

**TINJAUAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA CABANG
PADANG**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Manajemen Perdagangan (DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli
Madya*



ICA GUSTERI
2017 – 17134035

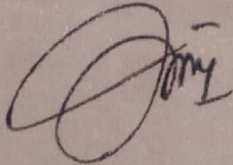
**PROGRAM DIPLOMA III MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN DISIPLIN ERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA
CABANG PADANG**

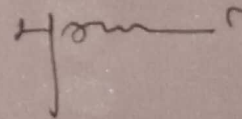
Nama : Ica Gusteri
NIM/TM : 17134035/2017
Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

**Diketahui Oleh,
Koordinator Program Studi
Diploma III Manajemen Perdagangan**



Dina Patrisia S.E, M.Si, PhD
NIP. 197512091999032001

**Padang, Oktober 2020
Disetujui Oleh:
Pembimbing Tugas Akhir**



Abel Tasman, SE, MM
NIP. 19810711201021003

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

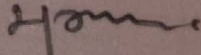
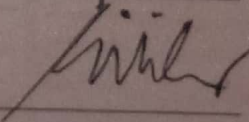
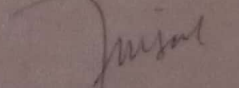
TINJAUAN DISIPLIN KARYAWAN PADA PT.PERTAMINA CABANG PADANG

Nama : Ica Gusteri
NIM : 17134035
Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Prodi DIII
Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, 2 November 2020

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Abel Tasman, SE, MM	(Ketua)	
2. Rini Sarianti, SE, M.Si	(Anggota)	
3. Awisal Fasyni, SP, MM	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ica Gusteri
Thn. Masuk/NIM : 2017/17134035
Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Lolo, 9 September 1998
Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Murai 9B Kec. Padang Utara, Kel. Air Tawar Barat,
Kota Padang, Sumatera Barat.
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pertamina Cabang Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas akhir ini sah apabila ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaraan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa cabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, Oktober 2020

Menyatakan,



ABSTRAK

**Ica Gusteri 2020 : Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada
PT. Pertamina Cabang Padang**

Pembimbing : Abel Tasman SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Pertamina Cabang Padang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, yaitu menjelaskan dan menggambarkan berbagai hal yang menyangkut dengan disiplin kerja karyawan di PT. Pertamina Cabang Padang. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Pertamina Cabang Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan pada PT. Pertamina Cabang Padang tergolong tinggi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya dan tak lupa untuk junjungan besar Nabi Muhammad SAW sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul “Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Padang”. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Idris, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dina Patrisia, S.E, M.Si, Ph.D. Selaku Ketua Prodi D III Manajemen Perdagangan FE UNP.
3. Bapak Abel Tasman, S.E,M.M, Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, nasihat, dan arahan bagi penulis.

4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
5. Terima kasih kepada karyawan dan karyawan PT. Pertamina Cabang Padang yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
7. Karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.
8. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan yang terbaik dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan dalam bangku perkuliahan khususnya Prodi D III Manajemen Perdagangan FE UNP yang telah memberikan dukungan, semangat, bantuan dan motivasi dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
10. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan. Semoga amal dan kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan tugas akhir ini dicatat di sisi Allah SWT dan diganti dengan pahala.

Sebagai penutup, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna pengembangan tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, November 2020

Ica Gusteri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Pengertian Disiplin Kerja.....	8
B. Tujuan Disiplin Kerja.....	9
C. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	10
D. Sifat-Sifat Disiplin Kerja	11
E. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
F. Pentingnya Disiplin Kerja.....	14
G. Sanksi Pelanggaran kerja	16
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	18
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	18
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
C. Rancangan Penelitian	18
D. Instrumen Penelitian	22
E. Teknik Analisis.....	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	25
A. Profil Perusahaan	25
B. Hasil Penelitian	32
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	52

DAFTAR TABEL

Table 1. Tabel jumlah kehadiran Pada PT. Pertamina Cabang Padang.....	4
Table 2. Populasi Karyawan PT. Pertamina Padang.....	22
Table 3. Indikator skala jawaban pertanyaan.....	23
Table 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Table 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	33
Table 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .	34
Table 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
Table 8. Distribusi Frekuensi Indikator <i>Ketepatan Waktu</i>	36
Table 9. Distribusi Frekuensi Indikator <i>Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik</i>	37
Table 10. Distribusi Frekuensi Indikator <i>Tanggung Jawab Yang Tinggi</i>	39
Table 11. Distribusi Frekuensi Indikator <i>Ketaatan Terhadap Aturab Kantor</i>	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Logo PT. Pertamina	28
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Pertamina Padang.....	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	52
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	53
Lampiran 3. Tabel Tabulasi	56
Lampiran 4. Foto Penelitian Penyebaran Kuesioner.....	55
Lampiran 5. Kartu Bimbingan Tugas akhir	57

