



**PEMBERIAN BIMBINGAN KARIER DALAM BENTUK  
BRIEFING TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI  
PT. KARYA INDEPENDEN LESTARI KOTA PADANGSIDIMPUAN**

## **SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos)  
Dalam Bidang Ilmu Bimbingan Konseling Islam**

**Oleh**

**RIANA HANUM  
NIM: 14 302 00 109**

**JURUSAN BMBINGAN KONSELING ISLAM**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
TAHUN 2018**



**PEMBERIAN BIMBINGAN KARIER DALAM BENTUK BRIEFING  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. KARYA  
INDEPENDEN LESTARI KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Sosial Islam (S.sos)  
dalam Bidang Bimbingan Konseling Islam*

**Oleh:**

**RIANA HANUM  
NIM: 14 302 00 109**



**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN  
2018**



**PEMBERIAN BIMBINGAN KARIER DALAM BENTUK BRIEFING  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. KARYA  
INDEPENDEN LESTARI KOTA PADANGSIDIMPUAN**

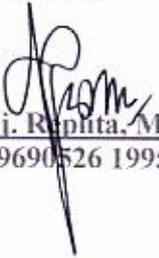
**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Sosial Islam (S.sos)  
dalam Bidang Bimbingan Konseling Islam*

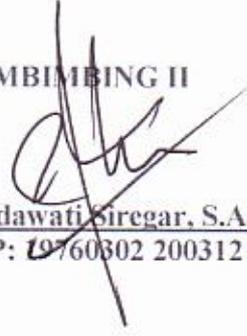
**Oleh:  
RIANA HANUM  
14 302 00109**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM**

**PEMBIMBING I**

  
Dra. Hj. Ropita, M.Si  
NIP: 19690526 199503 2 001

**PEMBIMBING II**

  
Risdawati Siregar, S.Ag., M.Pd  
NIP: 19760302 200312 2 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2018**

Hal : Skripsi  
a.n. **Riana Hanum**  
Lamp : 7 (tujuh) Exemplar

Padangsidempuan, November 2018  
Kepada Yth.  
Dekan  
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi  
IAIN Padangsidempuan  
di-  
Padangsidempuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi **Riana Hanum** yang berjudul "*Pemberian Bimbingan Karier dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan*" maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang Munaqosyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

**PEMBIMBING I**



Dra. Hj. Replita, M.Si  
NIP.19690326 199503 2 001

**PEMBIMBING II**



Risdawati Siregar, S.Ag., M.Pd  
NIP. 197603022003122001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733  
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

---

**DEWAN PENGUJI  
UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI**

**NAMA** : RIANA HANUM  
**NIM** : 1430200109  
**JUDUL SKRIPSI** : PEMBERIAN BIMBINGAN KARIER DALAM BENTUK BRIEFING TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. KARYA INDEPENDEN LESTARI KOTA PADANGSIDIMPUAN.

**Ketua**

**Dr. Ali Sati, M.Ag**  
NIP.196209261993031001

**Sekretaris**

**Dra. Hj. Replita, M.Si**  
NIP. 196905261995032001

**Anggota**

**Dr. Ali Sati, M.Ag**  
NIP.196209261993031001

**Dra. Hj. Replita, M.Si**  
NIP. 196905261995032001

**Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag**  
NIP.196308211993031003

**Risdawati Siregar, S.Ag., M.Pd**  
NIP.197603022003122001

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah  
Di : Padangsidempuan  
Tanggal : 30 Oktober 2018  
Pukul : 08.00 s/d selesai  
Hasil/Nilai : 75,5 (B)  
Predikat : (\*Pujian\*)  
IPK : 3,54

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riana Hanum  
Nim : 14 302 00109  
Jurusan : BimbinganKonseling Islam  
Fakultas : FDIK  
JenisKarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif** (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **PEMBERIAN BIMBINGAN KARIER DALAM BENTUK BRIEFING TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. KARYA INDEPENDEN LESTARI KOTA PADANGSIDIMPUAN**. Serta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Padang Sidempuan, Oktober 2018

Saya yang Menyatakan

  
RIANA HANUM  
NIM. 14 302 00109

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,  
Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Riana Hanum  
NIM : 14 302 00109  
Fakultas/ Prodi : Dakwah dan Ilmu Komunikasi / BKI-II  
JudulSkripsi : Pemberian Bimbingan Karier dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan

Menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa meminta bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, Oktober 2018



Saya yang menyatakan,

*Riana Hanum*  
**RIANA HANUM**  
**NIM. 1430200109**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang Padangsidempuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**PENGESAHAN**

Nomor: *1425* /An.14/F.4c/PP.00.9/ 11 /2018

**Skripsi Berjudul** : Pemberian Bimbingan Karier dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.  
**Ditulis Oleh** : Riana Hanum  
**NIM** : 14 302 00109  
**Program Studi** : Bimbingan Konseling Islam

Telah diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Sosial (S.Sos)**

Padangsidempuan, *06* November 2018



Dekan  
**Dr. Ali Sati, M. Ag**  
NIP. 196209261993031001

## ABSTRAK

Nama : Riana Hanum

Nim : 14 302 00109

Judul Skripsi : **Pemberian Bimbingan Karier dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan**

Skripsi ini membahas tentang pemberian bimbingan karier dalam bentuk briefing terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang mempunyai norma-norma. Akan tetapi, peraturan tersebut hanya sebatas teori semata tidak ada tindakan dalam menjalankan norma-norma tersebut. Faktanya banyak karyawan yang sering terlambat, lalai dalam pekerjaan dan tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini bagaimana gambaran keadaan motivasi karyawan, Materi apa yang diberikan saat pemberian briefing untuk memotivasi karyawan dan bagaimana motivasi karyawan setelah diberikan Briefing, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran keadaan motivasi karyawan, untuk mengetahui materi apa yang diberikan kepada karyawan saat briefing terhadap motivasi kerja karyawan serta untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan setelah diberikan Briefing.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian tindakan lapangan. Tindakan dengan metode (*Problem solving*). Dalam tindakan ini dibagi menjadi dua siklus, yaitu siklus I perencanaan, tindakan, observasi dan refleksi. Siklus II mengulang kembali siklus I. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan dan sumber data sekunder adalah manager.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, permasalahan karyawan di perusahaan PT. Karya Independen Lestari: 1) Karyawan sering terlambat, 2) lalai dalam pekerjaan, 3) ketidaksesuaian target perusahaan. Penjelasan yang diberikan karyawan bahwa adanya rasa kekecewaan saat pelaksanaan briefing yang diakibatkan materi yang disampaikan tidak sesuai dengan keadaan dilapangan dan materi yang disampaikan terlalu kaku, sehingga karyawan sering terlambat karena mereka menganggap briefing tersebut tidak penting. Perubahan kondisi karyawan sudah berubah setelah materi diberikan dan tindakan diterapkan kepada karyawan yaitu karyawan yang sering terlambat dari 15 orang (100%) menjadi 2 orang (13,33%) sehingga mencapai keberhasilan (86,67%) berarti ada karyawan yang telah berubah kondisi keterlambatannya, karyawan yang yang lalai dalam bekerja dari 7 orang (100%) menjadi 1 orang (14,28%), sehingga mencapai keberhasilan (86,67%), karyawan yang tidak mencapai target penjualan dari 8 orang (100%) menjadi 2 (12,5%) sehingga mencapai keberhasilan (75%). Jadi, pemberian bimbingan dalam bentuk briefing terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan sudah berhasil dilakukan melalui tindakan.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pemberian Bimbingan Karier Dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan”** Sholawat dan salam kepada ruh junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang kita harapkan safaatnya di hari pembalasan nanti.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bantuan moril dan materil dari semua pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Karena itu sudah sepatutnyalah penulis sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak. Ucapan terimakasih pertama-tama disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, M.CL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan. Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Anhar, M.A, Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap, M.Ag.

2. Bapak Dr. Ali Sati, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi IAIN Padangsidempuan, Wakil Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Bapak Drs. Sholeh Fikri, M.Ag., Bapak Dr.Mohd. Rafiq, S.Ag., M.A., Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag.
3. Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Ibu Maslina Daulay, M.A.
4. Ibu Drs. Hj Replita, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Risdawati Siregar, S.Ag., M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memeberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama proses penulisan skripsi ini. Semoga Ibu dan Keluarga selalu dalam lindungan Allah SWT.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Padangsidempuan yang telah mendidik penulis dalam perkuliahan.
6. Kepala perpustakaan dan seluruh pegawai perpustakaan IAIN padangsidempuan yang telah membantu penulis dalam hal mengadakan buku-buku yang ada kaitannya dalam penelitian ini.
7. Takterhingga dan Teristimewa Kepada Alm. Ayahanda Bahrum Basri Daulay dan Ibunda Rosinah Siregar yang telah mengasuh, membesarkan, mendidik, memberikan motivasi, do'a dan dukungan serta memberikan bantuan moril dan material kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di IAIN Padangsidempuan. Tidak lupa kepada Ayahanda (papa) Amir Hasan Harahap, S.Pd serta Ibunda (Mama) Farida Hanum Siregar yang selalu

memberikan dukungan dan semangat serta memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

8. Kepada kakak tersayang Ummi Kalsum Daulay dan abang Munawir Sajali Harahap (Anak: Dwi Syifa Naumi & Tria Hafizha), Abang tersayang Syahrial Efendi Daulay yang selalu memberikan semangat dan nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Adik-adikku Gita Novia, Gilang Rama, Gilda Ameraa, Novia Sri Hartati, Rukiyah Albina Rambe, Nurul Ainy.
10. Kepada Udak Ali Irsan Harahap dan Nanguda Yanti Siregar serta Nenek dan tak lupa kepada Amangboru Zulkarnaen yang selalu memberikan motivasi, do'a dan dukungan serta memberikan bantuan moril dan material kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
11. Kepada Abang Arifin Hidayat, M.Pd dan Kakak Nur Fitriani Siregar, M.Pd yang selalu memberika motivasi kepada penulis. Abanganda Ali Syahbana,S.sos., Syafrianto Tambunan,M.A., Roni Marwan,S,sos., Abdan Syakura Sinaga,S.E.
12. Kepada Perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan sebagai lokasi penelitian penulis. Selanjutnya teman-teman seperjuangan jurusan Bimbingan Konseling Islam (BKI-2) angkatan 2014.
13. Kepada sahabat kos Winda Fatma Ningsih, Siti Aisyah, Icha yan Sari, Wilda Suryani, Sholeha Hutabarat, Eva Suryani dan adik tersayang Shopia Ningsih

Purba, tidak lupa ka' Lena Harahap dan Abang Ciman (Anak: Syaquila) yang ikut serta memberikan semangat kepada penulis.

14. Kakak-kakak ku Nur Hamimah Hasibuan, S.Pd., Sefwiana yahdin, S.E., Ampadeni Yusima Harahap yang ikut serta memberikan semangat kepada penulis.
15. Sahabat-sahabatku Wansa Nuddin Sibagariang, Muhammad Ali, Romaito Siregar, Arianto, Daefrizal Ahmad, Muhammad Ari Saputro, Lukman Hakim, Adel, Marliani Vivit Aiyah, dan seluruh teman-teman sehimpunan Hml sekawasan Cabang Padangsidimpuan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu sangat diharapkan kritik dan saran dari semua pihak guna kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya yang tidak dapat disebutkan satu persatu disini, Penulis ucapkan terimakasih. Semoga budi baik dan bantuannya di balas oleh Allah SWT. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Padangsidimpuan, 30 Oktober 2018



RIANA HANUM  
14 302 00 109

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>BERITA ACARA UJIAN MUNAQSAH</b>	
<b>PENGESAHAN DEKAN FDIK IAIN PADANGSIDIMPUAN</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakang .....	1
B. Fokus Masalah .....	11
C. Batasan Istilah .....	11
D. RumusanMasalah.....	12
E. TujuanPenelitian .....	13
F. kegunaanPenelitian .....	13
G. Sistematika Pembahasan .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Konseptual.....	16
1. Bimbingan .....	16
2. Bimbingan Krier .....	19
3. Bimbingan Kelompok .....	22
4. Briefing.....	25
a. Fungsi Briefing.....	26
b. Manfaat Briefing .....	26
5. Motivasi Kerja Karyawan .....	27
a. Unsur-unsur Motivasi .....	30
b. Tipe-tipe Motivasi.....	32
6. Bimbingan Kerja Islami .....	37
B. Kajian Terdahulu .....	39
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	41
B. Jenis Penelitian.....	41
C. Informan Penelitian.....	42
D. Sumber Data.....	42
1. Data Primer.....	42

2. Data Skunder .....	43
E. Teknik Pengumpulan Data .....	43
1. Observasi .....	43
2. Wawancara .....	44
3. Dokumentasi .....	45
F. Tahapan Penelitian Tindakan Lapangan .....	45
G. Teknik Analisis Data .....	51
H. Teknik Keabsahan Data .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Temuan Umum .....	53
1. Sejarah Singkat PT. Karya Independen Lestari .....	53
2. Visi Misi PT. Karya Independen Lestari .....	54
3. Agama dan Pendidikan .....	55
4. Cara Berpakaian di PT. Karya Independen Lestari .....	56
5. Sturuktur Organisasi .....	57
6. Jumlah Karyawan PT. Karya Independen Lestari .....	58
B. Temuan Khusus .....	59
1. Gambaran Karyawan di Lingkungan Perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan .....	59
a. Keterlambatan Karyawan .....	59
b. Lalai dalam Bekerja .....	61
c. Ketidakesesuaian dengan Target yang Ditetapkan .....	63
2. Kondisi Karyawan Pra Penelitian .....	65
3. Pemberian Bimbingan dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari .....	65
a. Siklus I Pertemuan I .....	67
b. Siklus I Pertemuan II .....	70
c. Siklus II Pertemuan I .....	73
d. Siklus II Pertemuan II .....	79
C. Keterbatasan Penelitian .....	85
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. KESIMPULAN .....	86
B. SARAN- SARAN .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Struktur Organisasi .....	52
Tabel 2 Kondisi Karyawan PT. Karya Independen Lestar.....	58
Tabel 3 Kondisi masing-masing Karyawan sebelum dilakukan Siklus.....	59
Tabel 4 Hasil Perubahan Karyawan setelah diberikan siklus I pertemuan I..	62
Tabel 5 Hasil Perubahan Karyawan setelah diberikan siklus I pertemuan II..	66
Tabel 6 Hasil Perubahan Karyawan setelah diberikan siklus II pertemuan I..	71
Tabel 7 Hasil Perubahan Karyawan setelah diberikan siklus II pertemuan II..	74
Tabel 8 Hasil Perubahan Kondi Karyawan.....	75

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian semakin banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. Mungkin dapat dikatakan bahwa pendekatan ekonomi merupakan pendekatan yang paling erat hubungannya dengan pemahaman meningkatnya perhatian semakin banyak orang pada manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa oleh satuan ekonomi.<sup>1</sup>

Perusahaan yang berperan aktif dalam berbagai bidang haruslah lebih berpengaruh terhadap perubahan tersebut. Untuk itu karyawan atau tenaga kerja perlu memperoleh bimbingan dan penyuluhan (konseling), sehingga dalam menjalankan tugasnya berjalan sesuai tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan konseling akan terlihat masalah-masalah, misalnya: apakah karyawan tersebut perlu atau tidak untuk mengikuti kesempatan pendidikan dan pelatihan guna memperoleh pengetahuan yang luas dan memperoleh keterampilan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dalam

---

<sup>1</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 4.

menjalankan tugasnya menghasilkan kinerja yang baik yang berdampak pada kinerja perusahaan.<sup>2</sup>

Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada individu dari seorang ahli. Bimbingan dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan supaya individu tersebut dapat memahami dirinya sendiri, sehingga dia sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan.<sup>3</sup> Bimbingan karier merupakan suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses-proses, teknik-teknik, atau layanan-layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan kariernya. Bimbingan karier juga merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu dalam memecahkan masalah karier (pekerjaan). Dengan mengetahui dirinya sendiri, kemampuannya dan arah kebutuhan-kebutuhannya individu akan berada dalam posisi untuk mempertimbangkan alternatif-alternatif yang akan datang, dan mengerti tujuan-tujuan pendidikan, pekerjaan dan kehidupannya.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Bary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Indonesia: PT Indeks Gremadia, 2005), hlm. 7.

