

**MANAJEMEN SPBU PETANAHAN KEBUMEN  
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN IBADAH KARYAWAN**



**SKRIPSI**

Disusun dan Diajukan kepada Fakultas Dakwah untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

**Oleh:**

**INDINA ANUGRAH LESTARI**

**NIM. 1817103019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH  
UIN PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
TAHUN 2022**

## **ABSTRAK**

### **MANAJEMEN SPBU PETANAHAN KEBUMEN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN IBADAH KARYAWAN**

**Oleh:**

**Indina Anugrah Lestari**

**NIM. 1817103019**

**Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, UIN Prof. K.H.  
Saifudin Zuhri Purwokerto.**

Dunia kerja merupakan lingkungan tempat berkumpulnya individu dalam aktivitas kerja. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan tidak akan lepas dari penerapan manajemen, sedangkan manajemen tidak dapat diterapkan tanpa bantuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Pada hakikatnya, tujuan manusia hidup tidak hanya mengejar kebutuhan dunia namun juga akhirat. SPBU Petanahan merupakan perusahaan yang menerapkan manajemen dimana tujuan yang diharapkan tidak hanya dunia saja namun juga tujuan akhirat. SPBU Petanahan tidak hanya menerapkan disiplin kerja yang baik namun juga disiplin ibadah, dimana semua karyawan tidak hanya fokus bekerja namun juga tidak melupakan ibadah.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen SPBU Petanahan dalam upaya meningkatkan kualitas disiplin ibadah karyawan, dimana SPBU Petanahan menjadi wadah semua karyawan untuk tidak hanya fokus bekerja namun tidak melupakan kewajiban-kewajiban sebagai umat Islam. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini yaitu didalam mengelola kegiatan karyawan dan penerapan kebijakan, SPBU Petanahan menerapkan empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dalam pelaksanaannya sudah berjalan cukup baik, kecuali pada pelaksanaan fungsi penggerakan belum berjalan dengan baik dan semestinya karena memang tidak terlalu dibutuhkan. Selain daripada itu dalam upaya meningkatkan disiplin ibadah karyawan, SPBU Petanahan menerapkan beberapa kebijakan berupa wajib berjamaah sholat 5 waktu untuk semua karyawan, pembagian sembako gratis kepada warga sekitar SPBU Petanahan yang terkena dampak bau bensin, melaksanakan donor darah untuk karyawan dan umum dengan memberikan snack dan 1 liter bensin gratis, pembagian takjil gratis di bulan Ramadhan, dan pembagian santunan kepada orang tua karyawan yang berstatus janda. Namun untuk santunan kepada janda belum dilaksanakan secara optimal karena keterbatasan anggaran.

**Kata Kunci:** Manajemen Organisasi, Disiplin Ibadah Karyawan

## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Konseptual dan Operasional .....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
F. Kajian Pustaka.....	6
G. Metode Penelitian.....	10
H. Teknik Analisis Data.....	12
I. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II</b>	
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>15</b>
A. Manajemen Perusahaan.....	15
1. Manajemen.....	15
a. Pengertian Manajemen.....	15
b. Fungsi Manajemen .....	18
c. Unsur Manajemen .....	23
d. Prinsip Manajemen .....	25
2. Konsep Manajemen Perusahaan .....	28
a. Pengertian Manajemen Perusahaan.....	28

b. Tujuan Manajemen Perusahaan .....	30
3. SPBU Petanahan .....	31
a. Pengertian SPBU .....	31
b. Struktur SPBU.....	32
c. Profil SPBU Petanahan .....	33
B. Disiplin Ibadah .....	34
1. Pengertian Disiplin Ibadah .....	34
2. Manfaat Disiplin Ibadah.....	36
3. Macam-macam Disiplin .....	36
4. Bentuk-bentuk Ibadah .....	38
<b>BAB III</b>	
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Metodologi Penelitian .....	40
1. Jenis Penelitian.....	40
2. Lokasi Penelitian.....	41
3. Pendekatan Penelitian .....	41
4. Metode Pengumpulan Data.....	42
5. Teknik Analisis Data.....	45
<b>BAB IV</b>	
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum SPBU Petanahan.....	47
1. Letak Geografis SPBU Petanahan .....	47
2. Sejarah Berdirinya SPBU Petanahan .....	48
3. Struktur Organisasi SPBU Petanahan .....	49
4. Gambaran Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan.....	50
5. SOP 3S (Salam, Sapa, Senyum) SPBU Petanahan .....	54
6. Fasilitas SPBU Petanahan .....	56
7. Kegiatan yang diterapkan di SPBU Petanahan .....	57
B. Hasil dan Pembahasan.....	59
1. Manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan .....	59

