakan tidak tahu sebanyak 7,14% responden, ini artinya ada 78,57% responden membenarkan bahwa fungsi pimpinan dapat mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku, kemudian ada 14,29% responden menyatakan tidak benar bahwa fungsi



pimpinan dapat mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dan kemudian ada 7,14% responden menyatakan tidak tahu bahwa fungsi pimpinan dapat mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden mengakui bahwa fungsi pimpinan dapat mendorong Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Tabel 4.6

Apakah peranan pembinaan, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin yang melanggar peraturan

Alternatif jawaban	F	%
Pernah	4	28,57
Tidak Pernah	6	42,86
Tidak Tahu	4	28,57
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.6 tersebut diatas, menanyakan apakah peranan pembinaan, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin yang melanggar peraturan, ternyata yang menyatakan pernah 28,57%, yang menyatakan tidak pernah sebanyak 42,86% Responden, dan yang menyatakan tidak tahu 28,57% responden, artinya ada 28,57% responden membenarkan bahwa peranan pembinaan, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin yang melanggar peraturan, kemudian ada 42,86% responden menyatakan tidak membenarkan bahwa peranan pembinaan, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin yang melanggar peraturan, sedangkan 28,57% responden menyatakan tidak mengetahui bahwa peranan pembinaan, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin yang melanggar peraturan, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa peranan pembinaan, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin yang melanggar peraturan.

Tabel 4.7

Apakah fungsi pimpinan dapat mencegah Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi melanggar kesalahan, dan dapat menegakan disiplin

Alternatif jawaban	F	%
Benar	8	57,14
Tidak Benar	4	28,57
Tidak Tahu	2	14,29

Jumlah	14	100
--------	----	-----

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.7 tersebut diatas, yang menanyakan apakah fungsi pimpinan dapat mencegah Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi melanggar kesalahan, dan dapat menegakan disiplin, ternyata yang menyatakan benar sebanyak 57,14% responden, tidak benar sebanyak 28,57% Responden, kemudian 14,29% responden menyatakan tidak tahu, artinya ada 57,14% responden yang membenarkan bahwa fungsi pimpinan dapat mencegah Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi melanggar kesalahan, dan dapat menegakan disiplin, ada 28,57% responden menyatakan tidak benar bahwa Apakah fungsi pimpinan dapat mencegah Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi melanggar kesalahan, dan dapat menegakan disiplin, kemudian ada 14,29% responden menyatakan tidak mengetahui bahwa fungsi pimpinan dapat mencegah Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi melanggar kesalahan, dan dapat menegakan disiplin, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui dan membenarkan bahwa fungsi pimpinan dapat mencegah Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi melanggar kesalahan, dan dapat menegakan disiplin.

Tabel 4.8

Apakah pembinaan disiplin berperan memberikan kesempatan kepada Karyawan Kantor PT. Andifa Perkasa Energi untuk mengetahui tata cara dalam pembelaan diri

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Berperan	11	78,57
Tidak Berperan	2	14,29
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.8 tersebut diatas, menanyakan apakah pembinaan disiplin berperan memberikan kesempatan kepada Karyawan Kantor PT. Andifa Perkasa Energi untuk mengetahui tata cara dalam pembelaan diri, ternyata yang menyatakan sangat berperan sebanyak 78,57% Responden, yang menyatakan tidak berperan sebanyak 14,29%, dan kemudian 7,14% responden menyatakan tidak tahu, artinya ada 78,57% responden yang menyatakan kebenarannya, bahwa pembinaan disiplin berperan memberikan kesempatan kepada Karyawan Kantor PT. Andifa Perkasa Energi untuk mengetahui tata cara dalam pembelaan diri, kemudian ada 14,29% responden menyatakan yang tidak membenarkan bahwa pembinaan disiplin berperan memberikan kesempatan kepada Karyawan Kantor PT. Andifa Perkasa Energi untuk mengetahui tata cara dalam pembelaan diri, dan ada 7,14% responden yang tidak mengetahui bahwa pembinaan disiplin berperan memberikan kesempatan kepada Karyawan Kantor PT. Andifa Perkasa Energi untuk mengetahui tata

cara dalam pembelaan diri, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau lebih 50% responden yang membenarkan bahwa pembinaan disiplin berperan memberikan kesempatan kepada Karyawan Kantor PT. Andifa Perkasa Energi untuk mengetahui tata cara dalam pembelaan diri.

