



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

# INPLIKASI METODE BEHAVIORAL DALAM BIMBINGAN KARIR GUNA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. INDO MEDICA MULYA JAYA PEKANBARU

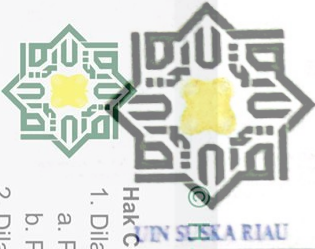
## SKRIPSI



Dilaksanakan Oleh:

**M. MARHAN KURNIA**  
NIM. 11642102564

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF  
KASIM RIAU  
2023**



## PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan SyarifKasim Riau dengan ini menyata kan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : M. Marhan Kurnia  
Nim : 11642102564  
Judul : Metode bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di pt. Indomedica mulya jaya pekanbaru

TelahDiseminarkanPada:

Hari : Kamis,  
Tanggal : 24 November 2022

DapatditerimauntukdilanjutkanMenjadiskripsisebagaisalhsatusyaratmenca paigelarsajana Strata Satu (S1) Program StudiPengembanganMasyarakatIslam di FakultasDakwahdankomunikasi UIN Sultan Syarifkasim Riau.

Pekanbaru, 24 November 2022

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Rahmad. S.Pd., M.Pd  
NIP.19781212 2011101 1 006

Penguji II,

Dr. H. Miftahuddin, S.Ag., M. Ag  
NIP.19750511 200312 1 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGESAHAN UJIAN MUNAQASAH**

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : M Marhan kurnia  
 NIM : 11642102564  
 Judul : Inflikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

pada :  
 Hari : Kamis  
 Tanggal : 11 mei 2023

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 27 juni 2023

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



**Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA**  
 NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

**Zulhari, S. Ag., MA**  
 NIP. 197407022008011009

Penguji III

**Nurjanis S. Ag M.A**  
 NIP. 196909272009012003

Sekretaris/Penguji II

**Rosmita, MAg**  
 NIP. 197411132005012005

Penguji IV

**Listiawati susanti S. Ag M. A**  
 NIP. 197207122000032003

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M. Marhan Kurnia  
 NIM : 11692102569  
 Tempat/Tgl. Lahir : Pt. Sintang, 16-09-1997  
 Fakultas Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi  
 Prodi : Bimbingan Konseling Islam  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Impresi Metode Behavioral Dalam Bimbingan  
Karir Guru Meningkatkan Peraksi Kerja Karyawan  
Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, .....  
 Yang membuat pernyataan



M. Marhan Kurnia  
 NIM : 11692102569

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **M. Marhan Kurnia(2023) : Implikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implikasi metode behavioral dalam bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Indo Medica Mulya Jaya di Pekanbaru. Metode behavioral dalam bimbingan karir mengacu pada pendekatan yang berfokus pada perilaku individu dan pengembangan keterampilan yang relevan untuk mencapai tujuan karir.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan karyawan yang telah mengikuti program bimbingan karir menggunakan metode behavioral. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis konten untuk mengidentifikasi implikasi metode behavioral dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan metode behavioral dalam bimbingan karir memiliki implikasi yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Indo Medica Mulya Jaya. Beberapa implikasi yang ditemukan meliputi: peningkatan motivasi dan kepercayaan diri karyawan, pengembangan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, peningkatan pemahaman diri tentang kekuatan dan kelemahan, serta peningkatan perencanaan dan pengaturan tujuan karir yang jelas.

Penerapan metode behavioral dalam bimbingan karir juga memberikan manfaat bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, peningkatan retensi karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan positif.

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang implikasi metode behavioral dalam bimbingan karir dan relevansinya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT. Indo Medica Mulya Jaya dan organisasi lain dalam mengimplementasikan pendekatan bimbingan karir yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci : Implikasi, Metode Behavioral , Bimbingan Karir.**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAC

### **M. Marhan Kurnia (2023): The Implications of Behavioral Methods in Career Guidance to Enhance Employee Performance at PT. Indo Medica Mulya Jaya, Pekanbaru.**

This study aims to explore the implications of behavioral methods in career guidance to enhance employee performance at PT. Indo Medica Mulya Jaya in Pekanbaru. Behavioral methods in career guidance refer to an approach that focuses on individual behavior and the development of relevant skills to achieve career goals.

This research utilizes a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews with employees who have participated in career guidance programs using behavioral methods. The collected data is analyzed using content analysis to identify the implications of behavioral methods in improving employee performance.

The results of the study indicate that the use of behavioral methods in career guidance has significant implications in enhancing employee performance at PT. Indo Medica Mulya Jaya. Some of the implications found include increased employee motivation and self-confidence, the development of skills relevant to job demands, improved self-understanding of strengths and weaknesses, and the enhancement of clear career planning and goal-setting.

The application of behavioral methods in career guidance also benefits the company, such as increased productivity and work quality, improved employee retention, and the creation of a harmonious and positive work environment.

This research provides a better understanding of the implications of behavioral methods in career guidance and their relevance in enhancing employee performance. The findings of this study can serve as a reference for PT. Indo Medica Mulya Jaya and other organizations in implementing effective career guidance approaches to improve employee performance.

**Keywords:** Implications, Behavioral Methods, Career Guidance.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orangtua tersayang yang telah mendidik, menyayangi dan membentuk diriku hingga menjadi manusia seperti sekarang ini. Serta untuk seluruh keluarga besar dan teman-teman terdekat yang adikandung saya yang selalu memberikan support, semangat dan menjadi teman yang sangat baik selama menjalani masa perkuliahan.

Skripsi ini saya persembahkan juga untuk yang selalu bertanya

Kapan skripsimu selesai?

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan, bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dengan siapa yang paling cepat lulus dengan IPK *Cumlaude*.