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan di organisasi, karena manusia menjadi pelaku, perencana, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki alat canggih, tetapi tujuan perusahaan tersebut tidaklah mungkin tercapai tanpa adanya peran atau keikutsertaan karyawan. Karyawan dapat secara efektif ikut serta meningkatkan kinerja memberikan nilai tambah pada perusahaan sesuai kemampuan dan kompetensinya.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa “Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu Manajemen yang lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang optimal pengaturan dalam MSDM dan salah satu diantaranya adalah tentang kedisiplinan karyawan”.

Menurut Davis (2004) yang dikutip oleh Hagang (2017) menyatakan bahwa ”disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan presentasi yang lebih baik”.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa "kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa "disiplin merupakan hal yang terpenting dalam melakukan pekerjaan sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal dan memuaskan".

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Pertamina Cabang Padang, sebagai salah satu perusahaan milik Negara yang bergerak dibidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan, Pertamina menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi. Dengan pengalaman lebih dari 56 tahun, Pertamina semakin percaya diri untuk berkomitmen menjalankan kegiatan bisnisnya secara profesional untuk penguasaan teknis yang tinggi mulai dari kegiatan hulu sampai hilir.

Berorientasi pada kepentingan pelanggan juga merupakan suatu hal yang menjadi komitmen Pertamina agar dapat berperan dalam memberikan nilai tambah bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa Indonesia.

Fokus penelitian ini ialah karyawan harus memiliki ketepatan waktu yang tinggi, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab

yang tinggi dan taat terhadap peraturan kantor yang tertulis maupun tidak tertulis. Pembentukan disiplin merupakan hal-hal yang mutlak bagi setiap karyawan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, peraturan pada PT. Pertamina Cabang Padang yaitu masuk jam 07.30 sampai 16.00 WIB.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada saat pelaksanaan magang telah ditemukan karyawan yang terlambat masuk kerja dan izin setelah jam istirahat, sehingga menimbulkan ketidaksiplinan terhadap waktu. Hal tersebut menjadikan tugas-tugas yang merupakan kewajiban mereka tidak terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Dapat dilihat pada tabel di bawah yang menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan pada ketetapan waktu tiba di kantor, menggambarkan bahwa adanya keterlambatan karyawan setiap harinya. Dilihat pada tanggal 18 Juni, terdapat 14 orang karyawan yang terlambat dengan jumlah total karyawan yang hadir sebanyak 30 orang dan pada tanggal 4 Juni terdapat 15 total karyawan yang terlambat yaitu total jumlah karyawan terbanyak di bulan Juni 2020. Dari total karyawan PT. Pertamina Cabang Veteran Padang, penulis melihat setidaknya $\frac{1}{4}$ dari karyawan yang terlambat tiba di kantor setiap hari.

Tabel 1. Jumlah Kehadiran Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Padang

Tanggal	Jlh Pegawai	SK/DL	Jlh Hadir	Cuti	Keterangan			
					TL	S	I	TK
1/06/2020	30	8	22		11			
2/06/2020	30	7	23		13			
3/06/2020	30	6	24		11			
4/06/2020	30	7	23		15			
5/06/2020	30	7	23		12			
6/06/2020	30	0	0					
7/06/2020	30	0	0					
8/06/2020	30	5	25	1	10			
9/06/2020	30	3	27		11			
10/06/2020	30	4	26		9			
11/06/2020	30	3	27		5		1	
12/06/2020	30	5	25		6			
13/06/2020	30	0	0					
14/06/2020	30	0	0					
15/06/2020	30	3	26	1	8		2	
16/06/2020	30	4	26		9			
17/06/2020	30	3	27		10			
18/06/2020	30	5	25		14			
19/06/2020	30	4	26		11			
20/06/2020	30	0	0					
21/06/2020	30	0	0					
22/06/2020	30	6	24		9			
23/06/2020	30	6	24		9			
24/06/2020	30	4	26		10			
25/06/2020	30	5	25		8			
26/06/2020	30	5	25		5			
27/06/2020	30	0	0					
28/06/2020	30	0	0					
29/06/2020	30	4	26		8			
30/06/2020	30	4	26	2	8			

Sumber : PT. Pertamina Cabang Padang

Catatan :

SK/DL : Shift Kosong/Dinas Luar

I : Izin

TL : Terlambat

TK : Tanpa Keterangan

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, sebagai contoh seorang yang memegang kunci kantor datang terlambat, akibatnya ruangan kerja dikantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu. Karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya.