<sup>3</sup> Dewa Ketut, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), hlm. 36.

<sup>4</sup> Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2010), hlm. 9.

Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa mengalami banyak kendala dan walaupun ada maka kendala yang dihadapi dapat diminimalisasi. Diantara tujuan tersebut adalah tujuan memperoleh laba, memenangkan persaingan serta memberikan kepuasan kepada stakeholder organisasi. Dalam kenyataannya, proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ternyata bukanlah suatu hal yang mudah dilaksanakan.

Kepemimpinan dapat dikonsepsualisasikan sebagai suatu interaksi antara seseorang dengan suatu kelompok, tepatnya antara seorang dengan anggota-anggota kelompok setiap peserta didalam interaksi memainkan peranan dan dengan cara-cara tertentu peranan itu harus dipilih dari suatu dengan yang lain. Dasar pemilihan merupakan soal pengaruh, pemimpin mempengaruhi dan orang lain dipengaruhi. Organisasi yang mempunyai sumber daya yang berkualitas dapat diharapkan mempunyai keunggulan kompetitif, untuk itu diperlukan daya penggerak yang dapat memotivasi para karyawannya dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Jika ada individu yang belum dapat memenuhi setiap kebutuhan yang diinginkannya, dia tidak akan mengalami kepuasan kerja, bahkan akan menimbulkan frustrasi, konflik, dan stress. Pada umumnya untuk mengatasi hal tersebut, individu mempunyai kecenderungan melakukan berbagai mekanisme pertahanan diri. Ketika orang mengalami frustrasi yang belum terselesaikan dalam menjalankan proses kehidupan, maka ia tidak akan mungkin terlepas dari konflik. Namun konflik dapat membuat seseorang mengalami perubahan-perubahan perilaku, yang seringkali mengganggu dan bahkan membuat seseorang mengalami stress. Tetapi disisi lain kurangnya

motivasi dan penurunan prestasi kerja, ketidakpuasan kerja, frustrasi, dan konflik maupun stress yang dialami individu dalam hubungannya dengan orang lain atau organisasi, sehingga dapat membuatnya menjadi tertantang untuk mengatasinya.<sup>5</sup>

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain. Orang lain itu adalah para bawahan. Berhubung dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan dan sifat-sifat pribadi, sedang daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motivasi. Daya dorong di luar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu.

Sejak adanya hubungan atasan-bawahan, manusia telah berusaha meneliti daya dorong yang menyebabkan bawahan bertindak. Sejarah menunjukkan, bahwa daya dorong itu berbeda dari masa ke masa. Dengan kata lain, teori motivasi yang berlaku umum tidak akan pernah ada.

Dalam sejarahnya, teori motivasi berkembang di era tahun 1950-an. Mula-mula orang menganggap bahwa, daya dorong itu adalah ketakutan, pada akhirnya

---

<sup>5</sup>Kreiner, Angelo Kincki, *Perilaku Organisasi, Edisi-9 Buku-1*, (Jakarta Selatan:: Salemba Empat,2014), hlm. 33.

ternyata bukan demikian. Diadakan percobaan dengan penerapan perbaikan cara kerja sebagai hasil penelitian “time and motion studies”, ternyata bahwa hal ini bukan sepenuhnya benar. Pengertian yang mendalam kepada manusia ternyata menjadi kunci ditemukannya daya pendorong manusia untuk bertindak.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. Lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 6.

Pada dasarnya proses dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencapai jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara reguler menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini sebagai suatu usaha yang bagus, namun tidak produktif dapat mewujudkan hasil kerja atau target kerja.

Dalam ilmu pendidikan pekerjaan sering disebut dengan yang namanya karir. Sepanjang kehidupan, manusia tidak dapat melepaskan diri dari masalah kepuasan karir tersebut dalam waktu yang singkat, tetapi tidak semua dapat memecahkannya secara tuntas. Pada tiap tahapan kehidupan, harus mampu mengatasi soal-soal karir. Bimbingan karir bagi karyawan merupakan sesuatu yang penting didapati oleh karyawan. Dengan adanya bimbingan karir, karyawan dapat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi untuk mencapai prestasi kerja karyawan.

Pemahaman arti kerja dan penelusuran karir atas dasar keinginan sendiri tidaklah mungkin muncul dengan sendirinya tanpa adanya bantuan dan dorongan dari seseorang yang profesional. Kegiatan tersebut dinamakan dengan bimbingan. Pembereian layanan bimbingan karir yang efektif dan memiliki kontinuitas akan bermanfaat bagi karyawan untuk memperoleh berbagai macam informasi karier. Informasi karir merupakan suatu yang memiliki berbagai keterangan, fakta, dan ide mengenai karier yang disajikan dalam bentuk kualitatif, kuantitatif atau gabungan

keduanya. Berbagai informasi karier akan mencakup informasi tentang: kesuksesan kerja seseorang dalam berbagai bidang, macam-macam kerja, kondisi aktivitas kerja, kompensasi kerja dan lain sebagainya.

Bimbingan karier tidak hanya sekedar memberikan respon kepada masalah-masalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Penggunaan istilah karier didalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang.<sup>7</sup>

Hattari menyebutkan dalam buku psikologi pemilihan karier bahwa istilah bimbingan atau konseling karier mengandung konsep yang lebih luas. Bimbingan jabatan menekankan pada keputusan yang menentukan pekerjaan tertentu sedangkan bimbingan karier menitikberatkan pada perencanaan kehidupan seseorang dengan mempertimbangkan keadaan dirinya dengan lingkungannya agar memperoleh pandangan yang lebih luas tentang pengaruh dari segala peranan positif yang layak dilaksanakannya dalam masyarakat. Salah satu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan bimbingan karier. Salah satu hal yang membantu karyawan mengembangkan diri berkenaan dengan sikap dan kebiasaan bekerja yang baik untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan adalah bimbingan dan konseling karier.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Psikologi Pemilihan Karier*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 73.

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm.61.

Prestasi kerja sendiri merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seorang karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran. Pemberian bimbingan konseling karier tersebut hampir disetiap organisasi maupun perusahaan ada, walaupun teknik dan metode yang digunakan berbeda-beda. Hal ini dilakukan dengan tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka meningkat pula kualitas perusahaan atau organisasi sehingga tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi dapat terwujud dengan baik.<sup>9</sup>

Berdasarkan kajian diatas, sudah selayaknya bimbingan konseling karier di perusahaan dilaksanakan secara efektif. Selain itu bimbingan konseling karier yang dilaksanakan di perusahaan akan menjadikan karyawan perusahaan tersebut lebih termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi. Begitu juga dalam manajemen perusahaan tersebut, untuk memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, maka perlu adanya bimbingan bagi karyawan, baik pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, pemenuhan hak-hak karyawan dan sebagainya. Sehingga karyawan, manajer dan pimpinan perusahaan dapat memahami arti kerjanya dan pemahaman akan dirinya sehingga prestasi kerjanya meningkat. Seperti yang dilakukan oleh salah satu perusahaan di kota Padangsidempuan, yaitu perusahaan PT. Karya Independen Lestari, yang telah melaksanakan bimbingan karier, sehingga mampu mencapai disiplin kerja yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

---

<sup>9</sup> Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: CV. Rajawali, 2001), hlm 69.

Menurut observasi awal peneliti saat proses wawancara di perusahaan PT. Karya Independen Lestari merupakan perusahaan yang melaksanakan Bimbingan dalam bentuk briefing setiap harinya sebelum memulai aktivitas kerja. Briefing ini dilaksanakan di pagi hari jam 08.00 sampai jam 08.30. Perusahaan tersebut juga merupakan salah satu perusahaan yang mempunyai disiplin waktu kerja, hal tersebut berlaku bagi karyawan, manajer bahkan pimpinan perusahaan tersebut. Pimpinan dan manajer perusahaan harus lebih cepat dari pada karyawan. Namun, tidak menutup kemungkinan adanya suatu masalah di dalamnya.

Berdasarkan hasil observasi awal oleh peneliti sebagian dari karyawan merasa briefing itu tidak penting untuk dilaksanakan karena menurut hasil wawancara bersama bapak Junaidi “saya menganggap bahwa apa yang disampaikan saat briefing berbanding terbalik dengan apa yang dirasakan atau alami saat di lapangan, sehingga ada kejenuhan serta mempunyai pemikiran untuk tidak mengikuti briefing”. Kesimpulan yang dapat di ambil peneliti keterlambatan karyawan diakibatkan adanya suatu kejenuhan dalam melaksanakan briefing, karena merasa apa yang disampaikan oleh pemateri tidak sama dengan apa yang mereka alami saat di lapangan. Berbagai macam jenis karyawan dapat kita lihat di perusahaan, ada yang termotivasi, tidak termotivasi dan ada yang biasa-biasa saja. Bagi mereka yang termotivasi dapat mengikuti briefing dengan baik, sehingga mampu memaksimalkan kondisi di lapangan. Karyawan yang termotivasi mempunyai keinginan untuk mengikuti jenjang karier yang dijanjikan oleh perusahaan dalam pekerjaannya, sedangkan yang tidak

termotivasi tidak mempunyai keinginan untuk mencapai jenjang karier dalam pekerjaannya sehingga dalam menjalani pekerjaannya merasa malas dan terkadang tidak memenuhi target yang ditetapkan dalam perusahaan. Lain halnya dengan karyawan yang biasa-biasa saja, mereka hanya mengikuti peraturan dari perusahaan namun tidak sepenuhnya untuk mencapai jenjang karier yang ditantang oleh perusahaan. Jenjang karir yang dimaksud oleh perusahaan yaitu apabila meningkatnya prestasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi jabatan yang akan diperoleh. Dari jabatan yang diperoleh tersebut akan menghasilkan bonus ataupun hadiah dari perusahaan. Jenis-jenis jenjang karier perusahaan tersebut meliputi:

1. Training
2. Tehknisi
3. Supervisor
4. Leader
5. Manager
6. Senior manager
7. Gendral manager<sup>10</sup>

Banyaknya karyawan yang bekerja di perusahaan hanya sebagian dari mereka yang termotivasi dalam bimbingan briefing tersebut. Salah satu penyebab karyawan terkadang merasa jenuh dalam mengikuti proses briefing yang dilaksanakan oleh perusahaan mengakibatkan karyawan tidak fokus dalam menerima bimbingan. Dalam proses briefing apabila karyawan tidak fokus maka kerja yang dilaksanakan karyawan dilapangan akan tidak maksimal. Dari latar belakang masalah diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pemberian bimbingan

---

<sup>10</sup>Bapak Nanda, Senior Manager di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.

yang dilaksanakan diperusahaan tersebut, maka dari itu peneliti mengangkat judul **“Pemberian Bimbingan Karier Dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan”**

## **B. Fokus Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas , peneliti menetapkan fokus masalah yang menjadi pokok kajian penelitian ini yaitu fokus kepada pemberian bimbingan dalam bentuk briefing terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsimpuan.

## **C. Batasan Istilah**

Ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan dalam penelitian ini untuk menghindari perbedaan persepsi dan kesalahpahaman dalam mengartikan judul ini, adapun istilah yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bimbingan : suatu pengarahan<sup>11</sup>. Bimbingan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu: pemberian nasehat, pemberian motivasi, cerita, dan praktek yang dilaksanakan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan.
2. Briefing : pengarahan singkat<sup>12</sup>. Briefing yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan pemberian pengarahan singkat yang disampaikan kepada karyawan perusahaan pada pagi hari di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan.

---

<sup>11</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 854.

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 675.

3. Motivasi : menggerakkan<sup>13</sup>. Motivasi yang dimaksud dalam, penelitian ini merupakan adanya suatu gerakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.

4. Karyawan : pegawai perusahaan<sup>14</sup>. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai perusahaan yang bekerja di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang dibahas peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keadaan motivasi karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan?
2. Materi apa yang diberikan kepada karyawan saat pemberian bimbingan dalam bentuk briefing terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan setelah diberikan Briefing?

---

<sup>13</sup> Shelley E, Dkk, *Psikologi Sosial, Edisi kedua belas*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 138.

<sup>14</sup> St. Vembriatto. *Kamus Pendidikan* (Jakarta: Gramedia Wediasarana Indonesia, 1994), hlm.45.

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran keadaan motivasi karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui materi yang diberikan kepada karyawan saat pemberian bimbingan dalam bentuk briefing terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan setelah diberikan Briefing.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Dari berbagai hal yang dipaparkan diatas, maka realisasi dari penelitian ini bermanfaat secara praktis dan teoritis.

1. Secara praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman mengenai bimbingan dalam bentuk briefing terhadap motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.
  - b. Sebagai perbandingan bagi peneliti yang ingin meneliti pokok masalah yang sama.
  - c. Bagi peneliti sendiri yaitu sebagai calon konselor agar bisa mendapatkan pengalaman secara real atau langsung dalam memahami keadaan lapangan seutuhnya untuk memberikan motivasi dan membantu memecahkan masalah

yang dihadapi karyawan serta salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S. Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

## 2. Secara teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengembangan ilmu dalam rangka pelaksanaan akademik khususnya dibidang dakwah dan bimbingan konseling karier, serta dapat dimanfaatkan untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan karyawan di perusahaan.
- b. Sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan dan mengoptimalkan pelaksanaan bimbingan dalam bentuk briefing terhadap motivasi yang dimiliki karyawan sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja dan dapat menyelesaikan serta mengatasi masalah-masalah yang dimiliki karyawan sehingga karyawan juga mendapatkan perhatian yang maksimal dari manajer maupun pimpinan perusahaan.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Fokus Masalah, Batasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Pustaka yang terdiri dari Pengertian Bimbingan, Bimbingan Karier, Metode Bimbingan Kelompok, Briefing, Fungsi Briefing, Manfaat Briefing, Motivasi

Kerja Karyawan, Unsur-unsur Motivasi, Tipe-tipe Motivasi, Bimbingan Kerja Islami, dan Kajian Terdahulu.

Bab III membahas Metodologi Penelitian yang terdiri dari Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis Penelitian, Informan Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Tahapan Penelitian Tindakan Lapangan, Teknik Analisis Data dan Teknik Keabsahan Data.

Bab IV Hasil Penelitian yaitu Temuan Umum dan Temuan Khusus. Temuan umum yang meliputi Sejarah perusahaan PT Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan, Visi dan Misi Perusahaan, Agama dan Pendidikan, Cara Berpakaian di PT Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan, Struktur Organisasi, Jumlah Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan. Sedangkan temuan khusus meliputi Gambaran karyawan di Lingkungan Perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan, Kondisi Karyawan Pra Penelitian, pelaksanaan siklus Pemberian Bimbingan Karier dalam bentuk Briefing terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.