Bukanlah sebaik-baik skripsi adalah skripsi yang selesai? Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## MOTTO

Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kamu investasikan untuk menjadikan dirimu seperti yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu bisa nanti kamu ceritakan.

(Boy Candra)

*Nothing lasts forever you only live once, so live your life not any other's lives take chances and never regret, never be late to do what you wanna do*

(Kim Namjoon)

Dalam setiap tarikan napas tersimpan banyak kecemasan, berhentilah merasa cemas karena 90% kecemasanmu itu berasal dari imajinasi yang kamu ciptakan

(Min Yoongi)



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamu‘alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah tiada kata lain selain mengucapkan kata syukur kepada Allah Subhanahuwa Ta‘ala atas nikmat dan karunia yang telah Allah Subhanahuwa Ta‘ala berikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Implikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru”**

Shalawat dan salam tidak lupa penulis ucapkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad Shallahu‘alaihi wa sallam, yang telah menjadi suri teladan bagi umat islam semoga shalawat beserta salam selalu tercurahkan kepada beliau dan para para sahabat-sahabatnya dan semoga kita semua tergolong kepada orang-orang yang ahli surga. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Penulisan Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama menyelesaikan penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Sofian hadi dan Ibunda Amnah yang sangat saya cintai yang tidak pernah berhenti memberi dukungan serta do‘anya kepada penulis

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sehingga penulis bisa menyelesaikan Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan jurusan Bimbingan Konseling Islam. Semoga perjuangan ayah dan ibu mendapat balasan yang setimpal dari Allah Subhanahuwa Ta'ala. Dan juga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Raaib, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan pembantu Rektor I,II,III beserta seluruh Civitas Akademik
2. Bapak Dr. Imron Rosidi, S.Pd, M.A selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Bapak Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Ria
4. Bapak Zul Amri, S.Ag, MA, selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Ibu Rosmita, M.Ag, Selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Bapak, Dr. Yasril Yazid, M.Is Selaku Dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya serta pikiran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini
7. Bapak Zulamri, S.Ag., MA selaku Dosen Pembimbing Akademik
8. Seluruh Dosen yang berada di Jurusan Bimbingan Konseling Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
9. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
10. Seluruh keluarga besarku, terima kasih banyak atas doa dan motivasinya selami ini
11. Teman-teman seperjuangan dari awal kuliah sampai saat ini
12. Teman-teman Program Studi Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2019
13. Untuk semua pihak yang belum bisa saya sebut satu-persatu terima kasih banyak penulis ucapkan atas segala dukungan serta bantuannya



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terima kasih untuk doa, waktu, dukungan , motivasi serta semangat yang telah diberikan kepada penulis sehingga membuat penulis lebih bersemangat menyelesaikan skripsi. Penulis doa kan semoga Allah SWT membalas semuanya dengan pahala yang berlipat serta menjadi amal jariyah. Peneliti mohon maaf apabila ada kesalahan dan kekuarang baik dalam penulisan maupun dalam susuna kata. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua orang, Amin. Terimakasih

*Wassalamu`alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Pekanbaru, juni 2023  
Salam Hormat

**M. Marhan Kurnia**  
**NIM. 11642102564**

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Daftar isi

<b>Persetujuan</b>	i
<b>Pengesahan</b>	
<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Persembahan</b> .....	ii
<b>Moto</b> .....	iii
<b>Kata Pengantar</b> .....	iv
<b>Daftar isi</b> .....	vii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1.Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2.Penegasan Istilah</b> .....	6
<b>1.3.Alasan Pemilihan Judul</b> .....	8
<b>1.4.Permasalahan</b> .....	8
<b>1.5.Tujuan Penelitian</b> .....	9
<b>1.6.Manfaat Penelitian</b> .....	9
<b>1.7.Sistematika Penulisan</b> .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI</b>	
<b>2.2.Tinjauan Pustaka Dan Kajian Terdahulu</b> .....	11
<b>2.3.Landasan Teori</b> .....	12
<b>2.4.Teknik-Teknik Metode Behavioral</b> .....	16
<b>2.5.Kerangka Berpikir</b> .....	18
<b>2.6.Teknik Metode Behavioral</b> .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
<b>3.1.Jenis dan Pendekatan Penelitian</b> .....	20
<b>3.2.Lokasi Dan Waktu Penelitian</b> .....	20
<b>3.3.Subjek dan Objek Penelitian</b> .....	20
<b>3.4.Informan Penelitian</b> .....	21
<b>3.5.Sumber Data</b> .....	21
<b>3.6.Teknik Pengumpulan Data</b> .....	22
<b>3.7.Validitas Data</b> .....	22

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8. Teknik Analisis Data .....	23
<b>BAB IV DEMOGRAFI PT INDO MEDICA MULYA</b>	
4.1. Profil PT INDO MEDICA MULYA.....	24
4.2. VISI MISI PT INDO MEDICA MULYA.....	24
4.3. Rencana Kerja Tahun 2023 .....	25
4.4. Struktur Pt Indo Medica Mulya .....	26
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
5.1. Hasil Penelitian .....	27
5.1.1. Bimbingan karir dengan menggunakan Konseling Behavioral.....	27
5.2. Pembahasan Penelitain .....	54
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1. Kesimpulan.....	63
6.2. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## Daftar Tabel

Tabel 4.1 Kesepakatan Peneliti dengan Klien .....	35
---	----



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Daftar Gambar

Gambar 1 Kerangka Berpikir .....	18
----------------------------------	----



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB 1 PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Di era globalisasi saat ini perkembangan dunia usaha semakin bertambah pesat. Suatu perusahaan dituntut mempunyai kreadibilitas, agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan akan mampu berkembang jika memiliki karyawan yang kompeten. Perusahaan dan karyawan harus dapat bekerja sama untuk menciptakan ketertiban dalam melaksanakan setiap tugas yang dapat menaikkan hasil kerja yang maksimal.