Tabel 4.9

Apakah dengan pembinaan Karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja

Alternatif jawaban	F	%
Benar Sekali	12	85,72
Tidak Benar	1	7,14
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.9 tersebut diatas, yang menanyakan apakah dengan dengan pembinaan Karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, ternyata yang menyatakan benar sekali sebanyak 85,72% Responden, yang menyatakan tidak benar ada 7,14, kemudian ada lagi 7,14% responden menyatakan tidak tahu, ini artinya ada 85,72% responden menyatakan benar sekali, bahwa dengan dengan pembinaan Karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, kemudian ada 7,14% responden yang tidak membenarkan bahwa dengan dengan pembinaan Karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, kemudian ada 7,14% yang tidak mengetahui bahwa dengan pembinaan Karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau lebih dari 50% responden yang mengakui dan membenarkan bahwa dengan dengan pembinaan Karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Tabel 4.10

Apakah proses pembinaan Karyawan dapat membentuk etika kerja dan moralitas kerja yang baik

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	12	85,71
Kadang-Kadang	2	14,29
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.10 tersebut diatas, ternyata yang menanyakan proses pembinaan Karyawan dapat membentuk etika kerja dan moralitas kerja yang baik, sehingga karyawan tersebut diberhentikan, ternyata yang menyatakan selalu sebanyak 85,71% Responden, kemudian 14,29% responden yang menyatakan kadang-kadang, ini artinya ada 85,71% responden yang membenarkan bahwa proses pembinaan Karyawan dapat membentuk etika

kerja dan moralitas kerja yang baik, kemudian ada 14,29% responden menyatakan sewaktu-waktu bahwa proses pembinaan Karyawan dapat membentuk etika kerja dan moralitas kerja yang baik, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa proses pembinaan Karyawan dapat membentuk etika kerja yang baik.

Tabel 4.11

Apakah fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Karyawan

Alternatif jawaban	F	%
Benar Sekali	10	71,44
Tidak Benar	2	14,28
Tidak Tahu	2	14,28
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.11 tersebut diatas, yang menanyakan apakah fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Karyawan, ternyata yang menyatakan benar sekali sebanyak 71,44% Responden, yang menyatakan tidak benar sebanyak 14,28% responden, dan kemudian yang menyatakan tidak tahu sebanyak 14,28% responden, artinya ada 71,44% responden yang membenarkan bahwa fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Karyawan, ada 14,28% responden membenarkan bahwa fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Karyawan, kemudian ada 14,28% responden menyatakan tidak mengetahui bahwa fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Karyawan, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar bahwa fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Karyawan.

Tabel 4.12

Apakah fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan sanksi bagi pelanggar disiplin

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	9	64,28
Tidak Setuju	3	21,43
Tidak Tahu	2	14,29
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.12 tersebut diatas, yang menanyakan apakah fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan sanksi bagi pelanggar disiplin, ternyata yang menyatakan setuju sebanyak 64,28% responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21,43% responden, dan ada 14,29%

responden menyatakan tidak tahu, ini artinya ada 64,28% responden membenarkan, bahwa fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan sanksi bagi pelanggar disiplin, kemudian ada 21,43% responden yang tidak membenarkan bahwa fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan sanksi bagi pelanggar disiplin, dan ada 14,29% responden mengatakan bahwa mereka tidak mengetahui bahwa fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan sanksi bagi pelanggar disiplin, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, tepatnya 64,28% responden berarti lebih dari 50% responden membenarkan bahwa fungsi pimpinan bertujuan untuk memberitahukan sanksi bagi pelanggar disiplin.

Tabel 4.13

Apakah fungsi pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin Karyawan

Alternatif jawaban	F	%
Benar Sekali	12	85,72
Tidak Benar	1	7,14
Tidak Tahu	1	7.14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.13 tersebut diatas, yang menanyakan apakah fungsi pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin Karyawan, ternyata yang menyatakan benar sekali sebanyak 85,72% Responden, kemudian ada 7,14% responden, dan 7,14% menyatakan tidak tahu, artinya ada 85,72% responden menyatakan kebenarannya, bahwa fungsi pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin Karyawan, kemudian ada 7,14% responden menyatakan pembatahannya bahwa fungsi pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin Karyawan, dan ada 7,14% responden menyatakan ketidak tahuannya bahwa fungsi pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin Karyawan sehingga tepatnya 85,72% responden atau lebih dari 50% responden mengatakan bahwa fungsi pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin Karyawan.

Tabel 4.14

Apakah fungsi pimpinan bertujuan untuk mentaati disiplin Karyawan, seperti jam masuk dan jam pulang kerja

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	13	92,86 7,14
Tidak Setuju	1	-
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.14 tersebut diatas, menanyakan apakah pembinaan bertujuan untuk mentaati disiplin Karyawan, seperti jam masuk dan jam

pulang kerja, ternyata yang menyatakan sangat setuju sebanyak 92,86% Responden, kemudian ada 7,14% responden menyatakan tidak setuju, artinya ada 92,86% responden menyatakan kebenarannya bahwa, pembinaan bertujuan untuk mentaati disiplin Karyawan, seperti jam masuk dan jam pulang kerja, seperti jam masuk dan jam pulang kerja, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden tepatnya 92,86%, berarti sangat besar sekali responden mengakui bahwa pembinaan bertujuan untuk mentaati disiplin Karyawan, seperti jam masuk dan jam pulang kerja.