Dampak ketidakdisiplinan bagi karyawan bagi PT. Pertamina Cabang Padang Standar Operating Precedure (SOP) tidak terlihat berjalan lancar dan pelayanan publik yang tidak optimal. Persoalan yang harus dilakukan oleh PT. Pertamina Cabang Padang saat ini adalah bagaimana cara agar perusahaan mampu meningkatkan kedisiplinan sehingga karyawan tidak lagi tiba terlambat dan tidak ada yang absen kerja. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengurangi pelanggaran keterlambatan dan absensi karyawan adalah dengan menerapkan absensi elektronik bagi setiap karyawan yang melakukan absensi lewat 1 menit dari jam masuk kantor akan terhitung sebagai keterlambatan.

Berdasarkan penjabaran di atas mengenai masalah kedisiplinan karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “**Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Padang**”.

A. Rumusan Masalah

Sebagai mana telah dikemukakan dalam latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan menjadi pertanyaan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Pertamina Cabang Padang.
2. Bagaimana upaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Pertamina Cabang Padang.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah untuk meninjau dan mengetahui apakah kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Pertamina Cabang Padang sudah termasuk kedalam kategori baik atau sebaliknya.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir pada program studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang sekaligus untuk menambah dan mengembangkan ilmu yang tidak penulis dapat di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Pertamina dalam mengambil keputusan dalam menangani kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat prestasi karyawan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan di PT. Pertamina Cabang Padang termasuk kategori tingkat kedisiplinan yang tinggi .namun demikian,masih ada kedisiplinan karyawan dengan kategori cukup pada ketetapan waktu dan memanfaatkan peralatan kantor dengan baik. Hal ini terlihat dari rendahnya penilaian pada indikator karyawan datang dan pulang tepat waktu, memanfaatkan peralatan kantor seefisien mungkin, menerima hukuman dari atasan jika tidak memanfaatkan kantor dengan baik serta karyawan tetap berada dikantor karena perintah oleh atasan walaupun jam kantor telah habis. Indikator kedisiplinan kerja dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah tanggung jawab yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan disiplin sudah dilakukan dengan baik melalui adanya tanggung jawab yang tinggi bagi PT. Pertamina Cabang Padang.
2. Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di PT. Pertamina Cabang Padang sudah dilakukan mulai dari penerapan absensi elektronik (fingerprint) memuat peraturan direksi tentang ketentuan pemotongan uang penggantian makan dan tunjangan perusahaan. Memberikan teguran dan surat peringatan kepada pelanggaran kedisiplinan. Himbauan juga dilakukan agar lebih disiplin terhadap waktu dan pekerjaan. Selain itu,

upaya untuk peningkatan kedisiplinan adalah pimpinan PT. Pertamina Cabang Padang memberikan reward, tambahan insentif atas hasil positif yang dicapai karyawan, sebagai salah satu motivasi. Motivasi dan kedisiplinan harus berjalan seiring. Hal ini dilakukan agar kedisiplinan kerja karyawan bisa terus ditingkatkan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran pada PT. Pertamina Cabang Padang. Adapun saran-saran tersebut antara lain :

1. PT. Pertamina Cabang Padang perlu melakukan pengawasan terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini bisa dilakukan sebagai upaya preventif agar hasil pekerjaan pegawai PT. Pertamina Cabang Padang benar-benar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
2. Sebagai panutan didalam perusahaan, pimpinan disarankan juga agar selalu memberikan contoh kedisiplinan yang baik karena teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Selain itu juga, pimpinan perlu menunjukkan sikap tegas dan adil kepada setiap bawahan.
3. Bagi karyawan PT. Pertamina Cabang Padang agar lebih disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaannya, serta meningkatkan produktivitas kerja bagi kemajuan PT. Pertamina Cabang Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suhaimi.2002.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rev.ed.*
- Bukit, Menjamin dkk, 2017, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, Yokyakarta: Zahir Publishing
- Hasibuan, Melayu S.P.2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, Iga Mawarni dkk. Dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerta)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 15 No 2 Oktober 2014
- Nazir, Muhammad. 2003. *metode penelitian*, Jakarta,Ghalia Indonesia
- Rival, Veithzal & Segala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek: PT. Rajagrafindo Persada*
- Siswanto, B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekata Administrative dan Operasional*, Jakarta : Bumi Angkasa
- Soedjono, Imam. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*.Jakarta : Aksara Baru
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, edy, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8 Jakarta: Kencana Prenada Media Grop
- Tobing Josephine & Napitupulu Harianto, Amrin. 2011. *Kiat Menjadi Supervisor Andal*, Jakarta: Erlangga