Pekerjaan yang bagus dan maksimal merupakan sesuatu yang diharapkan perusahaan dari karyawan. Semakin berprestasi karyawan maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan berkembang dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan. Prabowo (2007) menjelaskan prestasi kerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang diperoleh karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mencapai hasil kerja yang diukur atau dinilai. Prestasi kerja sendiri merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran.

Tekanan yang tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan memberikan beban kepada karyawan. Beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan karyawan stress dan penurunan prestasi kerja. Seorang karyawan yang stress dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau orang yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian prestasi kerja. Jadi prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi, serta dari pihak karyawan sendiri. Rao (1986) mengatakan bahwa prestasi suatu perusahaan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Site Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tidak dapat dilepaskan dari prestasi kerja setiap individu yang terlibat didalamnya.<sup>1</sup>

Tercapainya tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan banyak tergantung pada kerja karyawannya. Harapan bagi setiap karyawan adalah sukses atau berhasil dalam bekerja. Dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan belum tentu memuaskan, hal ini disebabkan kesuksesan atau keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, khususnya dalam memahami arti kerjanya dan potensi dirinya. 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 ini dinamakan dengan Bimbingan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan bimbingan karir. Salah satu hal yang membantu karyawan mengembangkan diri berkenaan dengan sikap dan kebiasaan bekerja yang baik untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan adalah bimbingan atau konseling karir. Hanya saja untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seseorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi.

Dalam pemberian konseling biasanya konselor bersifat simpati dan empati kepada klien, simpati yang artinya menunjukkan sikap turut merasakan apa yang sedang dirasakan oleh klien tentang permasalahannya. Adapun empati yaitu berusaha untuk menempatkan diri dalam situasi diri klien dengan segala masalah yang dihadapinya, dengan cara ini klien dengan segala masalahnya dapat berkurang. Sikap simpati dan empati menjadikan klien merasa percaya sepenuhnya kepada konselor, sehingga ini sangat membantu keberhasilan dalam konseling.

Setiap individu dilahirkan dengan sejumlah kebutuhan, tujuan, keinginan dan dorongan dasar. Dan untuk memenuhi itu semua, maka setiap individu harus bekerja,

<sup>1</sup> Rao, T.V, Penilaian Prestasi Kerja : Teori Dan Praktik( Terjemahan : Mulyana), (Jakarta: Betnaman Pressindo, 1986), h. 56

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuai dengan firman Allah dalam surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذْ أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*( Q.S. Ar-Ra'd : 11)<sup>2</sup>

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa seseorang dapat mewujudkan segala kebutuhan, keinginan dan tujuannya dengan usaha mereka sendiri yakni dengan bekerja. Begitupun Islam menganjurkan umatnya bekerja, sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat *At-Taubah* ayat 105 yang berbunyi:

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”*. ( Q.S. At-Taubah : 105 )<sup>3</sup>

Abdul Hamid menyebutkan bahwa “pekerjaan manusia meliputi aspek rasio (akal) dan fisik. Jika manusia tidak bekerja maka berarti ia hidup tanpa memenuhi tugasnya. Rasio manusia harus digunakan untuk berpikir, inilah yang membedakannya dari hewan dan tumbuhan.<sup>4</sup> Salah satu kemampuan berpikir adalah kapabilitas menalar dan meneliti, menyimpulkan secara deduktif dan induktif”.

Dari sini dapat dipahami bahwa kemampuan berpikir itulah yang menyebabkan manusia dibebani tugas beribadah serta bertanggung jawab menentukan pilihan dan kehendak. Karena rasio pula Allah berkenan mengangkat manusia sebagai khalifah-Nya di muka bumi. Pekerjaan juga merupakan sarana

<sup>2</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 13*, hlm. 250

<sup>3</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 11*, hlm. 203

<sup>4</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al- Qur'an & Sains*, ( Jakarta : Gema Insani Press, 1999), h. 34.


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk memperoleh rezeki dan sumber penghidupan yang layak sesuai dengan surat *An-Nahl* ayat 97 yang berbunyi :

Artinya: “*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan*”. (Q.S. An- Nahl : 97)<sup>5</sup>

Pemberian Layanan Bimbingan Karir menggunakan metode behavior bermanfaat bagi karyawan untuk memperoleh berbagai macam informasi karir, jabatan, pemahaman diri, pengambilan keputusan sendiri, dan memecahkan masalah itu sendiri. Menurut Gerald Corey (1988) Konseling Behavior merupakan salah satu teknik untuk mengubah tingkah laku yang lebih adaPTif.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Anita Woolfolk (2002) Konseling behavior merupakan teori konseling yang menekankan pada tingkah laku yang dikontrol oleh faktor-faktor dari luar. Manusia dalam kehidupan sehari-hari memberikan reaksi terhadap lingkungannya dan interaksi ini menghasilkan pola perilaku yang kemudian membentuk kepribadian.<sup>7</sup>

Menurut Corey (2003) metode behavior adalah teori terapan mengubah tingkah laku yang beragam menggunakan teknik serta banyak macam prosedur yang berlandaskan dengan teori belajar. Pendekatan metode behavior menggunakan Pemusatan perhatian kepada tingkah laku yang tampak dan spesifik, Kecermatan dan penguraian tujuan-tujuan treatment, Perumusan prosedur treatment yang spesifik yang sesuai dengan masalah, Penaksiran objektifitas hasil-hasil terapi. Metode behavior merupakan bimbingan tingkah laku dengan mengarahkan perubahan tingkah laku baru serta penghapusan tingkah laku