a. Pelaksanaan Fungsi Perencanaan.....	61
b. Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian .....	63
c. Pelaksanaan Fungsi Penggerakan .....	65
d. Pelaksanaan Fungsi Pengawasan .....	66
2. Penerapan kebijakan di SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan.....	67
a. Penerapan Sholat Berjamaah.....	68
b. Penerapan Pembagian Sembako .....	70
c. Penerapan Pembagian Santunan .....	71
d. Penerapan Donor Darah .....	72
e. Penerapan Pembagian Takjil.....	73
f. Latar Belakang Penerapan Kebijakan .....	73
3. Implikasi dari penerapan kebijakan SPBU Petanahan dalam upaya meningkatkan disiplin ibadah karyawan .....	74
a. Bagi SPBU Petanahan.....	74
b. Bagi Karyawan.....	75
c. Bagi Masyarakat Sekitar SPBU .....	76
C. Analisis data manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan .....	77
1. Analisis penerapan manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan .....	77
2. Analisis pelaksanaan kebijakan SPBU Petanahan dalam upaya meningkatkan disiplin ibadah karyawan .....	80

## **BAB V**

<b>PENUTUP.....</b>	<b>82</b>
---------------------	-----------

A. Kesimpulan .....	82
---------------------	----

B. Saran .....	82
----------------	----

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>88</b>
--------------------------------	-----------

<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>101</b>
-----------------------------------	------------

## DAFTAR LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA .....	88
DOKUMENTASI .....	98



## DAFTAR TABEL

TABEL 4.1 .....	53
TABEL 4.2 .....	56



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja merupakan lingkungan tempat berkumpulnya individu dalam suatu aktivitas kerja. Suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya sumber daya manusia yang mendukungnya. Sumber daya manusia merupakan unsur dalam perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan suatu perusahaan, hal ini karena manusia memiliki kemampuan berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan. Berlangsungnya sebuah perusahaan tidak lepas dari baik buruknya kinerja karyawan. Dimana tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik apabila mempunyai karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>1</sup> Kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa seorang karyawan yang baik harus memiliki karakter, tingkat loyalitas dan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai karakter yang sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan.<sup>2</sup> Karakter seorang karyawan yang berpengaruh dalam kesuksesan pengembangan kewirausahaan korporasi antara lain, perilaku inovatif dan kreatif, berani mengambil resiko, berorientasi jangka panjang, fleksibel terhadap perubahan, dapat bekerja sama, toleransi, dan bertanggung jawab.<sup>3</sup> Terdapat 2 karakter karyawan yang baik menurut Islam, pertama yaitu

---

<sup>1</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 1996) Hal. 42

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2004), Hal. 309

<sup>3</sup> Timotius Elkana, *Intrapreneurial Mindset Strategi Pemberdayaan Karyawan Dalam Era Disruptif*, (Sleman, Deepublish, 2019) Hal. 22



memiliki kompetensi handal yang berkualitas (*qowiyyun*) yang diartikan memiliki kekuatan dalam menjalankan tugasnya. Kedua yaitu dapat dipercaya (*amin*) dalam arti luas seorang karyawan yang memiliki akhlak yang unggul seperti jujur, rendah hati, tanggung jawab.

Aspek kedua (*amin*) tidak bisa dipandang sebelah mata oleh karyawan. Kualitas akhlak sejajar dengan kualitas kompetensi. Bahkan banyak sekali perusahaan atau lembaga yang menempatkan akhlak lebih utama daripada kompetensi. Hal ini bisa terbukti apabila kita merujuk kepada tujuan Rasulullah Saw diutus ke bumi. Sebagaimana sabda-Nya, “sesungguhnya Aku diutus untuk menyempurnakan akhlak”. Jika kita renungkan dengan seksama, memang penting sekali kemuliaan akhlak dalam bekerja. Tidak hanya akhlak saja yang dijunjung tetapi juga kewajiban yang lainnya, sehingga akan muncul prinsip sendiri dari seorang karyawan yaitu boleh bekerja mati-matian, asal ibadah tidak asal-asalan. Dilihat dari pernyataan tersebut, idealnya karyawan yang baik yaitu memiliki karakter disiplin kerja, tanggung jawab, saling menguatkan, patuh pada peraturan direktur, dan melaksanakan skill kompetensi yang tinggi tanpa melupakan skill Agama. Di balik terciptanya kualitas karyawan yang baik pasti ada penerapan manajemen yang diterapkan dengan baik juga di perusahaan tersebut.