Bab V Penutup, yang berisi Kesimpulan dan Saran-saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Konseptual**

##### **1. Bimbingan**

Bimbingan merupakan terjemahan dari kata “*guidance*”.kata “*guidance*” yang kata dasarnya “*guide*” yang mempunyai beberapa arti:

- a. Menunjukkan jalan
- b. Memimpin
- c. Memberikan petunjuk
- d. Mengatur
- e. Mengarahkan
- f. Memberi nasehat

Istilah ini juga diartikan sebagai bantuan atau tuntunan. Ada juga yang menerjemahkan dengan arti pertolongan. Berdasarkan arti ini, secara etimologis, bimbingan berarti bantuan atau tuntunan, tetapi tidak semua bantuan dan tuntunan yang diberikan seseorang kepada orang lain berarti bimbingan dalam arti bimbingan dan konseling.<sup>1</sup>

Jika diperhatikan pengertian bimbingan secara umum, bimbingan merupakan bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu atau sekumpulan individu dalam menghindari atau mengatasi kesulitan kesulitan didalam kehidupannya. Dalam buku Lahmuddin bimbingan konseling Islami berpendapat bahwa bimbingan

---

<sup>1</sup>Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Dan Madrasah*, (Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada,2007), hlm.15.

merupakan bantuan terhadap individu atau kelompok agar mereka dapat berkembang menjadi pribadi-pribadi yang mandiri. Kemandirian itu mencakup lima hal, yaitu:

- 1) Menegal diri sendiri dan lingkungannya
- 2) Menerima diri sendiri dan lingkungannya secara positif dan dinamis
- 3) Mengambil keputusan
- 4) Mengarahkan diri
- 5) Mewujudkan diri<sup>2</sup>

Jika istilah bimbingan dalam bahasa Indonesia diberi arti yang selaras dengan arti-arti yang disebutkan diatas maka akan muncul dua perhatian yang mendasar, yaitu:

- a) Memberikan informasi, yaitu menyajikan pengetahuan yang dapat digunakan untuk mengambil suatu keputusan atau memberitahukan sesuatu sambil memberikan nasehat.
- b) Mengarahkan atau menuntun kesuatu tujuan. Tujuan itu hanya mungkin diketahui oleh pihak yang mengarahkan, mungkin juga diketahui oleh kedua belah pihak.<sup>3</sup>

Kata bimbingan dalam bahasa Indonesia memberikan dua pengertian yang mendasar. Pertama, memberi informasi, yaitu memberikan suatu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk mengambi keputusan, atau memberikan sesuatu dengan memberikan nasehat. Kedua, mengarahkan, menuntun ke suatu tujuan. Tujuan yang hanya diketahui oleh orang yang mengarahkan dan yang meminta arahan.<sup>4</sup> Untuk mengetahui lebih lanjut tentang makna bimbingan secara umum, berikut pendapat dari para ahli:

- a. Menurut Duns Morr & Miller dalam Mc Daniel, bimbingan adalah

---

<sup>2</sup>Lahmuddin Lubis, *Bimbingan Konseling Islam*, (Jakarta: Hijri Pustaka Utama, 2007), hlm.3.

<sup>3</sup>*Ibid.* hlm.4.

<sup>4</sup>Priyanto, Erman Anti, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), hlm.94.

proses layanan yang diberikan kepada individu-individu guna membantu mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam membuat pilihan-pilihan, rencana-rencana dan interplasi yang diperlukan untuk menyesuaikan diri yang baik.<sup>5</sup>

- b. Crow & Crow, bahwa bimbingan adalah bantuan yang diberikan oleh seseorang laki-laki atau perempuan, yang memiliki kepribadian yang memadai dan terlatih dengan baik kepada individu-individu setiap usia untuk membantunya mengatur kegiatan hidupnya sendiri, mengembangkan pandangan hidupnya sendiri, membuat keputusan sendiri dan menanggung bebannya sendiri.
- c. Bimo Walgito memberikan batasan mengenai bimbingan adalah bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu dalam menghindari atau mengatasi kesulitan di dalam kehidupannya, agar individu atau sekumpulan individu itu dapat mencapai kesejahteraan hidupnya.<sup>6</sup>

Berbagai pendapat para ahli mengenai bimbingan, dapat disimpulkan bahwa bimbingan adalah suatu proses membantu individu melalui usahanya sendiri untuk menemukan dan mengembangkan kemampuannya agar memperoleh suatu kebahagiaannya.

Secara umum dan luas, program bimbingan dilaksanakan dengan berbagai bentuk tujuan, diantaranya:

- a. Membantu individu dalam mencapai kebahagiaan hidup pribadi.
- b. Membantu individu dalam mencapai kehidupan yang efektif dan produktif dalam masyarakat.
- c. Membantu individu dalam mencapai hidup bersama dengan individu-individu yang lain.

---

<sup>5</sup>Abu Bakar M. Luddin, *Dasar-Dasar Konseling Tinjauan Teori dan Praktik*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2010), hlm.14.

<sup>6</sup>Elfi Mu'awanah, Rifa Hidayah, *Bimbingan dan Konseling Islam di Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 54.

d. Membantu individu dalam mencapai harmoni antara cita-citadan kemampuan yang dimilikinya.<sup>7</sup>

Bimbingan dapat dikatakan berhasil apabila individu yang mendapatkan bimbingan itu berhasil mencapai keempat tujuan tersebut secara bersama-sama.

## **2. Bimbingan Karier**

Bimbingan karier merupakan suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses-proses, teknik-teknik, atau layanan-layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan kariernya.<sup>8</sup>

Bimbingan karier juga merupakan pelayanan dan aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk membantu para individu, pada semua usia dan sepanjang rentang kehidupan mereka, untuk memelihara pendidikan, pelatihan dan pilihan karier serta mengelola karier-karier mereka. Aktivitas bimbingan karier dalam bentuk individual atau kelompok, baik secara tatap muka maupun jarak jauh.<sup>9</sup> Pemilihan karier merupakan proses yang melibatkan empat tahapan, yaitu: pemahaman diri, pemahaman pilihan-pilihan, belajar membuat keputusan-

---

<sup>7</sup>Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling Islam*, (Jakarta: AMZAH Jln. Sawo Raya No. 18, 2013), hlm. 38

<sup>8</sup>Prof. Mohammad Thayed Manrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm. 18.

<sup>9</sup>Dr. Hartono, *Bimbingan Karier*, (Jakarta: KENCANA, 2016), hlm. 28.

keputusan dan berfikir untuk mengambil keputusan. Pengambilan keputusan karier merupakan aspek penting dalam tahap perkembangan remaja, karena pada tahap ini remaja berada pada jenjang pendidikan sekolah. Remaja juga berada dalam periode eksplorasi karier dan periode pemilihan karier.<sup>10</sup>

Selain pengertian diatas bimbingan karier juga mempunyai tujuan. Tujuan bimbingan karier adalah membantu individu memperoleh kompetensi yang diperlukan agar dapat menemukan perjalanan hidupnya dan mengembangkan kariernya kearah yang dipilihnya secara optimal dan memberikan gambaran yang utuh tentang persyaratan suatu jabatan tertentu sehingga dapat memahami diri, mampu menentukan arahan pilihan karier dan pada akhirnya dapat membantu dalam merencanakan masa depannya. Sedangkan prinsip-prinsip bimbingan karier adalah:

- a. Pemilihan karier lebih merupakan suatu proses dari suatu peristiwa.
- b. Pemilihan dan penyesuaian karier dimulai dengan pengetahuan tentang diri, dimana individu harus memahami potensi, bakat, minat dan kemampuannya.
- c. Bimbingan karier haruslah merupakan suatu pemahaman diri.
- d. Bimbingan karier membantu pemahaman dunia kerja dan pekerjaan dalam masyarakat.
- e. Dalam bimbingan karier termasuk pula pemberian informasi, keterangan mengenai latihan atau pendidikan yang diperlukan untuk

---

<sup>10</sup>*Ibid*, hlm. 71.

memperoleh pengetahuan, berbagai keterampilan dan pola tingkah laku yang diperlukan untuk suatu pekerjaan.

- f. Bimbingan karier merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh para konselor dalam memberikan rangsangan dan bantuan perencanaan karier, membuat keputusan dan penyesuaian karier.<sup>11</sup>

Prinsip-prinsip perkembangan manusia pada umumnya sejalan dengan perkembangan karier yang merupakan suatu proses yang berlangsung sepanjang masa hidupnya. Dalam buku *Bimbingan Karier Siswa* karangan Ulifa Rahma dijelaskan bahwa banyak teori yang mengkaji tentang perkembangan karier, diantaranya:

1) Teori Donald Super

Teori ini dasarnya bahwa kerja itu perwujudan konsep diri artinya orang mempunyai konsep diri dan ia berusaha menetapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan. Teori perkembangan memendang bahwa pilihan karier bukanlah peristiwa yang sekali dalam seumur hidup karena konsep diri orang itu berubah-ubah melalui tahap-tahap kemunduran. Tahap eksplorasi selanjutnya terbagi atas fase-fase fantasi, tentatif dan realistik, sedangkan tahap pembentukan terbagi atas fase uji coba dan keadaan mantap. Selain hal tersebut pola karier orang atau tingkat pekerjaan yang dicapai ditentukan oleh taraf social ekonomi orangtuanya, kemampuan mental, cirri-ciri kepribadian, minat, nilai-nilai, tersedianya kesempatan.

2) Teori Ginzberg, dkk

Sejalan dengan tugas-tugas perkembangan. Ginzberg membagi perkembangan karier menjadi tiga periode umum, yaitu: a) periode fantasi, b) periode tentative, c) periode realistik. Teori ini berpendapat bahwa

---

<sup>11</sup>Bimo Walgito, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, (Yogyakarta: Andi Offset,1995), hlm. 152.

perkembangan karier berlangsung dalam kurun waktu yang relative panjang, dan melalui perkembangan fase-fase tersentu.<sup>12</sup>

### **3. Bimbingan Kelompok**

Bimbingan yang dimaksud dalam penelitian ini menggunakan metode bimbingan kelompok. Bimbingan kelompok merupakan bantuan terhadap individu yang dilaksanakan dalam situasi kelompok. Bimbingan kelompok dapat berupa penyampaian informasi atau aktivitas kelompok membahas masalah-masalah pendidikan, pekerjaan, pribadi, dan sosial. Pemberian informasi dalam bimbingan kelompok terutama dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman tentang kenyataan, aturan-aturan dalam kehidupan, dan cara-cara yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan tugas, serta meraih masa depan dalam studi, karier, ataupun kehidupan. Aktivitas kelompok diarahkan untuk memperbaiki dan mengembangkan pemahaman diri dan pemahaman lingkungan, penyesuaian diri, serta pengembangan diri.<sup>13</sup>

Bimbingan kelompok merupakan bagian dari metode bimbingan langsung, dimana metode langsung (metode komunikasi langsung) adalah metode dimana pembimbing melakukan komunikasi langsung (bertatap muka) dengan orang yang dibimbingnya. Dalam metode kelompok, pembimbing melakukan komunikasi langsung dengan klien dalam kelompok. Hal ini dapat dilakukan dengan teknik-teknik:

---

<sup>12</sup>Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, (Malang.:UIN-MALIKI PRESS, 2010), hlm.35.

<sup>13</sup>Achmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), hlm. 23.

- a. Diskusi kelompok, yakni pembimbing melaksanakan bimbingan dengan cara mengadakan diskusi dengan/bersama kelompok klien yang mempunyai masalah yang sama.
- b. Karyawisata, yakni pembimbing kelompok yang dilakukan secara langsung dengan mempergunakan ajang karyawisata sebagai sebagai forumnya.
- c. Siodrama, yakni bimbingan/konseling yang dilakukan dengan cara bermain peran untuk memecahkan/mencegah timbulnya masalah (psikologis).
- d. Psikodrama, yakni bimbingan/konseling yang dilakukan dengan cara bermain peran untuk memecahkan/mencegah timbulnya masalah (psikologis).
- e. Group teaching, yakni pemberian bimbingan/konseling dengan denganmemberikan materi bimbingan/konseling tertentu (ceramah) kepada kelompok yang telah disiapkan.<sup>14</sup>

Dengan menggunakan kelompok, pembimbing dan konseling akan dapat mengembangkan sikap sosial, sikap memahami peranan anak bimbingan dalam lingkungannya menurut penglihatan orang lain dalam kelompok itu karena ia ingin mendapatkan pandangan baru tentang dirinya dari orang orang lain serta

---

<sup>14</sup>Aunur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2001), hlm.54.

hubungannya dengan orang lain. Dengan demikian, melalui metode kelompok ini dapat timbul kemungkinan diberikannya penyembuhan gangguan jiwa melalui kelompok yang fokusnya berbeda dengan konseling.

Tujuan Layanan Bimbingan Kelompok terbagi menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan khusus:

a. Tujuan Umum

Tujuan umum layanan bimbingan kelompok adalah berkembangnya kemampuan sosialisasi siswa, khususnya kemampuan komunikasi peserta layanan. Dalam kata kaitan ini, sering menjadi kenyataan bahwa kemampuan bersosialisasi/berkomunikasi seseorang sering terganggu oleh perasaan, pikiran, persepsi, wawasan dan sikap yang tidak objektif, sempit dan terkungkung serta tidak efektif. Melalui layanan bimbingan kelompok hal-hal yang mengganggu atau menghimpit perasaan dapat diungkapkan, dilonggarkan, diringankan, melalui berbagai cara, seperti pikiran yang suntuk, buntu, atau beku, dicairkan dan dinamikkan melalui berbagai masukan dan tanggapan baru.

b. Tujuan khusus

Tujuan khusus bimbingan kelompok pada dasarnya terletak pada: Bimbingan kelompok bermaksud membahas topik-topik tertentu yang mengandung permasalahan *actual* (hangat) dan menjadi perhatian peserta. Melalui dinamika kelompok yang intensif, pembahasan topik-topik itu

mendorong mengembangkan perasaan, pikiran, persepsi, wawasan, dan sikap yang menunjang diwujudkannya tingkah laku yang lebih efektif dan bertanggung jawab. Dalam hal ini kemampuan komunikasi verbal dan non verbal dapat ditingkatkan.

#### **4. Briefing**

Briefing adalah komunikasi tatap muka yang paling efektif dan cepat untuk menjalankan tugas sehari-hari. Para leader selalu menggunakan komunikasi briefing, untuk menyampaikan langsung kebutuhan dan informasi kepada para karyawan. Sifat komunikasi briefing adalah singkat, jelas, ringkas, terukur, langsung, tatap muka, dialog, umpan balik langsung, dan intraksi langsung. Komunikasi briefing menjadikan leader dan karyawan saling berintraksi secara langsung, untuk menuntaskan prioritas dan tanggung jawab harian.

Komunikasi briefing menjadikan leader dan tim selalu berhubungan dan memastikan bahwa tujuan dan target masih dalam satu visi, satu misi, dan satu bahasa kerja. Komunikasi briefing menyediakan ruang untuk saling mengklarifikasi dan menguatkan etos kerja. Pemimpin yang profesional memiliki etos komunikasi yang cepat, tepat, efisien, efektif, dan memiliki daya dorong untuk pencapaian terbaik. Briefing adalah sebuah etos komunikasi yang biasanya dipraktikkan, untuk menyatukan persepsi dan arah kerja tim. Briefing menjadikan hubungan kerja sangat dekat dan saling melengkapi.

Komunikasi langsung dan efektif sangatlah penting agar semua hal didalam organisasi terkendali dan terjaga. Kegagalan komunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman, kebingungan, gossip, dan keraguan pada realitas yang ada. Briefing sebagai salah satu cara berkomunikasi yang cepat dan efisien, mampu menyederhanakan hal-hal kompleks, untuk dapat memberikan informasi yang jelas dan ringkas. Jadi, seorang leader yang profesional pasti memanfaatkan kehebatan briefing untuk berkomunikasi secara mudah, cepat, tepat, akurat, produktif, dan ringkas.

Melalui penjelasan-penjelasan yang telah dipaparkan, briefing mempunyai fungsi serta manfaat bagi karyawan yakni:

a. Fungsi Briefing

- 1) Sarana komunikasi efektif antar semua karyawan dan antar semua karyawan dan antar bagian atau divisi.
- 2) Sarana informasi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan aturan perusahaan.
- 3) Sarana menambahkan nilai-nilai perusahaan dan budaya kerja.

b. Manfaat Briefing

- 1) Menyatukan persepsi dan tujuan kerja sama dalam tim.
- 2) Memperkuat persatuan dan kerja sama semua karyawan dan bagiannya.
- 3) Membuka komunikasi antar semua karyawan dan bagiannya.
- 4) Membuat setiap karyawan mengerti tentang apa yang harus

dilakukan atau mengerti tentang peran masing-masing.