<sup>5</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 14*, hlm. 278

<sup>6</sup> Gerald Corey, *Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi*, Bandung: Eresco, 1988), hlm. 196

<sup>7</sup> Gerald Corey, *Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi*, Bandung: Eresco, 1988), hlm196

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

negatif atau maladaptif serta mempertahankan tingkah laku yang diharapkan oleh individu.<sup>8</sup>

Menurut Gantina Komalasari (2011) Metode konseling *behavior* memiliki kelebihan dan kekurangan. Kekurangan metode konseling *behavior* yaitu konseling *behavior* bersifat dingin (kaku), kurang menyentuh, dan mengabaikan hubungan antar pribadi, dan lebih fokus pada teknik. Kelebihan metode *behavior* yaitu menggunakan pendekatan terapi tingkah laku yang berkembang pesat dan sangat populer, dikarenakan memiliki prinsip-prinsip kesederhanaan, kepraktisan, kelogisan, mudah dipahami, dan mudah diterapkan serta adanya penekanan perhatian pada perilaku yang positif.<sup>9</sup>

Hasil penelitian Healty Safitri Rahmah (2019) menjelaskan pemberian konseling dengan metode *behavior self efficacy* memberikan perubahan perilaku dan tindakan konseli *self efficacy* yang ada di dalam diri konseli. Konseli sudah mampu berpikir positif terhadap dirinya dan menjadi pribadi yang lebih sukses.<sup>10</sup> Hasil penelitian oleh Ayu Ningsih (2021) menjelaskan pemberian konseling dengan metode *behavior* terhadap karyawan bank BPR Parasahabat Cabang Tangerang memberikan dampak positif terhadap emosional karyawan. Karyawan lebih mampu mengendalikan emosinya sewaktu berkomunikasi dengan nasabah yang memiliki sikap yang tidak baik.<sup>11</sup>

Pemberian bimbingan karir dengan metode *behavior* terbukti meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan, maka meningkat pula kualitas perusahaan atau organisasi sehingga tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi dapat terwujud dengan baik. Begitupun dalam manajemen PT. Indomedica Mulya Jaya. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, maka perlu adanya bimbingan karir

<sup>8</sup> Gerald Corey, *Teori dan Praktik Konseling dan Psikoterapi*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2013), hal. 193 dan 196

<sup>9</sup> Gantina Komalasari, *Teori dan Teknik Konseling*, Jakarta: PT Indeks, 2011 h. 181

<sup>10</sup> Healty Safitri Rahmah, skripsi, *behavioral therapy* dengan teknik modelling untuk meningkatkan *self efficacy* rendah pada seorang karyawan di perusahaan faza grafis sidoarjo

<sup>11</sup> Ayu Ningsih, Skripsi, *Konseling Behavioral Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Pada Karyawan BPR Parasahabat Cabang Tangerang. (Studi Kasus Pada Karyawan BPR Parasahabat Cabang Tangerang)*, 2021

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi karyawannya, baik itu dengan pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi pemenuhan hak-hak karyawan dan sebagainya. Sehingga manager dan karyawannya dapat memahami arti kerjanya dan pemahaman akan dirinya sehingga prestasi kerjanya meningkat. Seperti yang telah dilakukan oleh salah satu PT di pekanbaru yaitu PT. Indomedica mulya jaya pekanbaru yang telah memberikan bimbingan karir kepada para manager, karyawan dan pegawai lainnya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT, sehingga pelayanan kepada konsumen menjadi lebih baik dan berkualitas.

Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan bergantung sekali dengan bimbingan karir yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang **“Inplikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru”**

## 1.2. Penegasan Istilah

Untuk memberikan gambaran jelas tentang maksud judul skripsi **“Inplikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru”** maka perlu diberikan batasan-batasan secara tegas agar dapat memudahkan dan membantu membatasi masalah yang akan dibahas, sehingga tidak menyimpang dari maksud dan tujuan penelitian. Untuk itu perlu dijelaskan beberapa istilah dalam judul skripsi yaitu :

### 1. Metode Behavior

Seseorang memilih dan memasuki suatu pekerjaan tertentu, berbeda dengan satu dengan lainnya.

#### a. Sekema konseptual

Pemilihan pekerjaan adalah suatu proses yang berlangsung lama dan dipengaruhi oleh factor penunjang, dan penghambat yang ada bersama dengan lamanya prosdes itu sendiri. pengalaman social, interaksi dengan orang lain, bakat, minat, aspirasi orang tua, kondisi dan lingkungan kerja, kelas social ekonomi orang tua, hal yang mempengaruhi keputusan dalam pemilihan pekerjaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Proses memilih dan menyeleksi pekerjaan

Pilihan seseorang itu dimotivasi oleh dua faktor yang berhubungan, yaitu:

- 1) Kecenderungannya mendapat pelajaran
- 2) Pengharapan terhadap perubahan-perubahan

Kedua hal tersebut merupakan hasil belajar dari pengalaman social, dan tersusun secara kasar dalam model hirarki pada setiap individu.

#### c. Faktor yang menentukan dalam memasuki pekerjaan

Faktor yang menentukan dalam memasuki pekerjaan ada delapan macam yaitu:

- 1) Kesempatan atau tuntunan anggota baru untuk dapat berkembang maju, mendapat hari libur .
- 2) Kebutuhan fungsional
- 3) Kebutuhan non fungsional
- 4) Ganjaran-ganjaran
- 5) Informasi tentang pekerjaan yang lengkap
- 6) Keterampilan teknik pekerjaan dalam bermacam tugas
- 7) Ciri-ciri social pekerja yang lain yang dapat mempengaruhi keputusan
- 8) Orientasi nilai masyarakat yang relative menentukan signifikansi perbedaan bermacam-macam ganjaran, dan tarikan kekuatan yang di usahakan.