Dalam dunia kerja, manajemen dapat diartikan sebagai tindakan mengontrol, menetapkan kebijakan, membatasi individu, menentukan kestabilan untuk mencapai tujuan secara menyeluruh. Manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota perusahaan dan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang sudah ditetapkan. Sumber daya perusahaan yang dimaksud yaitu seluruh aset yang dimiliki oleh perusahaan baik karyawan dan ketrampilannya, kualitas karyawannya, karakter karyawan, citra perusahaan, daya tarik, loyalitas pegawai dan pelanggan. Manajemen memang penting dalam sebuah perusahaan, tetapi dalam mencapai tujuan hidup kita tidak hanya menuju tujuan hidup saja, tetapi juga

tujuan akhirat. maka dari itu kita juga membutuhkan manajemen syariah dalam berjalannya suatu perusahaan.<sup>4</sup> Manajemen syariah adalah sebuah perilaku pengorganisasian, pengawasan, pengontrolan, pengendalian yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap perilaku manusia yang ada di dalam sebuah kegiatan didasari dengan nilai-nilai ketauhidan, oleh karena itu perilakunya akan terkendali dan penuh berkah karena merasa selalu diawasi oleh Allah.<sup>5</sup> Dalam suatu perusahaan ada beberapa unsur atau fungsi manajemen yang harus diterapkan yaitu *planing, organizing, actuating, dan controlling*.

SPBU Petanahan merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT Pertamina untuk masyarakat guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. SPBU Petanahan merupakan perusahaan yang menerapkan manajemen dengan memberikan beberapa kebijakan yang termasuk ibadah. Dimana SPBU petanahan berhasil menciptakan karyawan yang kualitas akhlaknya sejajar dengan kualitas kompetensi. SPBU Petanahan dibangun pada tahun 2016 dan diresmikan pada tahun 2017. Letaknya yang strategis yaitu berjarak hanya 2 kilometer dari pantai petanahan yang merupakan pantai pusat di daerah Petanahan menjadikan SPBU setiap harinya selalu ramai. Karyawan yang ramah dan santun juga menjadi nilai tambah di SPBU Petanahan. Bukan hanya tempatnya yang strategis, tetapi juga terkenal akan kedisiplinannya. Bisa dikatakan disiplin karena tidak hanya menerapkan disiplin kerja tetapi juga menerapkan disiplin ibadah yang baik.

Disiplin ibadah yang dimaksud yaitu dalam hal ibadah sholat 5 waktu yang dilaksanakan secara berjamaah, dengan memberhentikan sementara aktifitas jual beli sampai jamaah selesai, donor darah setiap 3 bulan sekali dengan free bensin dan snack untuk pendonor, pemberian sembako 1 bulan sekali untuk warga sekitar SPBU yang terkena bau bensin, pemberian uang kepada orang tua karyawan yang berstatus janda tiap bulan, dan pemberian

---

<sup>4</sup> John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2014) Hal. 4

<sup>5</sup> Didin Hafidhudin Dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta, Gema Insani Press, 2003), Hal. 5

takjil gratis untuk konsumen setiap bulan Ramadhan. Disana karyawannya dituntut tidak hanya fokus pada pekerjaan tetapi juga tidak melupakan ibadah. Para pelanggan SPBU Petanahan juga sudah memahami dengan adanya kebijakan tersebut terutama sholat berjamaah. Kadangkala ada pelanggan yang ikut sholat berjamaah sembari menunggu SPBU beroperasi kembali. Setelah berjamaah semua karyawan bisa melayani pelanggannya kembali.

Dari analisis diatas, terdapat beberapa perbandingan antara SPBU Petanahan Kebumen dengan SPBU lain contohnya didaerah Kebumen saja yaitu SPBU Candisari, SPBU Kedung puji Gombong, SPBU Pejagoan, dan beberapa SPBU lain. Perbandingannya yaitu dalam penerapan kebijakan manajemen hanya terfokus pada kinerja karyawan secara umum dan pembentukan kedisiplinan karyawan, sedangkan SPBU Petanahan adalah salah satu SPBU yang menerapkan kebijakan manajemen yang tidak hanya terfokus pada kinerja karyawan secara umum tapi membentuk karakter karyawan dan disiplin ibadah yang tentunya sesuai dengan syariat islam. Penerapan kebijakan seperti ini tidak diterapkan oleh SPBU lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Manajemen SPBU Petanahan Kebumen dalam Meningkatkan Disiplin Ibadah Karyawan**"

## **B. Definisi konseptual dan operasional**

Dalam penelitian ini, definisi konseptual dan operasional diharapkan mampu memfokuskan permasalahan yang akan diteliti dan tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam penelitian ini. Maka definisi konseptual dan operasional adalah berikut,

### **1. Manajemen SPBU**

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi atau perusahaan dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen juga dapat diartikan seni dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan melalui orang lain.<sup>6</sup> SPBU merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT Pertamina untuk masyarakat guna memenuhi kebutuhan bahan bakar.

Definisi operasional dari manajemen SPBU yaitu tentang perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan pengontrolan yang telah diterapkan di SPBU dan akhirnya menghasilkan kebijakan-kebijakan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan disiplin ibadah karyawan SPBU supaya termotivasi dan penanaman karakter pada karyawan agar tidak hanya mengejar tujuan dunia tetapi juga akhirat.