- 5) Melatih kemampuan komunikasi.
- 6) Membiasakan karyawan untuk tidak canggung menyampaikan ide-ide kreatif.
- 7) Membiasakan karyawan untuk dapat berkomunikasi secara terbuka.<sup>15</sup>

## 5. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere* " yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi sering diartikan sebagai daya periggerak yang berasal dari dalam diri seseorang. Karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.<sup>16</sup>

Motif ada kalanya diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan dalam diri seseorang. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa individu pada karyawan adalah berbeda-beda. Mereka tidak hanya berbeda dalam hal kemampuannya melakukan sesuatu tetapi juga dalam hal kemauan mereka, atau motivasi mereka melakukan hal itu. Motivasi seseorang bergantung pada kuat lemahnya motif. Motif-motif yang jelas, tegas, dan kuat, akan mendorong kemampuan orang dan memberanikan dirinya untuk berbuat sesuatu. Sehubungan dengan itu pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik

---

<sup>15</sup> <http://kumpulansharinglearning.blogspot.co.id/2015/12/pentingnya-morning-briefing.html?m=1>

<sup>16</sup> Abdul Rahman Shaleh, Yunit a Faella Nisa, *Psikologi Industri & Organisasi*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006), hlm. 4.

kepada anak buahnya.<sup>17</sup>

Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang melibatkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pendapat lain menjelaskan bahwa ada faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu bertindak sebagai motivator sehingga seseorang bersedia bekerja sama. Motivasi juga merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif atau secara negatif, di mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dari beberapa pengertian tersebut ada beberapa unsur dari motivasi, yaitu: bahwa motivasi merupakan karakteristik psikologi yang dapat dibangun baik oleh diri sendiri ataupun orang lain dan akan Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) mempengaruhi kinerja karyawan baik positif maupun negatif tergantung bagaimana pengarahan dan proses pemberiannya.

Menurut Taufik secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan atau mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang perawat, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu individu, kelompok, dan masyarakat agar

---

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 21.

timbul keinginan dan kemauannya untuk dapat berperilaku hidup bersih dan sehat, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan dalam upaya meningkatkan peran, fungsi, dan kemampuan individu dalam membuat keputusan untuk memelihara kesehatan.

Setiap tindakan motivasi mempunyai tujuan, makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, maka semakin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi itu dilakukan. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil apabila tujuan jelas dan didasari oleh yang di motivasi. Oleh karena itu setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan serta keribadian orang yang akan dimotivasi.

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh para karyawan terhadap suatu organisasi. Produktivitas dipengaruhi oleh motif-motif khusus yang dimiliki oleh para karyawan dalam hal bekerja pada tempat tertentu, dan dalam hal melaksanakan pekerjaan tertentu. Dalam banyak hal, tugas pihak manajemen adalah menyalurkan motif-motif para karyawan mereka secara efektif

kearah tujuan-tujuan keorganisasian. Belakangan ini para manager makin banyak menaruh perhatian terhadap syarat-syarat behavioral, organisasi-organisasi mereka. Setiap organisasi perlu memenuhi tiga macam syarat sebagai berikut:

- a. Orang-orang bukan saja harus tertarik untuk turut berpartisipasi dengan organisasi, tetapi tetap berada disana.
- b. Orang-orang harus melaksanakan tugas untuk apa mereka di pekerjakan.
- c. Orang-orang harus melampaui kinerja rutin dan melibatkan diri dalam perilaku yang bersifat kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka.<sup>18</sup>

Tujuan khusus yang dipilih oleh seorang individu dalam motivasi tergantung kepada empat macam faktor, diantaranya:

- a. Norma-norma kultural dan nilai-nilai yang dimasukkan kedalam pemikirannya sewaktu ia tumbuh menjadi dewasa.
- b. Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehnya baik secara mental maupun secara fisikal.
- c. Mobilitas pada lingkungan fisikal dan sosialnya.<sup>19</sup>

Berbagai penjelasan diatas, motivasi juga mempunyai unsure-unsur dan tipe-tipe dalam memotivasi kepemimpinan serta memotivasi individu.

- a. Unsur-unsur Motivasi

Stanley Vance dalam buku motivasi kepemimpinan dan eektivitas kelompok mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan

---

<sup>18</sup>J. Winardi, *Motivasi Pemotivasian*, (Jakarta: PT Raja Gravindo Persada,2011), hlm.131.

<sup>19</sup>*Ibid*, hlm.10.

seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Dengan demikian motivasi mengandung beberapa unsure seperti:

#### 1) Tujuan

Manusia adalah makhluk bertujuan, meski tidak ada manusia yang mempunyai tujuan yang benar-benar sama di dalam mengarungi hidup ini, demikian juga organisasi, meski nirlaba sifatnya, didirikan atas dasar sebuah atau multi tujuan.

#### 2) Kekuatan dari dalam diri individu

Manusia adalah insane yang memiliki energi, apakah itu energi fisik, otak, mental, dan spiritual dalam arti luas. Kekuatan ini berakumulasi dan menjelma dalam bentuk dorongan batin seseorang untuk melakukan sesuatu tugas secara tepat waktu, optimal secara pelayanan, efisien secara pembayaran, akurat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai, serta mampu memuaskan klien atau pengguna.

#### 3) Keuntungan

Bahwa manusia bekerja ingin mendapatkan keuntungan adalah manusiawi, meski harus dihindari sikap yang hanya ingin bekerja manakala ada keuntungan langsung yang akan diperoleh. Rasa dekat terhadap kebutuhan, keinginan memperoleh imbalan, rasa ingin

meningkatkan diri dan seperangkat keinginan mencari keuntungan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan aktivitas manusia.<sup>20</sup>

b. Tipe-tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis yang satu sama lain member warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Jenis-jenis motivasi yang positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

---

<sup>20</sup>Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2012), hlm. 14

### 3) Motivasi dari dalam

Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat. Manusia seperti ini jarang menggerutu, baginya berbuat adalah suatu kewajiban, laksana makan sebagai kebutuhan.

### 4) Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbala. Kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Manusia bekerja, karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai.<sup>21</sup>

Perlu dikemukakan terlebih dahulu bahwa minat yang semakin intensif para ilmuan terhadap masalah-masalah motivasi dalam kaitannya dengan pemuasan kebutuhan manusia yang semakin lama semakin kompleks itu timbul dan berkembang atau meluas. Salah seorang pelopor yang mendalami teori motivasi adalah Abraham H. Maslow yang berkarya sebagai ilmuan dan melakukan usahanya pada pertengahan dasawarsa empatpuluhan yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hirarki kebutuhan yaitu:

#### 1) Aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap

---

<sup>21</sup>*Ibid*, hlm.17.

Sesutu.

- 2) Penghargaan diri  
Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- 3) Kepemilikan sosial  
Kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Rasa aman  
Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 5) Kebutuhan fisiologis  
Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.

Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa urutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya, contohnya kebutuhan kategori self actualization/kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita/harapan individu untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya. Jika dilihat dari struktur dan keadaan masyarakat Indonesia, sumber daya manusia kita masih banyak pada peringkat kebutuhan fisiologis.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2012), hlm.146.

Berbeda dengan Teori Mc Gregor yang mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negative dengan tanda X dan positif dengan tanda Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, Mc. Gregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negative) merumuskan asumsi seperti:

- 1) Manusia sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- 2) Semenjak manusia tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus dia tur dan di kontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 3) Manusia akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- 4) Kebanyakan manusia menempatkan keamanan dan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- 5) Manusia dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah
- 6) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrakan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.

Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya dari kalangan top manajemen/dewan direksi jadi teori Mc Gregor. Gregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y dari perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi. Boleh jadi, ide-ide secara partisipasi manusia dalam kepuasan kerjanya.

Teori Herzberg seorang ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi pada karyawan. Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terjadi dari:

1) Achievement (keberhasilan pelaksanaan)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para pegawainya sehingga pegawai telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2) Recognition (pengakuan)

Pengakuan terhadap keberhasilan pegawai dapat dilakukan berbagai cara, yaitu:

- a) Memberi surat penghargaan.
- b) Memberi hadiah berupa uang tunai.

- c) Memberi medali, surat penghargaan, dan hadiah uang tunai.
- d) Memberi kenaikan gaji dan promosi.

Menurut teori ini, model dua faktor merupakan kelebihanannya dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higine atau “pemeliharaan”. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higine atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang.<sup>23</sup>

Berbagai penjelasan mengenai motivasi diatas, setiap karyawan juga mempunyai kewajiban dalam bekerja.

## **6. Bimbingan Kerja Islami**

Manusia merupakan makhluk jasmaniah dan rohaniyah. Sebagai makhluk jasmaniyah manusia memiliki sejumlah kebutuhan jasmaniyah seperti sandang, pangan, papan, udara dan sebagainya. Guna memenuhi kebutuhan jasmaniahnya itu manusia bekerja, berusaha, walaupun bekerja berusaha itu semata-mata hanya untuk keperluan jasmaniah semata. Dalam pekerjaan manusia memperoleh kepuasan rohaniyah, seperti yang dijelaskan dalam Q.S At-Taubah, 9:105

---

<sup>23</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm.290.

*Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>24</sup>*

Bekerja menurut Islam bukan semata-mata untuk kepentingan jasmaniah dan duniawiah, melainkan juga merupakan sarana pemenuhan kebutuhan mental spiritual dan keperluan ukhraw, sehingga mengandung nilai ibadah. Karena mempunyai nilai ibadah tersebut, maka bekerja menurut konsep islam tidak boleh sekedar bekerja untuk bekerja, atau bekerja untuk makan, melainkan harus berlandaskan nilai-nilai tertentu yang dapat disebut sebagai tata nilai. Dimana fungsi kerja menurut islam adalah:

- 1) Fungsi memenuhi kewajiban hakiki kemanusiaan seperti yang diperintahkan oleh Allah. Dengan kata lain bekerja bagi seseorang muslim merupakan suatu upaya untuk memenuhi perintah Allah.
- 2) Fungsi memenuhi kebutuhan jasmaniah (sandang, pangan, papan, kesehatan). Dengan bekerja orang akan bias memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh pakaian, makanan, dan minuman serta tempat tinggal, yang demikian berarti mempermudahnya untuk memelihara kesehatan tubuhnya.

---

<sup>24</sup>Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahannya, (Semarang: PT. Toha Petera, 2000), At-Taubah: 105.

- 3) Fungsi memenuhi kebutuhan mental-rohaniah. Artinya dengan bekerja orang akan bias menyalurkan bakat, minat dan kesenangan, sekaligus pula mengembangkan karierny.
- 4) Fungsi memenuhi kewajiban memelihara keluarga dan mempertahankan kelestarian jenis. Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi kepala keluarga untuk memberikan nafkah pada keluarganya.
- 5) Fungsi memenuhi kewajiban hidup kemasyarakatan. Bekerja bukan semata-mata untuk kepentingan diri sendiri atau keluarga, melainkan juga memiliki fungsi sosial. Dengan bekerja berarti seseorang telah ikut membina dan membangun tatanan kehidupan masyarakat manusia.<sup>25</sup>

Bimbingan kerja islami juga merupakan proses pemberian bantuan terhadap individu agar dalam proses mencari pekerjaan dan bekerja senantiasa selaras dengan ketentuan dan petunjuk Allah, sehingga dapat mencapai kebahagiaan hidup dunia dan akhirat.<sup>26</sup>

## **B. Kajian Terdahulu**

---

<sup>25</sup>Op.Cit., *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, hlm.120.

<sup>26</sup>*Ibid*, hlm. 132.

1. Skripsi Hesti Suprihatiningrum yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi kerja Studi Kasus Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Perbedaannya dengan peneliti adalah bahwa penelitian Hesti Suprihatiningrum lebih fokus untuk meneliti faktor-faktor prestasi kerja karyawan. Sedangkan peneliti memfokuskan seberapa besar peran Briefing terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Skripsi Khairunnisa yang berjudul “Metode Bimbingan Karier dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa metode bimbingan karier baik melalui bentuk individu maupun kelompok sangat berperan untuk meningkatkan kualitas rumah sakit tersebut, sehingga mampu mencapai taraf internasional apabila bimbingan yang dilaksanakan secara rutin.

Perbedaannya dengan peneliti adalah bahwa peneliti Khairunnisa lebih focus terhadap metode bimbingan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di rumah sakit tersebut. Sedangkan peneliti focus terhadap bimbingan karier dalam bentuk briefing untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan provinsi Sumatera Utara. Bertepatan di Jln. Prof . M. Yamin kampung Teleng simpang SKM Nomor 35 Padangsidimpuan. Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah belum ada yang meneliti mengenai pemberian bimbingan dalam bentuk briefing terhadap motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja di perusahaan, serta PT. Karya Independen Lestari merupakan perusahaan yang sangat aktif dalam memperhatikan bimbingan terhadap karyawannya dan lokasi penelitian ini tidak begitu jauh dari tempat tinggal peneliti. Penelitian ini dimulai sejak tanggal 13 Februari 2018 sampai dengan 30 Oktober 2018.

#### **B. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian tindakan atau disebut *action research*. Penelitian tindakan dapat dilakukan baik secara kelompok ataupun individual dengan harapan pengalaman mereka dapat ditiru untuk memperbaiki kualitas kerja orang lain.<sup>1</sup> Metode penelitian yang digunakan adalah tindakan lapangan. Metode tindakan lapangan adalah metode dengan melakukan (*learning by doing*), melakukan sesuatu untuk

---

<sup>1</sup>Andi Prastowo, *Memahami Metode-Metode Penelitian* (Yogyakarta, : Ar-Ruzz Media, 2014) hlm. 225-226.

memecahkannya, mengamati bagaimana keberhasilan usaha mereka, jika belum memadai, mereka mencoba lagi.<sup>2</sup>

### C. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah semua orang yang bisa memberikan informasi tentang data yang diperlukan dalam penelitian.<sup>3</sup> Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah karyawan, konsumen, manajer, serta pimpinan perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.

### D. Sumber Data

Sumber data adalah sumber darimana data diperoleh.<sup>4</sup> Sumber data dalam penelitian ada dua, yaitu:

1. Data primer, adalah data pokok yang proses pengambilannya langsung oleh peneliti, artinya sumber data langsung yang memberikan data pada penghimpun data.<sup>5</sup> Data primer yang dimaksud peneliti adalah pimpinan dan karyawan. Menurut Suharsimi Arikunto apabila jumlah data primer di atas 100 maka boleh diambil 25% dari jumlah karyawan. Jumlah keseluruhan karyawan yaitu 34 dan yang menjadi informan penelitian berjumlah 15 karyawan yang bekerja di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan, dengan alasan bahwa 15 Karyawan yang menjadi informan peneliti merupakan Karyawan yang kurang termotivasi dalam pekerjaannya.

---

<sup>2</sup>*Ibid*, hlm. 227.

<sup>3</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 155.

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 129.

<sup>5</sup>Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, cet. Ke-1 (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm.

2. Data sekunder, adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.<sup>6</sup> Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen yang berkaitan dengan penelitian pemberian bimbingan dalam bentuk briefing terhadap motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan. Sumber data yang dibutuhkan untuk menjadi pelengkap atau pendukung dalam penelitian ini adalah hasil dari wawancara serta dokumen- dokumen data serta dari manajer dan konsumen.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini ada dua, yaitu

##### **1. Observasi**

Observasi adalah usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang berstandar.<sup>7</sup> Observasi pengamatan yang dilakukan secara langsung, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala untuk kemudian dilakukan pencatatan.<sup>8</sup> Observasi yang digunakan adalah observasi partisipan. Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat langsung bagaimana pemberian bimbingan dalam bentuk briefing

---

<sup>6</sup>*Ibid.*, hlm. 62.

<sup>7</sup>*Ibid.*, hlm. 222.