#### d. Proses memasuki pekerjaan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu:

- 1) Faktor internal, merupakan hasil dari pada proses perkembangan kepribadian yang berbeda-beda .
- 2) Faktor eksternal, merupakan pokok-pokok dalam perubahan historis dalam struktur social. Yang kesemuanya di pengaruhi oleh keadaan calon pekerja/pemilih pekerjaan pada masa lalunya.

#### e. Teori proses memasuki pekerjaan

Pokok-pokok penting dari bahasan ini.

- 1) Skema konseptual yang disajikan bukan suatu pengganti bagi teori pemilihan, melainkan lebih dekat merupakan kerangka penelitian.
- 2) Struktur sosial mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam dua hal yang berbeda secara analisis, yaitu.
- 3) Sebagai ukuran pengalaman sosial yang mempengaruhi perkembangan kepribadian
- 4) Sebagai kondisi kesempatan kerja yang membatasi realisasi pilihan dalam pekerjaan
- 5) Meskipun empat ciri individu dan empat yang ada pada pekerjaan telah dispesifikasikan, sebagai faktor penentu dalam memasuki pekerjaan
- 6) Pemilihan pekerjaan dapat digambarkan sebagai proses perpaduan antara kecenderungan dan harapan.
- 7) Perlu ada perencanaan pada setiap individu dan perlu adanya keputusan yang cepat diambil individu.
- 8) Para pekerja dalam memilih pekerjaannya harus melalui prosedur dengan syarat-syarat tertentu.

### 1.3 Alasan Pemilihan Judul

1. Penelitian ini sesuai dengan keahlian penulis dan cocok dengan program studi bimbingan konseling islam konsentrasi karir dan industri untuk menunjang kemahiran konselor.
2. Untuk mengetahui Implikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru.

### 1.4 Permasalahan

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis memfokuskan kajian serta membatasi masalahnya pada Implikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru

2. Rumusan Masalah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pembatasan masalah di atas dan untuk lebih memperjelas permasalahan yang akan diteliti, penulis dapat merumuskan masalah yaitu Implikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru

**1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian yaitu Untuk mengetahui Implikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru

**1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya layanan pembelajaran bidang bimbingan karir dalam Bimbingan dan Konseling
  - b. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam dibidang bimbingan karir.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman dan keterampilan cara meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pemberian layanan bimbingan kari
  - b. Bagi Lembaga/Perusahaan, dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk memberikan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut
  - c. Bagi jurusan, penelitian ini dapat menambah koleksi kajian tentang layanan bimbingan karier.
  - d. Bagi Akademik, dapat menambah wawasan, informasi dan pengetahuan tentang bimbingan karir bagi mahasiswa Fakultas Ilmu



Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan di Jurusan Bimbingan Konseling Islam.

### 1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka peneliti perlu menyusun sistematika sehingga mampu menunjukkan hasil yang mudah dipahami dengan baik. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari : latar belakang masalah, penegasan istilah, alasan pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka dan kajian terdahulu, landasan teori, dan kerangka berfikir, yang meliputi: Metode bimbingan behavior.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data dan teknis analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Bab ini membahas gambaran umum lokasi lokasi penelitian yaitu : kampung Pematang Kulim Desa pulau Birandang.

#### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **BAB VI : PENUTUP**

### **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka Dan Kajian Terdahulu**

Tinjauan pustaka merupakan suatu bagian dari penelitian yang memuat tinjauan atas kepustakaan (literatur) yang berkaitan dengan topik pembahasan atau bahkan yang memberikan inspirasi dan mendasari dilakukannya penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun tinjauan pustaka dan kajian terdahulu dalam penelitian ini adalah :

1. Metode bimbingan karier dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di rumah sakit ketergantungan obat (RSKO) jakarta, yang di teliti oleh Khairunnisa, 106052001965, 1431 H/2010 M. Adapun hasil penelitiannya pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) jakarta merupakan bimbingan yang diberikan oleh direktur utama dan masing-masing pimpinan instalasi kepada stafnya. Dan bimbingan yang terlaksana di RSKO seperti dilaksanakannya morning meeting secara rutin, pertemuan informal untuk seluruh karyawan, pendidikan-pendidikan seperti pendidikan berjenjang ataupun berupa seminar-seminar dan juga pelatihan-pelatihan seperti induction training, motivation training dan sebagainya seperti yang telah di tuliskan dalam rencana kegiatan RSKO sesuai dengan waktu yang di tetapkan.
2. Bimbingan karir dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja di unit pelayanan teknik dinas (UPTD) balai latihan kerja bandar lampung, yang diteliti oleh rina badriyah, 1341040028, 2018 M/1439 H. Bimbingan Karir dalam Meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja para alumni di UPTD BLK Bandar Lampung". Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta didik dan sebagian instruktur UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, yang berjumlah 221 orang, diantaranya 13 instruktur, dan 208 siswa/ peserta didik. Dalam hal ini Penulis menggunakan teknik purposive sampling dalam memilih subyek-subyek sampelnya, maka sampel dalam penelitian ini adalah 3 instruktur dan 7 peserta didik lulusan UPTD BLK angkatan ke dua tahun ajaran 2016/2017. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian adalah 10 orang.