## **2. Disiplin Ibadah**

Disiplin adalah nilai taat dan tunduk pada aturan yang berlaku sebagai tanda pertanggung jawaban. Orang bisa dianggap disiplin apabila tidak pernah melanggar, baik dalam hal disiplin agama, disiplin moral, disiplin mencari ilmu dll. Sedangkan ibadah adalah fitrah manusia sebagai bukti kepatuhan, kecintaan, dan ketundukan pada perintah Tuhan yang bisa diwujudkan dengan lisan maupun amal. Lisan bisa dalam bentuk dzikir, sholawat, dan semua kalimat Alloh yang diucapkan melalui lisan. Amal bisa dalam bentuk tindakan yang berhubungan dengan perintah Alloh SWT.<sup>7</sup>

Definisi operasional dari disiplin ibadah pada penelitian ini yaitu terfokus pada kebijakan-kebijakan SPBU Petanahan yang diterapkan dalam meningkatkan ibadah karyawan agar tidak hanya fokus bekerja saja.

### **C. Rumusan Masalah**

Setelah mengetahui latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang penulis angkat antara lain:

1. Bagaimana penerapan manajemen SPBU dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan?

---

<sup>6</sup> Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2012) Hal. 1

<sup>7</sup> Syeh Tosun Bayrak Dan Murtadha Muthahhari, *Energi Ibadah*, (Jakarta, PT Serambi Ilmu Semesta, 2007) Hal. 13-14

#### **D. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui penerapan manajemen SPBU dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya adalah :

##### 1. Manfaat secara Teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang penerapan manajemen pada suatu perusahaan
- b. Diharapkan dapat menambah khasanah karya ilmiah di bidang penyelenggaraan kegiatan dakwah khususnya pada program studi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- c. Selain itu mampu mempererat hubungan yang diperoleh dari karyawan, dan anggota SPBU Petanahan Kebumen

##### 2. Manfaat secara Praktis

- a. Penelitian ini mampu memberikan dukungan dan motivasi kepada lingkungan sekitar SPBU Petanahan Kebumen
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan praktek untuk meningkatkan pengembangan serta pengelolaan manajemen syariah dan dapat menjadi sumbangan dalam menambah bahan pustaka di perpustakaan UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

#### **F. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka disebut juga dengan mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan mengemukakan ada atau tidak nya karya tulis yang mirip dengan penelitian ini. Adapun beberapa karya tulis yang hampir mendekati dengan penelitian ini adalah:

*Pertama*, hasil penelitian dari Ningsih yang berjudul "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*

(*study kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan*)”. Jurusan Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan tahun 2019. Penelitian ini berisi tentang PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) sesuai dengan kebutuhan perseroan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan, pelatihan dan workshop, sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi. Setelah dilakukan analisis dapat disimpulkan bahwa PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) berada di sel V (Lima), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada Growth Stability Strategy yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan.<sup>8</sup>

*Kedua*, hasil penelitian dari Rosyanti dengan judul “*Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Parepare*”. Jurusan Manajemen Dakwah, IAIN Parepare tahun 2020. Penelitian ini membahas tentang penerapan strategi manajemen yang sudah diterapkan oleh kemenag kota Parepare meliputi perencanaan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Strategi lain yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama dan ketaatan kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat apabila tingkat produktifitas meningkat. Pegawai kemenag Parepare memiliki kinerja yang baik bisa dilihat dari kualitas

---

<sup>8</sup> Ningsih, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)*. Dalam Skripsi Jurusan Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan Tahun 2019

pekerjaan yaitu menyelesaikan tugas dengan baik dan rapi serta tepat waktu. Serta mampu bekerja sama dan tanggung jawab.<sup>9</sup>

*Ketiga*, jurnal karya Mumuh Mulyana dengan judul *Manajemen Sumber Daya (Ritel) Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Merupakan Jurnal Ilmiah Ranggagading, Vol. 10 No. 2, Oktober 2010. Jurnal ini membahas tentang bisnis ritel yang mana bisnis ritel sudah mulai merambah ke segala bidang dan wilayah. Ditengah perkembangan bisnis ini muncul implikasi kepada kebutuhan SDM yang cukup banyak. Berbagai posisi karier yang bisa kita temukan dalam bisnis ritel antara lain: pemilik ritel, pengelola ritel, pramuniaga, kasir, manajer SDM, manajer keuangan, dan sebagainya. Permasalahan strategis yang muncul dalam pengelola SDM Ritel antara lain: bentuk struktur organisasi yang harus mampu membagi tanggung jawab dan otoritas dalam melaksanakan tugas pada bisnis unit beserta orangnya, harus mengkoordinasi aktifitas berbagai departemen dan memotivasi karyawan untuk dapat bekerja ke arah tujuan keberhasilan perusahaan, adanya program yang digunakan untuk membangun komitmen karyawan dan mempertahankan nilai-nilai SDM.<sup>10</sup>

*Keempat*, hasil penelitian dari Tiwi Hartanti dengan judul *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Metro tahun 2020. Penelitian ini membahas tentang peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dengan penerapan manajemen BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian calon karyawan diwajibkan beragama islam dan bisa membaca Al- Qur'an dengan