Tabel 4.15

Apakah fungsi pimpinan disiplin Karyawan, pemakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenal, juga diperhatikan

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	13	92,86
Kadang-Kadang	1	7,14
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.15 tersebut diatas, yang menanyakan apakah dalam fungsi pimpinan disiplin Karyawan, pemakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenal, juga diperhatikan, ternyata yang menyatakan selalu sebanyak 92,86% Responden, kemudian 7,14% responden menyatakan kadang-kadang, ini artinya ada 92,86% responden membenarkan bahwa dalam fungsi pimpinan disiplin Karyawan, pemakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenal, juga diperhatikan, kemudian ada 7,14% responden menyatakan bahwa dalam fungsi pimpinan disiplin Karyawan, pemakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenal, juga diperhatikan, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui pemakaian seragam lengkap juga diperhatikan.

Tabel 4.16

Apakah pembinaan disiplin dalam acara di setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting

Alternatif jawaban	F	%
Benar Sekali	11	78,57
Tidak Benar	2	14,29
Tidak Tahu	1	7,14
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.16 tersebut diatas, yangjng menanyakan apakah dalam pembinaan disiplin dalam acara di setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting, ternyata yang menyatakan benar sekali sebanyak 78,57% Responden, ada yang menyatakan tidak benar sebanyak 14,29% responden, dan kemudian 7,14% responden menyatakan tidak tahu, ini artinya

ada 78,57% responden membenarkan, bahwa dalam pembinaan disiplin dalam acara di setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting, yang menyatakan ketidak benaran ada 14,29% responden bahwa dalam pembinaan disiplin dalam acara di setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting, kemudian ada 7,14% responden menyatakan tidak tahu sama sekali bahwa Apakah dalam proses pembinaan keikutsertaan dalam setiap kegiatan., sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yang artinya lebih dari 50% responden mengakui bahwa proses pembinaan keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting.

Tabel 4.17

Apakah pembinaan disiplin Karyawan dapat memberikan sikap dan tingkah laku yang sopan & santun terhadap masyarakat

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	9	64,28
Kadang-Kadang	3	21,43
Tidak Tahu	2	14,29
Jumlah	14	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.17 tersebut diatas, yang menanyakan apakah dalam pembinaan disiplin Karyawan dapat memberikan sikap dan tingkah laku yang sopan & santun terhadap masyarakat, ternyata yang menyatakan selalu sebanyak 64,28% responden, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 21,43% responden, kemudian ada 14,29% responden menyatakan tidak tahu, artinya ada 64,28% responden membenarkan bahwa dalam pembinaan disiplin Karyawan dapat memberikan sikap dan tingkah laku yang sopan & santun terhadap masyarakat, ada 21,43% responden yang tidak membenarkan bahwa dalam pembinaan disiplin Karyawan dapat memberikan sikap dan tingkah laku yang sopan & santun terhadap masyarakat, kemudian ada 14,29% responden yang mengatakan tidak mengetahui sama sekali bahwa pembinaan disiplin Karyawan dapat memberikan sikap dan tingkah laku yang sopan & santun terhadap masyarakat, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, tepat ada 64,28% responden yang membenarkan bahwa dalam pembinaan disiplin Karyawan dapat memberikan sikap dan tingkah laku yang sopan & santun terhadap masyarakat.

## **2. Faktor Hambatan Fungsi pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin**

Dari penelitian diatas terlihat bahwa penghambat dalam fungsi pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja Karyawan di PT. Andifa Perkasa

Energi Batulicin terlihat dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa, faktor penghambat tersebut adalah :

- a. Masih adanya supervisi yang belum berjalan dengan baik.
- b. Masih kurangnya kesadaran dari pimpinan pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin untuk memotivasi terhadap bawahannya.
- c. Kurangnya kesadaran Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d. Pimpinan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dirasakan masih kurang tegas dalam melaksanakan usaha pendisiplinan korektif, seperti pemberian sanksi karyawan yang melanggar kesalahan, yang telah diperbuatnya.
- e. Pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dirasakan masih kurang.