## 2.2. Landasan Teori

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Pengertian Metode Behavior

Behaviorisme merupakan suatu pandangan teori untuk menguasai tingkah laku individu dalam memahami setiap kejadian pengaruh lingkungan sebagai mekanisme belajar secara spontan yang akan terlatih menjadi kebiasaan individu.<sup>12</sup> Behavioral Therapy merupakan terapi tingkah laku yang bercampur antara beberapa teori belajar dengan tokoh atau para ahli yang berbeda-beda. Menurut Corey teori belajar, modifikasi tingkah laku berhubungan dengan tingkah laku pendekatan konseling dan psikoterapi.<sup>13</sup>

Sehingga terapi behavior ini adalah teori terapan mengubah tingkah laku yang beragam teknik serta banyak macam prosedur yang berlandaskan dengan teori belajar.

Menurut Corey terapi tingkah laku berbeda dengan sebagian besar pendekatan terapi lainnya, yakni :

- a. Pemusatan perhatian kepada tingkah laku yang tampak dan spesifik
- b. Kecermatan dan penguraian tujuan-tujuan treatment
- c. Perumusan prosedur treatment yang spesifik yang sesuai dengan masalah
- d. Penaksiran objektifitas hasil-hasil terapi

## 2. Pendekatan Behavior

Pada hakikatnya, pendekatan dan teori behavior ini berhubungan dengan cara untuk mengontrol dan merespon kelingkungan. Perilaku manusia akan terbentuk dari bagaimana kebiasaan individu dilingkungan.<sup>14</sup> Dalam konsep behavior, perilaku manusia adalah hasil dari belajar yang dapat diubah dan memanipulasi dan mengkreasikan kondisi-kondisi belajar.

Pendekatan behavioristik tidak berasumsi tentang manusia secara langsung. Manusia dipastikan dan dibentuk dari lingkungan sosial serta budaya yang ada. Akan tetapi, para behavioris juga mengikutsertakan suatu

<sup>12</sup> Sumanto, Psikologi Umum (Yogyakarta : PT Buku Seru, 2014), hal. 105

<sup>13</sup> Gerald Corey, Teori dan Praktik Konseling dan Psikoterapi, (Bandung : PT Refika Aditama, 2005), hal. 196

<sup>14</sup> Sigit Santata, Jurnal Paradigma, Teori dan Aplikasi Pendekatan Behavioristik dalam S Th, Konseling, NO. 14 VII, 2012. hal. 3

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

putusan setiap individu untuk menjadi kehendak sebagai pilihan tingkah laku yang dibentuk.<sup>15</sup>

Dustin & George mengemukakan pandangan mereka tentang konsep manusia, yakni :

- a. Manusia bukanlah individu yang baik atau jahat sehingga lebih kepada memiliki kemampuan untuk berperilaku baik atau jahat (segala jenis perilaku)
- b. Manusia dapat mengonsePTualisasikan dan mengontrol perilaku sesuai kehenda.
- c. Manusia mampu mendapatkan perilaku baru
- d. Manusia dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perilaku orang lain.

### 3. Perbedaan Metode Behavior

Behavioral therapy atau terapi tingkah laku memiliki perbedaan dengan terapi lain, yakni :

- a. Berfokus pada tingkah laku yang tampak dan secara khusus.
- b. Tujuan treatment jelas dan ditulis secara lengkap dan teliti
- c. Perumusan setiap langkah treatment lebih khusus dan digunakan sesuai dengan permasalahan yang ada
- d. Hasil akhir terapi akan ditarik kesimpulan dengan interpretasi secara objektif Terapis memberikan treatment sesuai dengan permasalahan klien. Sehingga terapis lebih aktif dan secara langsung mencari dan menggiring kepada pemecahan masalah klien. Setiap tingkah laku klien diharapkan bisa berkembang dari perilaku maladaPTif kepada adaPTif atau dengan mengatur perilaku baru yang tampak pada klien.<sup>16</sup>

### 4. Tingkah Laku Konseli

<sup>15</sup> Gerlad Corey, Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi, (Bandung : Refika Aditama, 2009), hal. 195

<sup>16</sup> Gerald Corey, Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi, (Bandung : Refika Aditama, 2009), hal. 196

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Willis bahwa para konselor behavior memiliki pandangan kelainan perilaku sebagai kebiasaan yang diperelajari. Karena itu dapat diubah dan mengganti situasi yang negatif menjadi perilaku yang positif.<sup>17</sup> Tingkah laku bermasalah merupakan tingkah laku yang timbul dari kebiasaan-kebiasaan negatif yang tidak tepat. Perilaku yang salah dalam penyesuaian dengan demikian berbeda dengan perilaku normal. Perbedaan pada tingkatan untuk wajar dipandang. Perilaku yang salah penyesuaian berpengaruh pada lingkungan menimbulkan konflik berasal dari individu sendiri. Dalam hal ini perilaku tersebut perlu mengubah dan membentuk dengan positif. Bertujuan untuk dapat menghadapi kesulitan maupun konflik dengan luas dan bertahan lebih panjang.

### 5. Teknik Behavioral Therapy

Menurut Rosjidan tahap-tahap Behavioral Therapy memiliki empat tahap, yakni<sup>18</sup> :

#### a. Melakukan Asesment

Melakukan Asesment ini bertujuan untuk menetapkan perilaku atau tindakan konseli dengan berfokus pada aktivitas nyata, perasaan dan pikiran konseli. Kanfer dan Saslow menyatakan bahwa beberapa informasi dapat digali, yaitu<sup>19</sup> :

- 1) Analisis perilaku konseli yang kurang tepat waktu sekarang dengan bersifat khusus.
- 2) Analisis situasi dan kondisi yang konseli alami pada saat terkena masalah.
- 3) Analisis motivasional.