---

<sup>9</sup> Rosyanti, *Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Parepare*. Dalam Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah, IAIN Parepare Tahun 2020

<sup>10</sup> Mumuh Mulyana, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalammeningkatkan Kinerja Perusahaan*, Dalam Jurnal Ilmiah Ranggagading, Vol. 10 No. 2, Oktober 2010

baik, dan proses perekrutan ini adil dan terbebas dari kecurangan seperti KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), pelatihan rutin diberikan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja serta adanya penghargaan yang diberikan dari BPRS kepada karyawan yang berkinerja baik dan berprestasi, Manajemen SDM Islami pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlaq islami dengan menerapkan sifat yang jujur dan amanah, dalam integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam bekerja.<sup>11</sup>

*Kelima*, jurnal karya Muhamad Priyatna dengan judul *Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Merupakan Jurnal Pendidikan Islam vol 05, Januari 2016. Jurnal ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi ataupun untuk mengantisipasi penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang terjadi di sekitar organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi terhadap antisipasi organisasi atau lembaga atau instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki tenaga kerja. Pengembangan lebih terarah peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Pengembangan lebih cenderung bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang.<sup>12</sup>

Dari berbagai penelitian di atas, yang membedakan dengan penelitian ini yaitu objek, fokus penelitian, cakupan bisnis, dan lokasi. Penelitian ini lebih terfokus pada manajemen yang diterapkan oleh pihak SPBU untuk meningkatkan disiplin ibadah karyawan yang dituangkan melalui kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Dimana kebijakan tersebut menjadi ajang

---

<sup>11</sup> Tiwi Hartanti, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*. Dalam Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Metro Tahun 2020

<sup>12</sup> Muhamad Priyatna, *Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Dalam Jurnal *Pendidikan Islam* Vol 05, Januari 2016



motivasi bagi karyawan untuk tidak hanya mengejar kebutuhan dunia tetapi juga kebutuhan akhirat. Penelitian-penelitian diatas juga hanya terfokus pada peningkatan kinerja karyawan sedangkan penelitian ini fokus pada peningkatan disiplin ibadah karyawan.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian dan Pendekatan**

Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan menggali informasi sebanyak-banyaknya dari narasumber berdasarkan latar belakang masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian kualitatif biasanya berhubungan dengan masalah sosial. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menekankan pemahaman tentang masalah-masalah sosial berdasarkan realita yang ada. Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan induksi yang memiliki tujuan penyusunan konstruksi teori atau hipotesis melalui pengungkapan fakta.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini bertempat pada SPBU Petanahan, Jl Guyangan KM.1, Dukuh Pegadean, Desa Petanahan, Kecamatan Petanahan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah.

### **3. Subjek dan Objek Penelitian**

#### **a. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah sasaran penelitian yang dianggap memiliki karakteristik tertentu dan dapat dijadikan sumber untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian pemimpin, pengawas, warga sekitar, dan karyawan SPBU Petanahan.

#### b. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu manajemen yang diterapkan oleh SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan poin yang paling penting dalam sebuah penelitian. Tanpa adanya teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti tidak akan mendapatkan data yang akurat dan memenuhi standar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

#### a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab secara langsung yang dilakukan oleh pewawancara kepada narasumber. Teknik wawancara yang dilakukan secara langsung menggunakan kontak fisik, yaitu bertatap muka dan saling mendengarkan secara langsung. Dalam teknik wawancara dapat menggunakan alat bantu elektronik seperti perekam suara untuk menyimpan data.<sup>13</sup> Oleh karena itu, wawancara yang dimaksudkan antara lain sebagai jembatan informasi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan sebagainya baik yang berkenaan dengan peristiwa sekarang, masa lalu ataupun suatu prediksi yang akan datang.<sup>14</sup>

#### b. Observasi

Observasi biasa disebut dengan pengamatan yang merupakan bagian yang paling penting dalam pengumpulan data penelitian. Pengamatan akan dilakukan dengan dua jenis teknik pengamatan. Pertama adalah pengamatan murni, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti tanpa terlibat dalam aktivitas sosial yang berlangsung.