<sup>8</sup>Joko subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 63.

terhadap motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data melalui percakapan yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) yaitu orang yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yaitu orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang ada. Wawancara adalah alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara tulisan.<sup>9</sup> Adapun tujuan wawancara adalah untuk mencari data-data dari lapangan tersangkut fenomena yang terjadi.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif dan jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data. Supaya setiap pewawancara mempunyai keterampilan yang sama. Adapun sumber data yang akan diwawancara yaitu karyawan, konsumen, manajer, dan pimpinan perusahaan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.

---

<sup>9</sup>Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 165.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, film, gambar (foto), karya-karya monumental, yang semuanya itu memberikan informasi untuk proses penelitian.<sup>10</sup> Dokumentasi dalam penelitian ini berfungsi sebagai alat pengumpulan data yang berbentuk tulisan dan data-data perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan.

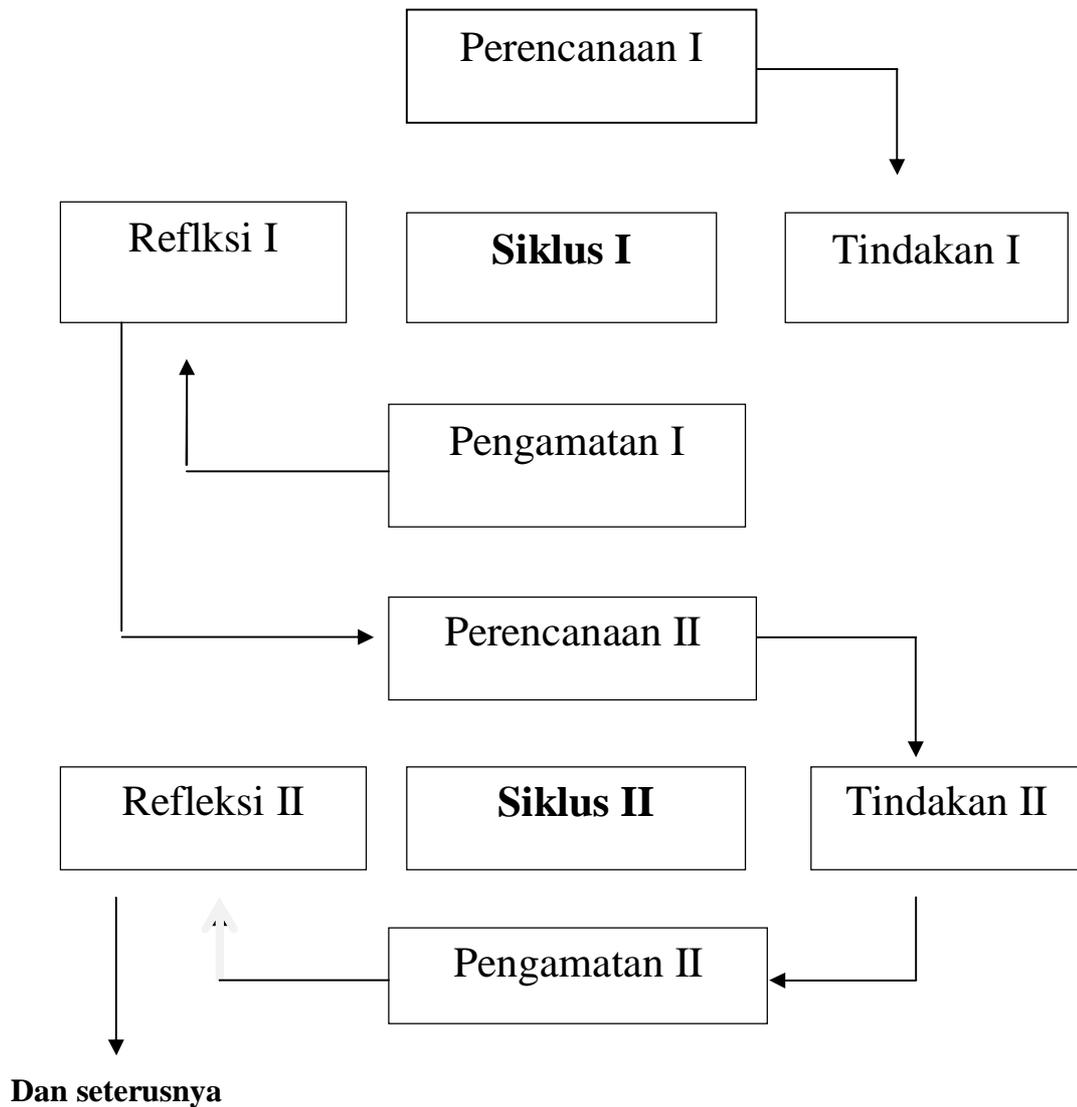
### **F. Tahapan Penelitian Tindakan Lapangan**

Penelitian ini mengikuti penelitian tindakan model Kemmis dan Mc. Taggart, model ini menggunakan empat komponen yaitu perencanaan, tindakan, observasi atau pengamatan dan refleksi.<sup>11</sup> Setelah suatu siklus selesai diimplementasikan khususnya setelah adanya refleksi, kemudian diikuti dengan adanya perencanaan ulang yang dilaksanakan dalam bentuk siklus tersendiri. Adapun rancangan penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>10</sup>Suharsimi arikunto, *Op.Cit.*, hlm.158.

<sup>11</sup>Andi Pastowo, *Op.Cit.*, hlm.234



Secara umum prosedur atau langkah-langkah penelitian tindakan yang akan dilakukan terbagi menjadi dua siklus sebagai berikut:

### 1. Siklus I

#### a. Pertemuan I

##### 1) Riset Pendahuluan

Kegiatan ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran awal tentang subjek penelitian yaitu manager serta pimpinan perusahaan di Lingkungan Kampung Teleng Sim. SKM Kota

Padangsidempuan, serta latar belakang masalah yang mereka hadapi. Data awal yang digali adalah tentang letak geografis Kampung Teleng, denah, jumlah karyawan dan struktur kepemimpinan perusahaan.

## 2) Perencanaan

Beberapa tahapan dilakukan dalam program disiplin kerja, pertama membantu karyawan menemukan masalahnya. kedua, melakukan analisis terhadap permasalahan karyawan. Ketiga, menentukan skala untuk menyelesaikan masalah karyawan. Keempat, mencari data penyelesaian masalah yang dihadapi. Kelima, melaksanakan tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Keenam, mengevaluasi seluruh rangkaian dan proses pelaksanaan disiplin kerja.

Sedangkan mendapatkan data awal, penulis melakukan observasi. Untuk mendapatkan solusi yang tepat diadakan wawancara dengan dengan manager. Diskusi dilakukan dengan manager untuk memberikan materi tentang disiplin kerja. Kemudian dilanjutkan penyusunan program kegiatan penelitian. Adapun rencana kegiatan penelitian dan pendampingan diikuti dengan pemberian materi bimbingan kepada karyawan sebagai berikut:

**Materi Bimbingan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan  
Tentang Disiplin Kerja**

No	Materi	Indikator	Perubahan perilaku
1	Disiplin Waktu	Kemampuan karyawan untuk mengefesiensikan waktu	Ketika karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka akan sulit mengatur dirinya untuk hadir tepat waktu.
2	Ketegasan	Kemampuan pimpinan perusahaan dalam melakukan tindakan, seperti: a. Memberikan sangsi b. Menegur c. Menasehati	Apabila karyawan diberikan suatu teguran, nasehat atau sangsi maka karyawan merasa peraturan itu untuk ditaati, sehingga karyawan enggan terlambat.
3	Peduli dengan pekerjaan	Kemampuan pimpinan perusahaan dalam melakukan tindakan untuk memperhatikan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.	Apabila karyawan sadar akan fungsi dirinya diperusahaan tersebut maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga tidak ada permasalahan yang besar dalam perusahaan dan keterlambatan karyawan dapat berkurang.

b. Pertemuan II

3) Tindakan

Program penelitian ini direncanakan dalam jangka waktu enam bulan, yakni sejak bulan Februari 2018 sampai dengan

bulan Agustus 2018. Untuk menjaga efektivitas pelaksanaan penelitian di perusahaan peneliti melaksanakan tindakan sebagai berikut:

- a) Memberikan masukan kepada karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja di perusahaan.
- b) Mengamati pelaksanaan Briefing yang dilaksanakan pimpinan perusahaan.
- c) Mengamati karyawan yang menerima bimbingan dalam bentuk Briefing.

#### 4) Observasi

Tentang bagaimana cara pimpinan perusahaan memberikan bimbingan dan bagaimana cara karyawan dalam menerima bimbingan tersebut.

#### 5) Refleksi

Setelah diadakannya tindakan dan observasi maka akan di dapatkan hasil dari pemberian bimbingan tersebut. Jadi, jika di temukan hambatan, kekurangan dan belum mencapai indikator tindakan yang telah ditetapkan pada penelitian ini maka hasil tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan refleksi, sehingga dapat memperbaiki proses bimbingan pada siklus selanjutnya.

## 2. Siklus I pertemuan II

### a. Tindakan

Program penelitian ini direncanakan dalam jangka waktu enam bulan, yakni sejak bulan Februari 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018. Untuk menjaga efektivitas pelaksanaan penelitian diperusahaan peneliti melaksanakan tindakan sebagai berikut:

- d) Memberikan masukan kepada karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja di perusahaan.
- e) Mengamati pelaksanaan Briefing yang dilaksanakan pimpinan perusahaan.
- f) Mengamati karyawan yang menerima bimbingan dalam bentuk Briefing.

### 1) Observasi

Tentang bagaimana cara pimpinan perusahaan memberikan bimbingan dan bagaimana cara karyawan dalam menerima bimbingan tersebut.

### 2) Refleksi

Setelah diadakannya tindakan dan observasi maka akan di dapatkan hasil dari pemberian bimbingan tersebut. Jadi, jika di temukan hambatan, kekurangan dan belum mencapai indikator tindakan yang telah ditetapkan pada penelitian ini maka hasil tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan

refleksi, sehingga dapat memperbaiki proses bimbingan pada siklus selanjutnya.

### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyusunan data yang dapat ditafsirkan memberi makna pada analisis hubungan konsep. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Klasifikasi data, yaitu mengelompokkan data sesuai dengan topik pembahasan.
2. Reduksi data, yaitu memeriksa kelengkapan data untuk mencari kembali data yang masih kurang dan mengesampingkan data yang kurang relevan.
3. Deskripsi data, menguraikan secara sistematis sesuai dengan topik pembahasan.
4. Menarik kesimpulan, yaitu merangkum uraian-uraian penjelasan kedalam susunan yang singkat dan padat.<sup>12</sup>

Berdasarkan langkah-langkah yang dilaksanakan pada pengolahan data, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengolahan dan analisa data kualitatif deskriptif dengan dua kerangka berpikir deduktif (berpikir dari yang umum ke khusus) dan induktif (berpikir dari yang khusus ke umum).

---

<sup>12</sup>Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan* (Padangsidempuan: Perdana Mulya Sarana 2013), hlm156.

## H. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian Kualitatif diperlukan keabsahan data. Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan.<sup>13</sup>

Triangulasi yang dilakukan peneliti dengan cara:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang disampaikan karyawan dan pimpinan perusahaan
3. Membandingkan hasil penelitian dengan fakta di lapangan<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup>Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 178.

<sup>14</sup>*Ibid.*, hlm. 178.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Temuan Umum

##### 1. Sejarah Singkat PT. Karya Independen Lestari

PT. Karya independen lestari adalah salah satu perusahaan yang berlokasi di kampung teleng simpang SKM nomor 35 Kota Padangsidempuan. Perusahaan tersebut bergerak dibidang instalasi seperti konsultan gas LPG sebagai penjual produk regulator dan selang. PT. Karya independen lestariberdiri di Kota Padangsidempuan sejak 2012 di jalan SM. Raja Siborang dan beralih ke kampung Teleng simpang SKM nomor 35 sejak 2015 lalu. Perusahaan tersebut merupakan cabang dari Siantar, Kalimantan, dan Lubuk Pakam. LPG merupakan singkatan dari *liquefied petroleum gas* yang berarti gas minyak bumi yang di cairkan. LPG sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari terlebih di rumah penduduk. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan swasta yang dimiliki oleh seseorang yang bernama Boston Arios Aritonang Oppung Sunggu bertempat tinggal di Ujung Padang Kota Padangsidempuan, namun tidak menutup kemungkinan beliau memiliki tempat tinggal seperti Siantar, Kalimantan dan Lubuk Pakam. Tujuan utama didirikan

nya perusahaan tersebut sebagai tindak pertolongan terhadap masyarakat untuk dapat menanggulangi kebakaran yang diakibatkan oleh gas LPG.<sup>1</sup>

## **2. Visi dan Misi PT. Karya Independen Lestari**

### **a. Visi**

Menguasai seluruh Indonesia sebagai bentuk pertolongan menanggulangi kebakaran yang diakibatkan oleh gas LPG sehingga masyarakat dapat hidup aman dan sejahtera.

### **b. Misi**

- 1) Meningkatkan pemakaian GAS.
- 2) Membantu dalam cara-cara penghematan GAS tersebut.
- 3) Membantu dalam pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran yang mungkin timbul dari gas (LPG).
- 4) Klarifikasi/penjelasan tentang peranan petugas dilapangan serta bentuk-bentuk kecurangan dan penipuan yang terjadi di masyarakat hingga banyak merugikan para konsumen itu sendiri.
- 5) Membantu konsumen dalam penanggulangan jasa service kompor gas.
- 6) Membuka lapangan kerja baru.
- 7) Menyediakan produk komporgas yang bergaransi dan berasuransi

---

<sup>1</sup>Erwin Malau/Manager di perusahaan PT. Karya Independen Lestari , Wawancara 1 Agustus 2018.

- 8) Melatih tenaga-tenaga lulusan SMA/K memiliki kemampuan vokasional dan pemimpin.

### **3. Agama dan Pendidikan**

Perusahaan merupakan organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Agama sangat penting bagi kehidupan manusia. Agama adalah pedoman sekaligus penuntunan manusia dalam segala aspek kehidupan. Karyawan dilingkungan perusahaan tersebut sebagian besar adalah penduduk muslim namun sebagian mereka juga menganut agama non muslim. Namun di perusahaan tersebut disediakan ruangan untuk beribadah bagi karyawan muslim. Karyawan di perusahaan tersebut berjumlah 34 karyawan, dimana yang menganut agama non muslim sebanyak 11 orang dan beragama muslim sebanyak 23 orang.

Pendidikan juga merupakan peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia terkhusus bagi suatu perusahaan. Perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang lulusan sarjana dan tingkat SMA/K. Perusahaan tersebut tidak mewajibkan jenjang karir tersebut hanya bias dicapai bagi pendidikan sarjana saja, sebagian dari mereka mampu mencapai jenjang karier hanya pendidikan tingkat SMA/K.

#### **4. Cara Berpakaian di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan**

Perusahaan merupakan suatu tempat berkumpulnya individu dalam menjalankan sebuah tugas diperusahaan tersebut. Penampilan sangat berpengaruh dengan pekerjaan setiap karyawan. PT. Karya Independen Lestari merupakan perusahaan yang selalu memperhatikan penampilan karyawannya, terkhusus perempuan diwajibkan berpakaian sopan dan tidak transfaran.