<sup>17</sup> Sofyan S. Wills, *Konseling Individual Teori dan Praktek*, (Bandung : Alfabeta : 2009) hal, 2004 hal.70

<sup>18</sup> Gantina Komalasari, *Teori dan Teknik Konseing*, (Jakarta : PT. Indeks, 2011) hal. 157

<sup>19</sup> Ika Putri Kanthi Lestari, *Skripsi "Upaya Meningkatkan Self Efficacy Rendah Terhadap Pemilihan Karir Dengan Konseling Behaviour Teknik Modelling Simbolik Pada Siswa Kelas VIII E Di SMPN N 6 Batang"*, (Semarang : Bimbingan Konseling Universitas Negeri Malang, 2014) hal. 38

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Analisis self control merupakan bagaimana konseli dapat mengendalikan emosi diri terhadap peristiwa-peristiwa bermasalah konseli.
  - 5) Analisis hubungan sosial merupakan orang lain yang dekat dengan kehidupan konseli dan hubungan orang tersebut dengan konseli.
  - 6) Analisis lingkungan fisik-sosial budaya merupakan analisis berdasarkan nilai norma dan keterbatasan lingkungan.
- b. Menetapkan Tujuan
- Menetapkan tujuan merupakan suatu kesepakatan yang dibuat sebelumnya dengan tertata dan teridentifikasi sesuai dengan informasi.
- Menurut Burks dan Engelkes menyatakan terdapat tiga langkah yaitu :
- 1) Membantu konseli untuk memandang masalah atas dasar tujuan-tujuan yang diinginkan.
  - 2) Memperhatikan tujuan konseli dengan sesuai sehingga mudah dipahami dan sesuai dengan tingkatan untuk menghadapi masalah dalam setiap situasi.
  - 3) Memecahkan tujuan kedalam sub-tujuan dan menyusun tujuan menjadi susunan yang berurutan.
- c. Menerapkan Teknik
- Menerapkan teknik ini berhubungan dengan perbandingan perubahan perilaku konseli sebelumnya dan sekarang. Konselor dan konseli akan menyesuaikan dan Menerapkan teknik-teknik tersebut dengan masalah yang dialami konseli.
- d. Evaluasi dan Pengakhiran
- Evaluasi dan pengakhiran memiliki proses yang saling berhubungan erat. Evaluasi akan dilakukan oleh konseli sebagai perilaku yang pernah dilakukan. Sedangkan tingkah laku konseli digunakan untuk mengevaluasi treatment yang telah diterapkan. Pengakhiran atau terminasi konseling meliputi :
- 1) Menguji apa yang konseli lakukan terakhir

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Eksplorasi kemungkinan kebutuhan konseling tambahan
- 3) Membantu konseli mentrasfer apa yang dipelajari dalam konseling ke tingkah laku konseli
- 4) Memberi jalan untuk memantau secara terus menerus tingkah laku konseli<sup>20</sup>

### 2.3. Teknik-Teknik Metode Behavioral

#### 1. Desensitasi Sistematis

Teknik ini merupakan perpaduan dari beberapa teknik seperti memikirkan sesuatu, menenangkan diri (relaksasi) dan membayangkan sesuatu. Dalam pelaksanaannya konselor berusaha untuk menanggulangi ketakutan atau kecemasan yang dihadapi oleh konseli. teori pengkondisian klasik maka respon-respon yang tidak dikehendaki dapat dihilangkan secara berahap. Cara yang digunakan dalam keadaan santai adalah dengan memberikan stimulus yang menimbulkan kecemasan kemudian dipasangkan dengan stimulus yang menimbulkan keadaan santai. Memasangkan secara berulang-ulang secara berangsur-angsur.<sup>21</sup>

#### 2. Terapi Implosif dan Pembanjiran

Teknik ini terdiri atas pemunculan stimulus berkondisi secara berulang-ulang, teknik pembanjiran berbeda dengan teknik desensitasi sistematis dalam arti teknik pembanjiran tidak menggunakan agen pengkondisian balik maupun tingkat keceasan. Terapis memunculkan stimulus-stimulus penghasil kecemasan, klien membayangkan situasi, dan terapis berusaha mempertahankan kecemasan klien. Menurut teknik ini, jika seseorang secara berulang-ulang dihadapkan pada satu situasi penghasil kecemasan dan konsekuensi-konsekuensi yang menakutkan tidak muncul, maka kecemasan akan tereduksi atau terhapus.<sup>22</sup>

#### 3. Terapi Aversi

Teknik pengkondisian aversi digunakan untuk meredakan perilaku yang tidak diinginkan dengan cara menyajikan stimulus yang tidak

<sup>20</sup> Gantina Komalasari, Teori dan Teknik Konseling, (Jakarta : PT. Indeks, 2011) hal. 157

<sup>21</sup> Hartono, Psikologi Konseling Edisi Revisi (Jakarta : Kencana 2012), hal. 128

<sup>22</sup> Gerald Corey. Teori & Praktek Konseling & Psikoterapi, hal. 211-212

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyenangkan sehingga perilaku yang tidak diinginkan tidak muncul. Stimulus yang tidak menyenangkan diberikan secara bersamaan dengan munculnya perilaku yang tidak diinginkan. Stimulus-stimulus aversi biasanya berupa hukuman dengan sengatan listrik atau pemberian ramuan yang membuat mual. Perilaku yang dapat dimodifikasi dengan teknik pengkondisian aversi adalah perilaku maladaptif, seperti merokok, obsesi kompulsi, penggunaan zat adiktif, penyimpangan seksual.

#### 4. Latihan Asertif

Latihan asertif merupakan teknik dalam konseling behavioral yang menitik beratkan pada kasus yang mengalami kesulitan dalam perasaan yang tidak sesuai dalam menyatakannya. Sebagai contoh ingin marah, tapi tetap berespon manis. Latihan asertif adalah suatu teknik untuk membantu klien dalam hal-hal berikut:

- 1) Tidak dapat menyatakan kemarahannya atau kejengkelannya
- 2) Mereka yang sopan berlebihan dan membiarkan orang lain mengambil keuntungan dari padany
- 3) Mereka yang mengalami kesulitan dalam berkata “tidak”
- 4) Mereka yang sukar menyatakan cinta dan respon positif lainnya
- 5) Mereka yang merasakan tidak punya hak untuk menyatakan pendapat dan pikirannya.