### **3. Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan Fungsi pimpinan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin**

Untuk mengupayakan hambatan Fungsi pimpinan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin antara lain :

- a. Untuk dapat menjalankan supervisi, maka pimpinan harus dapat mendorong Karyawan agar bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, mengembangkan rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi dikalangan karyawan, serta Meningkatkan efesiensi dan produktivitas Karyawan.
- b. Pimpinan harus dapat melaksanakan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja, dan harus dilakukan dengan memberikan peringatan terlebih dahulu, laksanakan sanksi, tetapi harus adil, konsisten dan impersonal. Disiplin kerja Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi terus dibina dan ditingkatkan.
- c. Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi harus menciptakan disiplin kerja yang baik dalam suasana tingginya kepedulian Karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan tingginya semangat dan gairah kerja serta prakarsa para Karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Pimpinan harus berani dan tegas dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran oknum Aparatnya.
- e. Karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi, perlu diberi pembinaan dan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :



1. Berdasarkan uraian dalam penelitian yang telah dilakukan, terutama dalam menjalankan fungsi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: ada 64,29% responden menyatakan, bahwa fungsi pimpinan mendorong Karyawan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku; ada 71,43% responden menyatakan benar bahwa dengan fungsi pimpinan mendorong Karyawan, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa; ada 78,57% responden membenarkan bahwa fungsi pimpinan dapat mendorong Karyawan untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku; ada 85,72% responden menyatakan kebenarannya, bahwa fungsi pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin Karyawan; ada 92,86% responden menyatakan kebenarannya bahwa, fungsi pimpinan bertujuan untuk mentaati disiplin Karyawan pada, seperti jam masuk dan pulang kerja; dan ada 92,86% responden membenarkan bahwa dalam fungsi pimpinan disiplin Karyawan, pemakaian seragam lengkap dengan atributnya selalu digunakan Karyawan.
2. Untuk faktor penghambat fungsi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja Karyawan PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : supervisi masih kurang, kurangnya kesadaran karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi dalam menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku; pimpinan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin masih dianggap kurang tegas dalam melaksanakan usaha pendisiplinan korektif; dan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin dirasakan masih kurang.
3. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi penghambat fungsi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja Karyawan pada PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : supaya supervisi berjalan lebih baik lagi, maka pimpinan harus dapat mendorong Karyawan agar dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; pimpinan harus memberikan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja; Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi harus menciptakan disiplin kerja yang baik dalam suasana kepedulian tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi; pimpinan PT. Andifa Perkasa Energi harus berani dan tegas dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran Karyawannya; dan Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi perlu diberi pembinaan dan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

## **2. Saran-Saran**

1. Fungsi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin walaupun sudah baik, harus terus

ditingkatkan karena berguna dalam menjaga dan meningkatkan disiplin kerja Karyawan, dapat mencegah karyawan dalam melakukan perbuatan pelanggaran disiplin, dan berguna terhadap penegakkan disiplin Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin.

2. Untuk faktor penghambat fungsi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja Karyawan di PT. Andifa Perkasa Energi Batulicin, sebaiknya dan secepatnya diperbaiki dan diselesaikan, terutama yang menyangkut supervisi yang belum berjalan dengan baik, maka fungsi pimpinan harus terus ditingkatkan, supaya semua Karyawan mengetahui tugas dan fungsi masing-masing dan dengan sendirinya supervisi akan berjalan dengan baik pula.
3. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan fungsi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja Karyawan sebaiknya terus diupayakan dan ditingkatkan supaya fungsi pimpinan pada PT. Andifa Perkasa Energi dapat memberikan peningkatan disiplin kerja karyawan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Chen. 2014. Organization and Leadership. London: Unwin Ltd.
- Dimock dan Dimock, 2014. Administrasi Publik. Jakarta: Rineka Cipta
- Flippo. 2016. Kepemimpinan dalam penelitian. Jakarta: LP3ES.
- Hasibuan, Malayu H, (2016), Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta, Aksara.
- Henry, Nicholas. 1988. Administrasi Publik dan Masalah Masalah Kenegaraan, Terjemahan: Luchiana D. Lontoh, Jakarta, Rajawali.
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Tanah\\_Bumbu](http://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Tanah_Bumbu)
- <http://www.harianberitasore.com/3> Maret 2021
- Ikun MS, (2012), Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan
- Indra, Juli, (2000), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Melia Purosani.
- Kartono, Kartini, (2015), Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, Rajawali.
- Kootz, Harold, O' Donnel, Cyril dan Heinz, Wehrich, ( 2020 ), Manajemen, Singapura, Mc Grow Hill Book Company.
- Manullang, M. 2016. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sevilla, Consuelo G., Ochave, Jesus A., Punsalan, Twila G., Regala, Bella P., dan Uriarte Gabriel G., 2016. Pengantar Metode Penelitian. Terjemahan oleh Alimuddin Tuwu. 1993. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Siagian, Sondang P..1989. Fungsi-fungsi Manajerial, Jakarta, Bina Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 2015. Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen. Bandung, Mandar Maju.
- Soekarno K. 1985. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Miswar

- Suganda, Dann. 1981. Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen. Bandung. CV Sinar Baru.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Administrasi. Bandung, Alfabeta.
- Terry, George R. 2000. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta. Bumi Aksara.