---

<sup>13</sup> Iskandar, Hasan Almutahar Dan Sabran, "Kajian Sosiologi Terhadap Peran Penyuluh Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Di Desatunggul Boyok Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau" Dalam *Jurnal Tesis PMIS- UNTAN-PSS (Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)*, 5 Desember 2018, Hal. 1

<sup>14</sup> Hardani, Dkk, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), Hal. 121

Kedua, pengamatan terlibat, dimana peneliti melibatkan dirinya dalam proses kehidupan sosial masyarakat yang diteliti dalam rangka melakukan empati terhadap subjek penelitian.<sup>15</sup>

Untuk teknik observasi, peneliti akan melakukan kegiatan diantaranya menentukan sasaran observasi dan kemungkinan waktu yang diperlukan untuk melakukan observasi. Serta melakukan dokumentasi saat observasi berlangsung sebagai bukti penelitian.<sup>16</sup>

c. Dokumentasi

Dokumentasi memiliki kata dasar “dokumen” yang berarti semua bahan berupa tertulis maupun bentuk film yang tidak dipersiapkan karena adanya permainan peneliti.<sup>17</sup> Dasar menggunakan metode dokumentasi ini adalah untuk memperkuat perolehan data dari pengamatan dan wawancara sehingga hasil yang diperoleh peneliti memiliki tingkat kebenaran yang baik. Dokumentasi yang dibutuhkan yakni pemberian bukti dan keterangan seperti kutipan, notulen, serta sumber data yang dibutuhkan lainnya.

## H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan sebelum melakukan penelitian lapangan, pada saat proses penelitian lapangan dan setelah selesai penelitian lapangan. Adapun metode analisis data kualitatif yang diterapkan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan

---

<sup>15</sup> Nursapia Harahap, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2020) Hal. 90

<sup>16</sup> Nursapia Harahap, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2020) Hal. 79

<sup>17</sup> Hardani, Dkk. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), Hal.51

keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti pemula, reduksi data dapat dilakukan dengan cara diskusi agar wawasan peneliti dapat berkembang.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar variabel, dan sebagainya. Dengan menyajikan data, maka akan mempermudah dalam memahami kondisi yang terjadi, untuk merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami dari data yang disajikan.

c. Kesimpulan

Langkah selanjutnya dalam menganalisis data yaitu menarik kesimpulan. Kesimpulan awal masih bersifat sementara dan memungkinkan untuk berubah sewaktu-waktu ketika kesimpulan tersebut tidak mendapatkan bukti yang cukup.<sup>18</sup> Akan tetapi jika kesimpulan awal tersebut didukung dengan beberapa bukti yang valid, maka kesimpulan tersebut termasuk kesimpulan yang dapat dipercaya kebenarannya. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian.

**I. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi agar lebih tertata dan sistematis, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut.

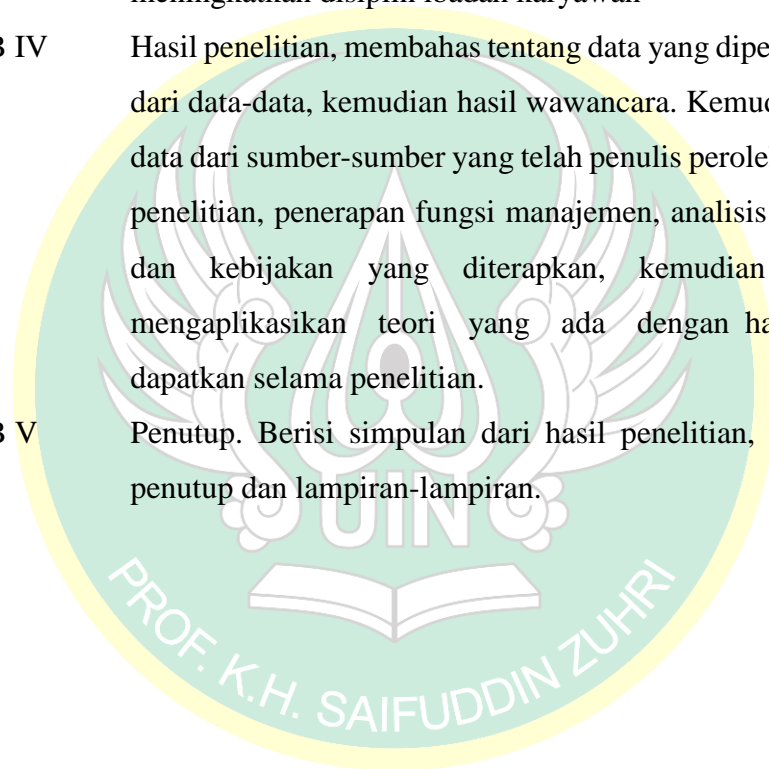
**BAB I** Menjelaskan masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penulisan skripsi ini yaitu untuk memperjelas dan memaparkan gambaran masalah-masalah sebagai landasan pada saat penelitian. Di dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang masalah, definisi konseptual dan operasional, rumusan masalah, tujuan

---

<sup>18</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika, 2014) Hal. 179

penelitian, manfaat penelitian, literatur review, metode penelitian dan sistematika penulisan.