Berdasarkan observasi peneliti bahwa melihat keadaan di lapangan karyawan berpakaian dengan rapi. Pakaian karyawan diperusahaan tersebut terlihat sopan, salah satunya ibu Nurhamima yang terlihat memakai pakaian yang sesuai dengan syariat islam.<sup>2</sup>

Wawancara dengan ibu Nurhamima menjelaskan bahwa

” saya sebagai karyawan nyaman dengan berpenampilan memakai gamis dan tidak pernah merasa terhambat dalam pekerjaan. saya selalu berusaha untuk terlihat tetap anggun walau pekerjaan saya sebagai teknisi dilapangan.<sup>3</sup>

Berpakaian yang sopan dan sikap yang santun merupakan kewajiban setiap manusia. Bagi ummat muslim berpakaian yang sopan dan menutup aurat adalah kebajikan. Perusahaan PT. Karya Independen

---

<sup>2</sup>Observasi, 20 Juli 2018

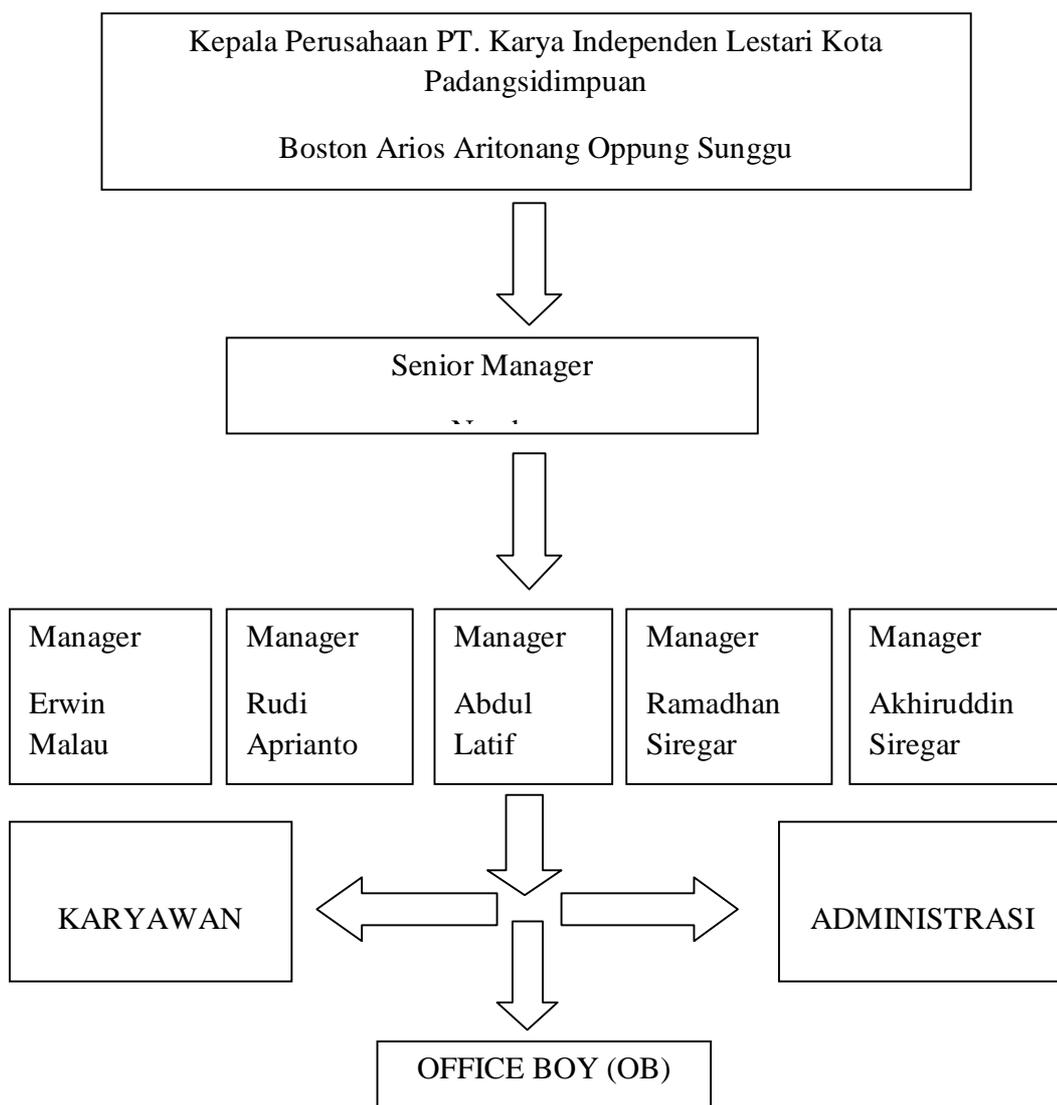
<sup>3</sup>*Nurhamima*, sebagai karyawan dibidang teknisi di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan, Wawancara pada tanggal 20 Juli 2018.

Lestari saat pelaksanaan briefing tidak pernah lupa mengingatkan kepada karyawan untuk berpakaian sopan dan sikap yang santun.

## 5. Struktur Organisasi

**Tabel 1**

**Struktur Organisasi**



Sumber: Kantor Perusahaan PT. Karya Independen Lestari di Padangsidimpuan

## 6. Jumlah Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan

Observasi yang dilaksanakan pada tanggal 31 Juli 2018 ibu Erin selaku karyawan di bagian Administrasi di perusahaan tersebut menjelaskan bahwa jumlah karyawan sebanyak 34 karyawan. Penjelasan ibu Fira bahwa perpindahan karyawan kecabang yang baru yang bertempat di Lubuk Pakam terjadi saat bulan April sehingga di cabang Padangsidempuan mengalami kekurangan karyawan. Jumlah karyawan dibagian training saat ini sebanyak 15 orang, sedangkan teknisi sebanyak 17 orang, supervisor/leader sebanyak 5 orang, manager 5 orang, senior manager 1 orang dan general manager sebanyak 1 orang.<sup>4</sup>

No	Jenjang Karier	Jumlah
1	Training	15 Orang
2	Tekhnisi	17 Orang
3	Supervisor/Leader	5 Orang
4	Manager	5 Orang
5	Senior Manager	1 Orang
6	Jendral Manager	1 Orang
Jumlah Keseluruhan sebanyak 34 Karyawan		

---

<sup>4</sup>Fira, karyawan di bidang Administrasi di perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan, wawancara pada tanggal 31 Juli 2018.

Jumlah keseluruhan karyawan tersebut peneliti dapat mengambil data primer sebanyak 15 orang, dimana karyawan sebanyak 10 orang dan manager sebanyak 5 orang.

## **B. Temuan Khusus**

### **1. Gambaran Keadaan karyawan di lingkungan perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan**

Perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan merupakan perusahaan yang diobservasi oleh peneliti sebagai perusahaan yang mempunyai aktivitas Briefing setiap harinya, namun keadaan tersebut tidak mempunyai fungsi yang seutuhnya, dimana karyawan masih banyak mengalami suatu kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan tersebut, diantaranya:

#### **a. Keterlambatan Karyawan**

Motivasi datang dari dalam diri manusia, karenanya pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi sangat penting bagi setiap manusia, tanpa adanya motivasi seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Karyawan dalam sebuah perusahaan akan merasa lebih percaya diri apabila mempunyai sebuah motivasi untuk dirinya sendiri.

Perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan adalah salah satu perusahaan yang memjungjung tinggi norma-norma, serta motivasi diri dalam pekerjaan untuk mencapai prestasi yang dimiliki setiap karyawan. Menurut fakta yang terjadi dilapangan banyak karyawan yang sering terlambat. Pada dasarnya peraturan yang diberikan oleh perusahaan secara teori tidak diaplikasikan diperusahaan sehingga karyawan berleha-leha dalam mengerjakan tugas bahkan sering terlambat. Keterlambatan yang sering dilakukan oleh karyawan mengakibatkan ketidakmaksimalan kerja saat dilapangan karena karyawan yang terlambat tidak mengikuti briefing yang dilaksanakan di pagi hari saat pukul 08.00 WIB.

Menurut hasil observasi peneliti, karyawan di lingkungan perusahaan ini kurang termotivasi untuk mencapai setiap target yang disepakati saat Briefing di pagi hari. Motivasi setiap karyawan hanya sekedar perkataan semata tetapi tidak disesuaikan dengan apa yang harus dikerjakan.<sup>5</sup>

Hasil wawancara bersama bapak Erwin Malau selaku manager perusahaan PT. Karya Independen Lestari mengatakan bahwa:

“saya selaku manager di perusahaan ini bingung, padahal kami sebagai manager datang tepat waktu pukul 07.00 Wib sudah wajib berada di tempat, padahal karyawan lain diberi kesempatan hadir 07.30 tapi masih saja banyak yang terlambat.”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Observasi, 21 Juli 2018

<sup>6</sup>*Erwin MAalau*, manager perusahaan, wawancara 21 Juli 2018

Seiring dengan hasil wawancara bersama bapak Erwin Malau selaku manager perusahaan tersebut, peneliti kembali mewawancarai karyawan untuk dapat menyimpulkan hasil dari wawancara tersebut.

Hasil wawancara dengan bapak Junaidi selaku karyawan dibagian tekhinisi mengatakan bahwa:

“saya merasa tidak termotivasi dengan dilakukannya briefing dipagi hari karena saya sendiri mengakui saya sering terlambat dan kurang disiplin kerja, alasannya bahwa saya merasa yang disampaikan saat briefing berbanding terbalik dengan yang saya alami saat dilapangan, belum lagi yang disampaikan saat briefing hanya tentang target dan target, jelasnya demikian.”<sup>7</sup>

Analisa penulis di perusahaan tersebut menurut yang disampaikan oleh bapak Junaidi dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa bosan karena materi yang disampaikan saat briefing hanya berfokus kepada target penjualan, sehingga karyawan merasa perusahaan tidak peduli terhadap setiap karyawan yang terpenting hanya target penjualan semata. Dengan demikian keterlambatan setiap karyawan lebih banyak dibandingkan dengan yang datang tepat waktu.

#### **b. Lalai dalam Pekerjaan**

Kelalaian dalam sebuah pekerjaan dapat berpengaruh besar terhadap suatu tujuan yang ingin dicapai. Kelalaian juga dapat mengakibatkan rendahnya suatu target yang harus dicapai dalam suatu

---

<sup>7</sup>Junaidi Arpan, sebagai Karyawan di Perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan, Wawancara, 21 juli 2018

perusahaan. Perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 34 karyawan ternyata masih banyak yang lalai dalam bekerja. Faktanya saat dilapangan masih banyak yang berleha-leha dan bersantai dalam pekerjaannya.

Menurut hasil observasi peneliti, karyawan yang sudah berada dilapangan merasa sepele dengan pekerjaannya diakibatkan manager tidak berada ditempat. Kelalaian karyawan dilapangan banyak yang mengakibatkan ketidaksesuaian target dari perusahaan.<sup>8</sup>

Wawancara yang dilakukan pada saat dilapangan bersama bapak Taufik

”saat peneliti bertanya kenapa survey lapangan belum dilaksanakan? Bapak Taufik menjawab: nanti saja, waktu masih panjang, kita santai dulu nanti kita survey, jelasnya. Padahal saat itu sudah masuk pukul 14.00 WIB”.<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Taufik, peneliti kembali mewawancarai Rendi selaku karyawan dibidang tekhnisi.

Wawancara yang dilakukan bersama bapak Rendi saat dilapangan, ketika peneliti bertanya “Bagaimana pak, kapan dimulai

---

<sup>8</sup>Observasi, 21 Juli 2018

<sup>9</sup>Taufik, Sebagai Karyawan di PT. Karya Independen Lestari, Wawancara 21 Juli 2018

surveynya?” bapak Rendi menjawab, ”nanti saja, kan tidak ada yang memantau kita, pak manager juga tidak ada disini.” jelasnya.<sup>10</sup>

Analisa peneliti dari yang disampaikan oleh bapak Taufik bahwa faktor kelalaian tersebut dapat dilihat kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan sehingga tidak ada dorongan bagi diri sendiri untuk tetap semangat bekerja walau tidak ada pantauan dari manager perusahaan.

**c. Ketidaksesuaian dengan Target yang ditetapkan**

Kurangnya disiplin kerja dan kelalaian saat bekerja mengakibatkan ketidaksesuaian dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan berpengaruh besar terhadap tunjangan gaji karyawan setiap bulannya. Perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan mempunyai sebuah target yang harus dicapai setiap harinya, apabila target yang ditetapkan tidak tercapai maka pemasukan tambahan gaji pokok tidak akan dimiliki setiap karyawan.

Wawancara bersama bapak Erwin Malau ketika peneliti bertanya apa ada sangsi apabila karyawan tidak memenuhi target dari perusahaan pak? Bapak Erwin menjelaskan bahwa: yaaa tergantung, jika memang dia tidak memenuhi target pencapaian gaji yang dia

---

<sup>10</sup>Rendi, Sebagai Karyawan di PT. Karya Independen Lestari, Wawancara 21 Juli 2018

inginkan tidak terpenuhi, poin atau bonus yang di janjikan yaaaa hangus begitu saja.<sup>11</sup>

Menurut hasil observasi peneliti bahwa banyaknya karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan karyawan diakibatkan kurangnya komunikasi yang baik dengan konsumen. Sementara itu komunikasi sangat penting untuk mendapatkan perlakuan yang baik dari konsumen.

Hasil wawancara bersama bapak Rahmad Harahap bahwa: “terkadang saat saya memberikan pemahaman kepada konsumen, karena leleh saya menyampaikannya tidak begitu peduli, belum lagi terkadang pichingnya lama dimulai karena leleh perjalan jadi terburu-buru agar cepat sampai ke kantor tegasnya.”<sup>12</sup>

Hasil wawancara bersama bapak Rendi ketika peneliti bertanya, apabila tidak sesuai targer bagaimana? Rendi mengatakan bahwa: yaa sudah mau gimana lagi ya zero lah kalu gak ada yang terjual, yaa lelehnya aja yang didapat paling gak ikut briefing sore, buat apa briefing lagi targetnya gak sesuai.<sup>13</sup>

Dari penjelasan bapak Rahmad Harahap dapat disimpulkan bahwa ketidaksesuain target tersebut diakibatkat kelalaian dalam bekerja dan tidak memanfaatkan waktu yang ada sehingga karyawan

---

<sup>11</sup>*Erwin MAalau*, manager perusahaan di PT. Karya Independen Lestari, Wawancara 21 Juli 2018

<sup>12</sup>*Bapak Rahmad Harahap*, Karyawan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan, Wawancara 21 Juli 2018

<sup>13</sup>*Bapak Rendi*, Sebagai Karyawan di PT. Karya Independen Lestari, Wawancara 21 Juli 2018

terburu-buru saat menyampaikan maksud dan tujuannya kepada konsumen.

## 2. Kondisi Karyawan Pra Penelitian

Kondisi karyawan di Perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan dapat diamati dari tabel berikut ini:

**Tabel 2 Kondisi Karyawan PT. Karya Independen Lestari**

No	Kondisi Motivasi Kerja Karyawan	Jumlah
1	Keterlambaran Karyawan	15 orang
2	Lalai dalam Bekerja	7 orang
3	Ketidaksesuaian target	8 orang

## 3. Pemberian Bimbingan dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan

**Tabel 3 Kondisi masing-masing Karyawan sebelum dilakukan Siklus**

NO	Nama-nama Karyawan	Kondisi Karyawan		
		Terlambat	Lalai dalam Bekerja	Ketidaksesuaian Targer
1	Bangun Paranginan	✓	✓	
2	Mila Harahap	✓		
3	Rahmad Harahap	✓		✓
4	Nur Lubis	✓		✓
5	Ummi	✓		
6	Nurhamima	✓		✓
7	Junaidi Arpan	✓		✓
8	Rendi	✓	✓	✓

9	Samsuddin	✓		
10	Jhonson	✓	✓	✓
11	Grence Pasaribu	✓	✓	
12	Taufik	✓	✓	✓
13	Lia	✓		✓
14	Fira	✓	✓	
15	Jun	✓	✓	

Keterangan tabel apabila kolom tersebut memiliki ceklis maka karyawan dalam keadaan kondisi yang tidak baik, namun apabila kolom tersebut kosong maka kondisi karyawan memiliki sedikit motivasi dalam bekerja.