- BAB II** Kajian Teori. Bab ini berisi tentang pengertian manajemen, prinsip manajemen, unsur-unsur manajemen, fungsi manajemen, macam-macam disiplin, bentuk-bentuk ibadah, dan pengertian disiplin ibadah yang ada di SPBU Petanahan
- BAB III** Bab ini berisi mengenai metode penelitian, penyajian data, analisis data manajemen SPBU Petanahan Kebumen dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan
- BAB IV** Hasil penelitian, membahas tentang data yang diperoleh, mulai dari data-data, kemudian hasil wawancara. Kemudian analisis data dari sumber-sumber yang telah penulis peroleh dari lokasi penelitian, penerapan fungsi manajemen, analisis manajemen dan kebijakan yang diterapkan, kemudian penulis mengaplikasikan teori yang ada dengan hasil yang di dapatkan selama penelitian.
- BAB V** Penutup. Berisi simpulan dari hasil penelitian, saran-saran, penutup dan lampiran-lampiran.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan manajemen dalam SPBU Petanahan sudah sesuai dengan teori fungsi manajemen milik George R. Terry yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Namun ada satu yang belum diterapkan dengan maksimal yaitu fungsi penggerakan karena di SPBU Petanahan tidak terlalu dibutuhkan dan belum bisa diterapkan sebagaimana mestinya.
2. Dalam rangka meningkatkan disiplin ibadah karyawan, SPBU Petanahan menerapkan beberapa kebijakan kepada karyawan yaitu sholat 5 waktu wajib berjamaah bagi seluruh karyawan, pembagian sembako gratis pada warga sekitar SPBU Petanahan, pembagian santunan pada orang tua karyawan yang berstatus janda, donor darah dengan gratis snack dan bensin 1 liter, serta pembagian takjil gratis di bulan Ramadhan. Dari 5 kebijakan hanya 4 yang diterapkan dengan maksimal karena keterbatasan anggaran.
3. Implikasi dari penerapan kebijakan SPBU Petanahan dapat dirasakan oleh semua karyawan, masyarakat sekitar, dan SPBU Petanahan.

#### **B. Saran**

Setelah diselesaikannya penelitian ini dan dilihat dari hasil diatas, peneliti ingin memberikan beberapa masukan dan saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi SPBU Petanahan
  - a. Penerapan Kebijakan di SPBU Petanahan pada dasarnya sudah cukup baik dan memberikan manfaat untuk SPBU Petanahan sendiri, untuk karyawan, dan masyarakat sekitar. Namun dalam penerapan kebijakan tersebut belum adanya ketegasan terkait pemberian konskuensi untuk

karyawan yang tidak melaksanakan peraturan. Maka dari itu SPBU Petanahan perlu memepertegas kebijakan tersebut dengan memberikan peringatan atau SP pada karyawan jika ada yang tidak melaksanakan kebijakan.

- b. Kegiatan fungsi penggerakan (*actuating*) kepada karyawan, walaupun rasa kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan semua kebijakan sudah cukup besar namun alangkah baiknya jika pelaksanaan penggerakan tetap dilaksanakan semestinya. SPBU juga bisa memberikan reward atau bonus pada karyawan contohnya memberikan reward kepada karyawan yang paling rajin serta tidak pernah melanggar kebijakan yang diterapkan dalam bentuk barang, uang, atau bisa dengan tiket umroh. Diharapkan dengan adanya pemberian reward menjadikan karyawan lebih rajin melaksanakan kebijakan tanpa mengubah tujuan utamanya yaitu mengharap Ridho dari Allah SWT.
  - c. Semua kebijakan sudah diterapkan dan dijalankan dengan baik sebagaimana semestinya, namun ada satu kebijakan yang sudah sedikit tergeser keberadaannya yaitu pemberian santunan kepada orangtua karyawan yang berstatus janda. Diharapkan dari pihak SPBU lebih menertibkan kebijakan tersebut atau menggantinya agar kebijakan SPBU Petanahan tetap hidup.
2. Bagi karyawan di SPBU Petanahan yang sudah mengikuti dan melaksanakan kebijakan yang diterapkan, hendaknya dilakukan dengan lebih giat dan bersungguh-sungguh dan tetap rutin dalam melaksanakan semua kebijakan karena banyak sekali manfaat yang bisa diambil dari penerapan kebijakan tersebut jika diterapkan dengan niat baik dan bersungguh-sungguh.
  3. Bagi penelitian selanjutnya, dapat memperluas lagi subjek dan objek penelitian melalui sudut pandang yang berbeda dalam meneliti, sehingga dapat menambah khazanah keilmuan khususnya yang berhubungan dengan manajemen SPBU Petanahan dan kebijakan yang diterapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. 2022. *Pengantar Manajemen: Konsep dan Pendekatan Teritis*. Bandung. CV Media Sains Indonesia
- Amirulloh. 2015. *Pengantar Manajemen: fungsi-proses-pengendalian*. Jakarta. Mitra Wacana Media
- Anggelica, Diana dkk. 2008. *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta. Salemba Empat
- Ansory, Isnan. 2018. *Silsilah Tafsir Ayat Ahkam Qs. Al-Baqoroh:21 Hukum Seputar Ibadah*. Jakarta Selatan. Rumah Fiqih Publishing
- Ariseto, Awan dan Imam Buchori. 2012. Analisis Karakteristik SPBU di kawasan cepat Berkembang Kota Semarang Bagian Selatan, dalam *Jurnal Teknik PWK* vol 1 nomor 1 tahun
- Astuti, An Ras Try. 2019. *Manajemen Organisasi: Teori dan Kasus*. Pare-Pare. IAIN Pare-Pare Nusantara Press
- Bayrak, Syekh Tosun dan Murtadha Murhahari. 2007. *Eneri Ibadah*. Jakarta. PT Serambi Ilmu Semesta
- Damanik, Rani Kawati. 2020. *Pengembangan Desain System Infoemasi Manajemen Keperawatan*. Malang. Ahlimedia Press
- Departemen Agama RI. 2016. *Al-Qur'an Qurdoba*. Bandung. PT Cordoba Internasional
- Effandi dan Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi: teori dan praktiknya*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Elkana, Timotius. 2019. *Intrapreneurial Mindset Strategi Pemberdayaan Karyawan Dalam Era Disruptif*. Sleman. Deepublish
- Gesi, Burhanudin dkk. 2019. *Manajemen dan Eksekutif* dalam jurnal *Manajemen* vol 3 no 2
- Hafidhudin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam praktik*. Jakarta. Gema Insani Press
- Harahap, Nursapia. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Medan. Wal ashri Publishing



- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta. CV.Pustaka Ilmu
- Hasan, Aliah B Purwakania. Beribadah: Alat Penenang Ketika Dukungan Sosial Tidak Membantu Stres Akademik. dalam *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*. vol 1 nomor 3
- Herdiansyah, Haris. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta Selatan. Salemba Humanika
- Iskandar, Hasan Almutahar dan sabran. 2018. Kajian Sosiologi Terhadap Peran Penyuluh Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Di DesaTunggul Boyok Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau” dimuat dalam *Jurnal Tesis PMIS- UNTAN-PSS (Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)*
- Jamil, Rahmmad. 2017. Peranan Pembelajaran Modeling Dalam Meningkatkan Keterampilan Beribadah Siswa Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan. dalam *Jurnal ANSIRU* vol 1 nomor 1
- Karyoto. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta. ANDI Yogyakarta
- Mahyuddin dkk. 2021. *Teori Organisasi*. Jakarta. Yayasan Kita Menulis
- Mulyana, Mumuh. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalammeningkatkan Kinerja Perusahaan*, dalam *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, Vol. 10 No. 2
- Mulyono, Sri dkk. 2021. *Pengantar Manajemen*. Bandung. Media Sains Indonesia
- Munir, Sudikin. 2005. *Metode Penelitian: Membimbing dan Mengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian*. Surabaya. Insan Cendikia
- Nawawi, Hadari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press. 1996
- Ningsih. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (study kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)*. Dalam Skripsi Jurusan Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan
- Pakaya, Abdul Rahman dan Zainal Abidin Umar, 2022, *Manajemen Bisnin Perusahaan: Suatu Tinjauan Strategik SDM*, Klaten, Tahta Media Grup

- Priyatna, Muhamad. 2016. *Manajemen Pengembangan SDM pada lembaga pendidikan Islam*. Dalam jurnal *Pendidikan Islam* vol 05
- Rosaliza, Mita. 2015. *Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitiian Kualitatif*. Riau. Jurnal Ilmu Budaya
- Rosyanti. 2020. *Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Parepare*. Dalam skripsi Jurusan manajemen dakwah. IAIN Parepare
- Subyantoro, Arief dan Suwanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta. PT ANDI OFFSET
- Sukses, Agustin. 2020. *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa*. Sleman. Deepublish
- Sulistyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam: konsep strategi dan aplikasi*. Yogyakarta. Teras
- Suprayogo, Imam dan Tobroni. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Surur, Misbahus. 2009. *Dasyatnya Sholat Tasbih*. Jakarta Selatan. Qultum Media
- Syam, Andi Hendra. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung. CV Media Sains Indonesia
- Tiwi Hartanti. 2020. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*. Dalam skripsi Jurusan perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Metro
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Usman, husaini. 2010. *Manajemen: Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Wardhana, Aditya dkk. 2022. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. CV Media Sains Indonesia

Wawancara dengan Ibu Masitoh pada 12 Mei 2022

Wawancara dengan Bapak Muhasin pada 11 Mei 2022

Wawancara dengan Bapak Muhasin pada 27 Mei 2022

Wawancara dengan Mas Rifki Fauzi pada 9 Mei 2022

Wawancara dengan Mas Ilham Wahyudi pada 9 Mei 2022

Wawancara dengan Ibu Sumiati pada 28 Mei 2022

Wawancara dengan Bapak Subekti pada 28 Mei 2022

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka  
Utama

Zahira, Liza dan Tuti Hartati. 2014. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap  
Kepuasan pelanggan SPBU PT Armahen Pertama, dalam *jurnal pelayanan  
publik* vol 11 nomor 1