Hasil observasi dan wawancara dengan manager-manager serta karyawan tentang keadaan karyawan, maka peneliti berencana untuk melakukan tindakan-tindakan sesuai dengan tindakan yang ada pada bab III untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan serta dapat memberikan perubahan yang lebih baik terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti sudah berencana dan sudah menyiapkan materi yang akan disampaikan kepada karyawan dengan dua kali siklus dengan empat kali pertemuan, dalam satu siklus dilakukan pertemuan sebanyak dua kali sebagai berikut:

### **a. Siklus I Pertemuan I**

#### 1) Perencanaan

Tahapan yang dilakukan dalam program disiplin kerja antara lain dapat membantu karyawan menemukan masalah yang dihadapinya. Perencanaan yang disepakati oleh peneliti dan pimpinan perusahaan dapat melaksanakan briefing dengan memberikan materi mengenai disiplin waktu, ketegasan, serta peduli dengan pekerjaan.

Penyampaian materi oleh manager tentang disiplin waktu dapat berkesinambungan dengan ketegasan dan peduli dengan pekerjaan. Dalam perencanaan siklus I Pertemuan I peneliti telah sepakat dengan manager perusahaan bahwa penyampaian materi dilaksanakan oleh manager perusahaan.

#### 2) Tindakan

Setelah perencanaan disusun maka langkahselanjutnya adalah melaksanakan perencanaan tersebut kedalam tindakan-tindakan yang nyata yaitu:

Peneliti mengamati karyawan saat pelaksanaan briefing dipagi hari pada siklus I pertemuan I pada tanggal 20 Juli 2018. Materi yang disampaikan oleh manager melihat banyaknya karyawan pada saat itu terlambat, kesepakatan antara manager dan peneliti menyampaikan materi kepada karyawan mengenai disiplin kerja.

Sebelum memulai proses pemberian materi terlebih dahulu bapak Manager yaitu bapak latif memperkenalkan peneliti kepada karyawan, pada tahap ini peneliti mengawali suasana yang dapat membuat karyawan lebih semangat untuk memulai aktivitas bekerja. Dalam tahap ini peneliti mempunyai kesempatan berbicara untuk memberikan arahan tentang motivasi kerja bahwa pekerjaan yang diperoleh setiap manusia harus dapat dinikmati setiap orang, menganggap pekerjaan adalah sebuah kebutuhan hidup untuk memenuhi keinginan atau kebutuhan setiap manusia dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### 3) Observasi

Peneliti melihat sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pengamatan terhadap motivasi kerja karyawan yang dilaksanakan oleh peneliti sendiri dan perubahan apa saja yang terjadi pada saat dilaksanakannya penelitian di perusahaan tersebut.

### 4) Refleksi

Setelah diadakannya tindakan dan observasi maka akan didapatkan hasil dari pemberian motivasi kerja tersebut. Jadi apabila masih ditemukan hambatan pada penelitian ini maka hasil tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan refleksi, sehingga dapat memperbaiki proses pelaksanaan motivasi kerja

karyawan pada siklus selanjutnya. Adapun hasil observasi pada siklus I pertemuan ke I adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Perubahan Karyawan setelah dilakukan Siklus**

NO	Nama-nama Karyawan	Kondisi Karyawan		
		Terlambat	Lalai dalam Bekerja	Ketidaksesuaian Targer
1	Bangun Paranginan	✓		
2	Mila Harahap	✓		
3	Rahmad Harahap	✓		✓
4	Nur Lubis			✓
5	Ummi	✓		
6	Nurhamima			✓
7	Junaidi Arpan			✓
8	Rendi		✓	
9	Samsuddin	✓		
10	Jhonson	✓	✓	✓
11	Grence Pasaribu	✓	✓	
12	Taufik			✓
13	Lia			✓
14	Fira	✓	✓	
15	Jun		✓	

Keterangan tabel jika kolomnya memiliki ceklis maka karyawan masih dalam keadaan kondisi yang tidak baik, namun jika kolomnya kosong, itu menandakan bahwa kondisi karyawan mulai membaik atau karyawan tidak merasakan kondisi yang didalam kolom diatas. Pada pertemuan siklus I pertemuan I sudah mulai kondisi karyawan berangsur membaik. Keadaan karyawan yang semula sering

terlambat, sekarang tidak sering terlambat lagi, dimana karyawan yang biasanya terlambat sebanyak 15 orang menjadi 8 orang, dan yang lalai dalam pekerjaannya dari 7 orang menjadi 5 orang serta yang tidak sesuai target dari 8 orang menjadi 7 orang.

#### **b. Siklus I Pertemuan II**

Pertemuan ini merupakan pelaksanaan kegiatan lanjutan dari pertemuan pertama yang dilaksanakan oleh peneliti, pertemuan kedua ini peneliti sebagai obsever untuk mengetahui perubahan karyawan berdasarkan kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan, dalam hal ini peneliti melanjutkan penelitian pada pertemuan kedua sebagai akhir dari siklus pertama, dengan membuat perencanaan pada pertemuan kedua ini.

##### 1) Perencanaan

Perencanaan pada pertemuan kedua untuk memberikan motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

- a) Membuat rencana pelaksanaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan materi yang akan disampaikan.
- b) Menyiapkan lembar wawancara untuk karyawan dan melihat perubahan perilaku karyawan.

- c) Lebih mengefektifkan pemantauan terhadap materi yang akan disampaikan kepada karyawan secara merata dengan cara memberikan arahan kepada karyawan.

## 2) Tindakan

Adapun tindakan yang dilaksanakan pada pertemuan kedua ini adalah:

- a) Peneliti membuka pertemuan dengan membaca doa bersama.
- b) Peneliti menjelaskan materi terkait dengan nilai rasa tanggung jawab terhadap serta adanya rasa kasih sayang maka akan tumbuh rasa untuk saling menjaga dan rasa ingin untuk memenuhi kebutuhan orang disayang yaitu ibu, ayah dan keluarga, dengan demikian bertindaknya secara positif, maka dalam diri karyawan akan muncul niat untuk kearah yang lebih baik lagi,
- c) Peneliti memberikan waktu kepada karyawan bagi yang ingin bertanya.
- d) Menyimpulkan hasil pertemuan.

Setiap manusia pasti akan mengalami cobaan dalam hidupnya tapi Allah tidak membebani seorang hamba-Nya diluar kemampuannya, jadikanlah sebuah kegagalan tentang pencapaian target ini sebuah pelajaran untuk meningkatkan rasa yang lebih tinggi

untuk mencapai sebuah kesuksesan, keiman dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

### 3) Observasi

Mengobservasi bagaimana tingkat kondisi karyawan melalui pemberian bimbingan dalam bentuk briefing untuk mencapai motivasi kerja karyawan.

### 4) Refleksi

Beberapa hal yang perlu direfleksikan adalah adanya peningkatan karyawan untuk memperbaiki sikap kondisi yang tidak baik menjadi baik, dengan diadakannya materi motivasi setelah tindakan, observasi dilaksanakan maka langkah selanjutnya melakukan refleksi. Adapun hasil observasi pada siklus I pertemuan ke II adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Perubahan Karyawan setelah dilakukan Siklus**

NO	Nama-nama Karyawan	Kondisi Karyawan		
		Terlambat	Lalai dalam Bekerja	Ketidaksesuaian Targer
1	Bangun Paranginan	✓		
2	Mila Harahap			
3	Rahmad Harahap			✓
4	Nur Lubis			✓
5	Ummi	✓		
6	Nurhamima			✓
7	Junaidi Arpan			

8	Rendi		✓	
9	Samsuddin			
10	Jhonson	✓	✓	✓
11	Grence Pasaribu	✓	✓	
12	Taufik			✓
13	Lia			✓
14	Fira	✓		
15	Jun		✓	

Keterangan tabel jika kolomnya memiliki ceklis maka karyawan masih dalam keadaan kondisi yang tidak baik, namun jika kolomnya kosong, itu menandakan bahwa kondisi karyawan mulai membaik atau karyawan tidak merasakan kondisi yang didalam kolom diatas. Pada pertemuan siklus I pertemuan II sudah mulai kondisi karyawan berangsur membaik. Keadaan karyawan sudah semakin membaik dan memiliki motivasi kerja, dimana karyawan yang biasanya terlambat sebanyak 8 orang pada siklus I pertemuan II menjadi 5 orang, dan yang lalai dalam pekerjaannya dari 5 orang menjadi 4 orang serta yang tidak sesuai target dari 7 orang menjadi 6 orang.

### c. Siklus II Pertemuan I

Pada siklus dua ini juga dilaksanakan dengan dua kali pertemuan agar ketuntasan terkait dengan motivasi kerja karyawan dapat menghasilkan hasil yang memuaskan. Tujuan dari proses penelitian pada

siklus II ini berkaitan dengan tujuan dari penggunaan membina *skill* dengan mengaktualisasikan diri karyawan untuk tetap memperbaiki diri setelah diberikannya motivasi kerja.

Berdasarkan hal diatas dilakukan usaha untuk lebih meningkatkan Pendalaman untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan. Masalah pada siklus I akan diusahakan oleh peneliti untuk memanilisir pada siklus II dan semua keberhasilan pada siklus I akan lebih di tingkatkan pada siklus ke II ini yang dimulai dari prosedur penelitian sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan yang dilakukan untuk merubah kondisi karyawan yang tidak baik menjadi lebih baik melalui pemberian briefing motivasi kerja karyawan.

- a) Peneliti menggunakan materi yang telah disusun.
- b) Peneliti menjelaskan lanjutan motivasi kerja kepada karyawan tentang ketegasan dan kepedulian dalam bekerja.
- c) Peneliti menggunakan bimbingan dengan memperdayakan skill karyawan memperoleh motivasi kerja tersebut.
- d) Karyawan diberikan waktu untuk bertanya dan menanggapi pendapat temannya.
- e) Peneliti menyimpulkan motivasi kerja dalam meningkatkan *skill* kemampuan yang telah dilaksanakan.

Selama manusia itu hidup ia pasti menginginkan hidupnya bahagia dan bermakna tetapi banyak juga manusia salah memilih cara jalan hidupnya.

## 2) Tindakan

Tindakan pada siklus II pertemuan I dilaksanakan pada tanggal 9 Agustus 2018. peneliti melanjutkan pemberian materi berdasarkan perencanaan yang telah disusun dan tidak jauh berbeda dari siklus I karena siklus II ini adalah lanjutan dari siklus I, dengan waktu yang digunakan selama 30 menit untuk setiap pertemuan dan proses pemberian materi briefing tentang kepedulian dalam pekerjaan.

Dari perencanaan yang telah dibuat maka peneliti melakukan tindakan sebagai berikut:

- a) Peneliti membuka pertemuan dengan membaca do'a bersama narapidana.
- b) Peneliti menjelaskan kembali materi lanjutan dari siklus I, kepedulian dalam bekerja agar karyawan merasa pekerjaan itu adalah kebutuhan bagi setiap individu dan pekerjaan merupakan suatu tanggung jawab untuk terus mencapai suatu kesuksesan.

Peneliti menjeaskan manfaat kepedulian dalam bekerja diantaranya, apabila seseorang peduli dengan pekerjaannya maka

ada rasa motivasi yang dapat meningkatkan kemauannya untuk bekerja serta dapat meningkatkan kedisiplinan kerja untuk hadir tepat waktu serta tidak lalai dalam pekerjaannya. Dalam pencapaian target apabila ketidaksesuaian target yang ditetapkan perusahaan pasti akan dialami setiap karyawan, maka bersabarlah dan tetap berikan yang terbaik, sesungguhnya Allah selalu bersama orang-orang yang bersabar dan akan memberikan yang terbaik kepada setiap hamba-hambanya.

- c) Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan mengenai materi yang disampaikan oleh peneliti kepada karyawan adakah efek atau dampak dari pemberian motivasi terhadap pribadi bapak dan apakah pemberian motivasi ini berpengaruh dalam meningkatkan *skill* bapak ?

Lia mengatakan bahwa:

“saya sebagai karyawan sudah dapat hadir tepat waktu, walau gak setiap hari karena saya mempunyai motivasi agar saya mampu untuk mencapai jenjang karier yang dijanjikan oleh perusahaan ini, belum lagi materi yang disampaikan tidak kaku lagi sehingga saya nyaman dengan itu.”<sup>14</sup>

Seiring dengan hasil wawancara diatas bersawa ibu Lia selaku karyawan, peneliti mencoba mewawancarai karyawan yang lain untuk memberikan kesimpulan terhadap permasalahan tersebut.

Selanjutnya Nur Lubis mengatakan bahwa:

---

<sup>14</sup>Lia, Karyawan, hasil wawancara pada tanggal 11 Agustus 2018

“saya sangat terkesan dengan materi yang disampaikan akhir-akhir ini sehingga muncul suatu motivasi dalam diri untuk harus tetap semangat dalam bekerja untuk dapat membahagiakan keluarga, terkhusus ibu tercinta.”<sup>15</sup>

Dari penjelasan-penjelasan karyawan dalam wawancara tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan adanya motivasi-motivasi yang muncul dalam diri karyawan untuk terus berusaha memperbaiki diri mencapai tingkat kesuksesan.

### 3) Observasi

Dilihat dari observasi melaksanakan motivasi tentang cara Pendalaman motivasi dan kepedulian dalam bekerja maka pada pertemuan yang kedua ini karyawan lebih mempunyai semangat hidup.

### 4) Refleksi

Setelah tindakan observasi dilaksanakan langkah selanjutnya adalah refleksi. Adapun hasil refleksi pada siklus II pertemuan ke I adalah sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Perubahan Karyawan setelah dilakukan Siklus**

NO	Nama-nama Karyawan	Kondisi Karyawan		
		Terlambat	Lalai dalam Bekerja	Ketidaksesuaian Targer
1	Bangun Paranginan			
2	Mila Harahap			
3	Rahmad Harahap			✓

<sup>15</sup>Nur Lubis, karyawan, wawancara pada tanggal 11 Agustus 2018

4	Nur Lubis			
5	Ummi	✓		
6	Nurhamima			✓
7	Junaidi Arpan			
8	Rendi		✓	
9	Samsuddin			
10	Jhonson		✓	✓
11	Grence Pasaribu	✓	✓	
12	Taufik			
13	Lia			
14	Fira	✓		
15	Jun		✓	

Keterangan tabel jika kolomnya memiliki ceklis maka karyawan masih dalam keadaan kondisi yang tidak baik, namun jika kolomnya kosong, itu menandakan bahwa kondisi karyawan mulai membaik atau karyawan tidak merasakan kondisi yang didalam kolom diatas. Keadaan karyawan sudah semakin membaik dan memiliki motivasi kerja, namun perubahan saat lalai dalam pekerjaan dibandingkan dengan siklus sebelumnya masih memiliki keadaan yang sama, dimana karyawan yang biasanya terlambat sebanyak 5 orang pada siklus II pertemuan I menjadi 3 orang, dan yang lalai dalam pekerjaannya mempunyai kondisi yang sama, serta yang tidak sesuai target dari 6 orang menjadi 3 orang.

Pada tabel diatas sudah terlihat adanya perubahan kondisi karyawan dan masih belum mencapai nilai yang tinggi, dan hal ini akan diperbaiki dalam pertemuan selanjutnya.

#### **d. Siklus II pertemuan II**

Pertemuan ini merupakan pertemuan terakhir pada siklus kedua. Oleh karena itu pada pertemuan ini akan diadakan pendalaman materi untuk mengetahui seberapa banyaknya karyawan yang dapat terpengaruhi dengan adanya materi tersebut.

##### 1) Perencanaan

- a) Peneliti membuat rancangan, penelitian menggunakan pendalaman materi tentang makna pekerjaan.
- b) Peneliti memberikan nasehat-nasehat yang baik, tujuannya agar karyawan lebih termotivasi untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
- c) peneliti memfokuskan dalam pemberian materi motivasi dengan kegiatan membina serta mengamati karyawan dilapanagn yang belum berubah sikapnya.

d) peneliti menyimpulkan hasil observasi materi.

##### 2) Tindakan

Tindakan pada siklus ke II dilaksanakan pada tanggal 14 Agustus 2018 dengan alokasi waktu 1 jam dengan pokok bahasan

membahas tentang arti dari eksistensi manusia dan kebutuhan manusia akan arti kehidupan. Peneliti mempersiapkan proses pemberian materi berdasarkan perencanaan yang telah di susun.

sebelum kemateri terlebih dahulu peneliti dan nkaryawan mengucapkan basmalah. Kemudian peneliti menyampaikan tujuan proses pemberian materi yang akan disampaikan serta memotivasi karyawan agar mempunyai kemauan untuk mengikuti teknik-teknik yang ada. Sebelumnya peneliti mewawancarai karyawan, apa kesan dan pesan selama menjalani pemberian motivasi sebagai upaya untuk memperbaiki diri kearah yang lebih baik setelah bapak/ibu di berikan dorongan yang baik apa yang bapak/ibu rasakan ?

Jhonson mengatakan,

“saya merasa sangat senang karena saya masih di berikan motivasi dan memperkenalkan bagaimana yang sebenarnya usaha untuk mencapai suatu kesuksesan, dan saya menjadi tahu bagaimana arti pekerjaan yang sesungguhnya, dan saya ucapkan kepada adik terimakasih telah mau menyelesaikan tugasnya semoga ilmu yang adik berikan bermanfaat, begitu juga dengan ilmu yang sedang adik capai.”<sup>16</sup>

Seiring dengan hasil wawancara diatas bersawa bapak Jhonson selaku karyawan, peneliti mencoba mewawancarai karyawan yang lain untuk memberikan kesimpulan terhadap permasalahan tersebut.

Selanjutnya Rendi mengatakan,

---

<sup>16</sup>Jhonson, Karyawan, Wawancara tanggal 14 Agustus 2018

“saya sangat terkesan dengan materi dan dorongan-dorongan yang adik berikan semoga saja kami tidak lupa untuk melaksanakannya, dan saya berusaha untuk menjadi lebih baik lagi, dan pesannya semoga ilmu yang adik berikan menjadikan kita semua menjadi lebih baik lagi.”<sup>17</sup>

Selanjutnya peneliti menyampaikan pokok bahasan tentang eksistensi manusia dan bagaimana cara Pendalaman motivasi kerja tentang makna hidup, peneliti memperhatikan karyawan terlihat lebih mempunyai semangat untuk merubah kebiasaan yang salahsaat peneliti memberikan motivasi kepada karyawan.

Dari penjelasan ini karyawan mempunyai dorongan yang kuat untuk merubah kebiasaan yang salah, kemudian peneliti menutup proses pemberian materi dengan mengucapkan hamdalah.

#### 1) Observasi

Dilihat dari observasi melaksanakan motivasi tentang cara Pendalaman catur nilai sumber makna hidup pada pertemuan yang kedua ini karyawan lebih mempunyai semangat hidup.

#### 2) Refleksi

Setelah tindakan observasi dilaksanakan langkah selanjutnya adalah refleksi. Adapun hasil refleksi pada siklus II pertemuan ke II adalah sebagai berikut:

---

<sup>17</sup>Rendi, Karyawan, Wawancara tanggal 14 Agustus 2018

**Tabel 7 Hasil Perubahan Karyawan  
Setelah dilakukan Siklus**

NO	Nama-nama Karyawan	Kondisi Karyawan		
		Terlambat	Lalai dalam Bekerja	Ketidaksesuaian Targer
1	Bangun Paranginan			
2	Mila Harahap			
3	Rahmad Harahap			
4	Nur Lubis			
5	Ummi			
6	Nurhamima			✓
7	Junaidi Arpan			
8	Rendi			
9	Samsuddin			
10	Jhonson			✓
11	Grence Pasaribu	✓	✓	
12	Taufik			
13	Lia			
14	Fira	✓		
15	Jun			
Jumlah		2	1	2

Keterangan tabel jika kolomnya memiliki ceklis maka karyawan masih dalam keadaan kondisi yang tidak baik, namun jika kolomnya kosong, itu menandakan bahwa kondisi karyawan mulai membaik atau karyawan tidak merasakan kondisi yang didalam kolom diatas. Keadaan karyawan sudah semakin membaik dan memiliki motivasi kerja, dimana karyawan yang biasanya terlambat sebanyak 3 orang pada siklus II pertemuan II menjadi 2 orang, dan yang lalai

dalam pekerjaannya dari 4 orang menjadi 1 orang, serta yang tidak sesuai target dari 3 orang menjadi 2 orang.

Pada tabel diatas sudah terlihat adanya perubahan kondisi karyawan yang sering terlambat, lalai dalam bekerja, serta ketidaksesuain target dapat berkurang.

**Tabel 8 Hasil Perubahan Kondisi Karyawan**

NO	Kondisi Karyawan	Pra konseling	SIKLUS I		SIKLUS II		Persenan hasil siklus I-siklus II
			Pertemuan I	Pertemuan II	Pertemuan I	Pertemuan II	
1	Keterlambatan Karyawan	15	8	5	3	2	86%

Hasil observasi diperusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan perubahan kondisi karyawan sudah berubah setelah materi diberikan dan tindakan diterapkan kepada karyawan yaitu karyawan yang sering terlambat dari 15 orang (100%) menjadi 2 orang (13,33%) dengan hasil (86%) berarti ada karyawan yang telah berubah kondisi keterlambatan dari 15 orang menjadi 2 orang.

NO	Kondisi Karyawan	Pra konseling	SIKLUS I		SIKLUS II		Persenan hasil siklus I-siklus II
			Pertemuan I	Pertemuan II	Pertemuan I	Pertemuan II	
1	Lalai dalam Bekerja	7	5	4	4	1	86%

Hasil observasi diperusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan perubahan kondisi karyawan sudah berubah setelah materi diberikan dan tindakan diterapkan kepada karyawan yaitu karyawan yang Lalai dalam Bekerja dari 7 orang (100%) menjadi 1 orang (14,28%) dengan hasil (8667%) berarti ada karyawan yang telah berubah kondisi keterlambatan dari 7 orang menjadi 1 orang.

NO	Kondisi Karyawan	Pra konseling	SIKLUS I		SIKLUS II		Persenan hasil siklus I-siklus II
			Pertemuan I	Pertemuan II	Pertemuan I	Pertemuan II	
1	Ketidaksediaan Target	8	8	6	3	2	75%

Hasil observasi diperusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan perubahan kondisi karyawan sudah berubah setelah materi diberikan dan tindakan diterapkan kepada karyawan yaitu karyawan yang tidak mencapai target dari 8 orang (100%) menjadi 2 orang (12,5%) dengan

hasil (75%) berarti ada karyawan yang telah berubah kondisinya dari 8 orang menjadi 2 orang.<sup>18</sup>

$$\text{Persetase} = \frac{\text{jumlah informan yang berubah}}{\text{informan keseluruhan}} \times 100\%$$

Dari hasil di atas penulis bisa memberi pemahaman bahwa pemberian bimbingan dalam bentuk Briefing terhadap motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi diri karyawan menjadi lebih baik, karyawan yang sering terlambat, lalai dalam pekerjaannya serta tidak memenuhi target sudah mulai dapat memperbaiki diri dari sebelumnya.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa banyaknya keterbatasan yang di hadapi peneliti, baik dari faktor internal maupun eksternal. penelitian ini diadakan dengan seksama sesuai dengan prosedur penelitian yang telah direncanakan. hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil yang sebaik mungkin, adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

1. Tidak mudah membimbing karyawan secara intensif, hal ini masih kurangnya pengetahuan pengalaman peneliti dalam memberikan teori hidup bermakna serta motivasi kerja terhadap karyawan.
2. Tidak mudah menanamkan dalam diri karyawan untuk memahami hidup yang bermakna, motivasi kerja dan pentingnya suatu pekerjaan.

---

<sup>18</sup>Hasil Observasi pada 16 Agustus 2018

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadaan motivasi kerja karyawan di perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan sebelum pengamatan yang dilakukan peneliti, ada beberapa masalah dalam motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut yaitu a) karyawan tidak mempunyai disiplin kerja diakibatkan tidak adanya sangsi keterlambatan bagi karyawan. b) karyawan merasa jenuh dalam melaksanakan briefing karena materi yang disampaikan saat briefing terlalu formal dan sulit diterima akal karena berbeda dengan apa yang dialami karyawan saat dilapangan.
2. Materi yang diberikan kepada Karyawan di antaranya: 1) Disiplin Waktu, 2) Ketegasan, 3). Peduli dengan Pekerjaan.
3. Perubahan motivasi kerja karyawan setelah di berikan bimbingan dalam bentuk briefing dengan materi yang berbeda dan sangsi atas keterlambatan karyawan di perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan adalah a) munculnya disiplin kerja karyawan karena adanya sangsi keterlambatan serta adanya materi

yang dapat membuat disiplin kerja semakin meningkat. b) adanya materi yang tidak membuat jenuh karyawan seperti arahan singkat.dalam bentuk rileksasi untuk membantu kejenuhan setiap karyawan. Perubahan kondisi karyawan sudah berubah setelah materi diberikan dan tindakan diterapkan kepada karyawan yaitu karyawan yang sering terlambat dari 15 menjadi 2 orang dengan hasil (86%) berarti ada karyawan yang telah berubah kondisi keterlambatan dari 15 orang menjadi 2 orang (86%), karyawan yang yang lalai dalam bekerja dari 7 orang dilihat dari siklus I ke siklus II berarti ada perubahan dari 7 orang menjadi 1 orang (86%), karyawan yang tidak mencapai target penjualan 2 orang (75%) dari 8 orang menjadi 2 orang (75%).

## **B. SARAN**

Adapun saran dalam penelitian ini mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan agar kiranya memperhatikan kondisi-kondisi karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dan memperbaiki diri kearah yang lebih baik lagi sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
2. Bagi perusahaan agar kiranya memberikan tunjangan lebih atau bonus apabila karyawan mencapai target yang diperoleh setiap karyawan untuk meningkatkan kegigihan karyawan dalam bekerja.

3. Bagi manager perusahaan dapat kiranya memantau dan memperhatikan lebih kapada karyawan agar karyawan merasa dirinya berguna dan dibutuhkan diperusahaan.
4. Bagi karyawan dapat kiranya menjadikan diri sendiri sebagai motivasi agar menjadikan pekerjaan sebagai kebutuhan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja.
5. Kepada para pembaca dan peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai rujukan dalam menentukan arah dan sikap terhadap karyawan. Sehingga perlu dilakukan penelitian berkelanjutan agar tercapai hasil yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Shaleh, Yunit a Faela Nisa. *Psikologi Industri & Organisasi*, Jakarta: UIN Jakarta Press. 2006.
- Abu Bakar M. Luddin. *Dasar-Dasar Konseling Tinjauan Teori dan Praktik*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis. 2010.
- Achmad Juntika Nurihsan. *Bimbingan dan Konseling*, Bandung: PT Refika Aditama. 2011.
- Ahmad Nizar Rangkuti. *Metode Penelitian Pendidikan* . Padangsidempuan: Perdana Mulya Sarana. 2013.
- Andi Prastowo. *Memahami Metode-Metode Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2014.
- Aunur Rahim Faqih. *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta. 2001.
- Bary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: PT Indeks Gremadia. 2005.
- Bimo Walgito. *Bimbingan dan Penyuluhan Disekolah*. Yogyakarta: Andi Offset. 1995.
- Dharma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali. 2001.
- Departemen pendidikan dan kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2005.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT. Toha Petera. 2000.
- Dewa Ketut Sukardi. *Psikologi Pemilihan Karier*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2004.
- Dewa Ketut. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2008.
- Djam'an Satori dan Aan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Elfi Mu'awanah, Rifa Hidayah. *Bimbingan dan Konseling Islam di Sekoalha Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2009.

Hartono. *Bimbingan Karier*. Jakarta. KENCANA. 2016.

<http://kumpulansharinglearning.blogspot.co.id/2015/12/pentingnya-morning-briefing.html?m=1>

Joko subagyo. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.

Kreiner, Angelo Kincki. *Perilaku Organisasi, Edisi-9 Buku-1*. Jakarta Selatan: Salemba Empat. 2014.

Lahmuddin Lubis. *Bimbingan Konseling Islam*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama, 2007.

Priyanto Erman Anti. *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 1999.

Samsul Munir Amin. *Bimbingan dan Konseling Islam*, Jakarta: Amzah jln. Sawo Raya No.18. 2013.

Shelley E, Dkk. *Psikologi Sosial, Edisi kedua belas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, cet. Ke-1. Bandung: Alfabeta. 2007.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.

Sudarwan Danim. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA. 2012.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.

Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007.

Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2009.

St.Vembriatto. *Kamus Pendidikan*. Jakarta: Gramedia Wediasarana Indonesia. 1994.

Tohirin. *Bimbingan Dan Konseling Disekolah Dan Madrasah*. Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada. 2007.

Ulifa Rahma. *Bimbingan Karier Siswa*. Malang: UIN-MALIKI PRESS. 2010.

Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grasindo Persada. 2007.

Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002.

Mohammad Thayed Manrihu. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, Jakarta: Bumi Aksara. 1992.



## PT. Karya Independen Lestari

HI Tech, SAFETY & GUARANTEE  
Jln. Prof. M. Yamin Kampung Teleng  
Simpang SKM No. 35 Padang Sidempuan  
Telp. ( 0634 ) 4321471 - 0813 1687 8083

Lampiran:-

Hal : Izin Penelitian

Padangsidempuan, 21 Agustus 2018  
Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu  
Komunikasi IAIN Padangsidempuan  
Di ..

Tempat

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Padangsidempuan, pimpinan perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Riana Hanum  
Nim : 14 302 00109  
Jurusan : Bimbingan dan Konseling Islam  
Alamat : Lingkungan IV Sihitang

Telah melakukan penelitian di perusahaan PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan dengan judul skripsi:

**"Pemberian Bimbingan dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan"**

Demikian kami sampaikan, atas kerja sama yang baik, diucapkan banyak terimakasih.

Hormat kami

(NANDA ADYATAMA)  
Pimpinan

SAFETY & GUARANTEE



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**  
**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1008 In.10/F.6a/PP.00.9/09/2018

14 Agustus 2018

Lampiran : -

Hal : Pengesahan Judul dan Pembimbing Skripsi

Kepada:

Yth: 1. Dra.Replita, M.Si  
2. Risdawati Siregar, S. Ag., M. Pd

Di Padangsidempuan

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil keputusan Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

Nama/Nim : Riana Hanum/1430200109

Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Ilmu Komunikasi / BKI-2

Judul Skripsi : "Pemberian Bimbingan dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidempuan".

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Dekan

Dr. Ali Sati M. Ag  
NIP.19620926 199303 1 001

Ketua Prodi

Maslina Daulay, MA  
NIP.19760510 200312 2 003

**Pernyataan Kesediaan Sebagai Pembimbing**

Bersedia/Tidak bersedia  
Pembimbing I

Dra. Replita, M. Si  
NIP. 196905261995032001

Bersedia/Tidak Bersedia  
Pembimbing II

Risdawati Siregar, S. Ag., M. Pd  
NIP. 197603022003122001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1062 /In.14/F.4c/PP.00.9/08/2018  
Sifat : Biasa  
Lamp. : -  
Hal : **Mohon Bantuan Informasi**  
**Penyelesaian Skripsi**

29 Agustus 2018

Yth. Pimpinan PT.Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan  
Di tempat

Dengan hormat, Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan menerangkan bahwa :

Nama : Riana Hanum  
NIM : 14 302 00109  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Ilmu Komunikasi/ BKI  
Alamat : Lingkungan IV Sihitang

adalah benar Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "**Pemberian Bimbingan dalam Bentuk Briefing terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan**".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak untuk memberikan data dan informasi sesuai dengan maksud judul tersebut.

Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan

Dr. Ali Sati, M.Ag  
NIP. 19620926 199303 1 001