#### 5. Modelling

Pemberian contoh merupakan teknik yang sering digunakan oleh konselor. Karena semua pengalaman yang didapat dari hasil belajar dapat dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung atau tidak langsung kepada objek berikut konsekuensinya dengan pemberian contoh, konseli akan belajar dari tingkah laku orang lain yang menjadi objek. Selain itu konseli dapat belajar dari sisi negatif dan positif dari objek yang dilihatnya.<sup>23</sup>

#### 6. Home work

<sup>23</sup> Sofyan S. Willis, *Konseling Individual Teori dan Praktek*, (Bandung: Alfabeta, 2011) hal.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suatu latihan rumah bagi klien yang kurang mampu menyesuaikan diri terhadap situasi tertentu. Caranya ialah dengan memberi tugas rumah untuk satu minggu. Misalnya tugas klien adalah tidak menjawab jika dimarahi ibu tiri. Klien menandai hari apa dia menjawab dan hari apa dia tidak menjawab. Jika seminggu dia tidak menjawab selama lima hari, berarti ia diberi lagi tuas tambahan sehingga selama tujuh hari tidak menjawab jika dimarahi. Selain teknik-teknik yang telah dikemukakan diatas, Corey juga menambahkan teknik yang juga diterapkan dalam terapi behavioristic yang termasuk dalam metode-metode pengondisian operan, antara lain:

- 1) Perkuatan positif, adalah teknik yang digunakan melalui pemberian ganjaran segera setelah tingakh laku yang diharapkan muncul.
- 2) Percontohan (modeling). Dalam teknik ini dapat mengamati seseorang yang dijadikan contohnya untuk berperilaku kemudian di perkuat dengan mencontoh tingkahlaku sang model.
- 3) Token economy, teknik ini dapat diberikan apabila persetujuan dan penguatan lainnya tidak memberikan kemajuan pada tingkah laku klien<sup>24</sup>

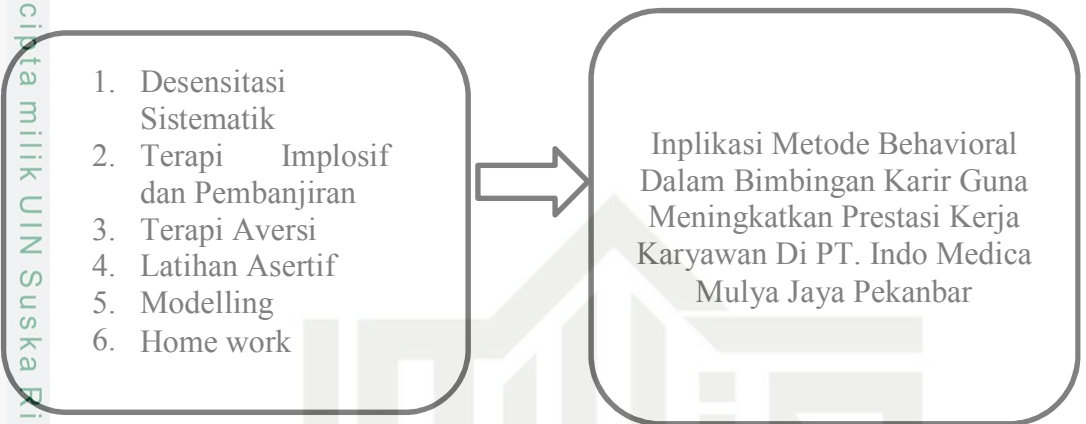
#### 2.4.1 Kerangka Berpikir

Kerangka fikir adalah model suatu konsepTual tentang bagaimana teori berhubungan berbagai faktor agar masalah lebih terarah dan tidak lagi terjadi kesalah pahaman dengan materi penelitian terlebih dahulu. Penulis menentukan kerangka fikir dalam penelitian ini untuk mengetahui tentang Implikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan

Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru maka penulis membuat kerangka fikir didalam penelitian ini yaitu :

<sup>24</sup> Namora Lumongga Lubis, Memahami Dasar-dasar Konseling dalam Teori dan Praktek, hal.

## Teknik Metode Behavioral



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini akan mendeskripsikan Implikasi Metode Behavioral Dalam Bimbingan Karir Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Medica Mulya Jaya Pekanbaru pelaksanaan penelitian yang mengungkapkan metode deskriptif, pengumpulan data dilaksanakan dengan melakukan seleksi data penentuan data yang dianggap representative secara operasional.

Metode penelitian deskriptif dipergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam. Metode ini bertujuan melukiskan dan memahami model kebudayaan suatu masyarakat secara fenomenologis dan apa adanya dalam konteks satu kesatuan yang integral.<sup>25</sup>

### 3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Indomedica Mulya Jaya Pekanbaru, dengan waktu penelitian 2022 untuk mendapatkan hasil penelitian yang reliable dan valid.

### 3.3. Subjek dan Objek Penelitian

#### 1. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah HRD dan karyawan PT INDO MEDICA MULYA yang mengalami penurunan prestasi.

#### 2. Objek Penelitian

Adapun Objek Penelitian ini adalah hal-hal terkait Implikasi metode behavioral dengan bimbingan karir pada karyawan PT INDO MEDICA MULYA.

<sup>25</sup> Beni Ahmad Sebani, Metode Penelitian (Nbandung: Pustaka Setia, 2008) Hlm. 90

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memiliki akses informasi terkait dengan permasalahan ataupun data penelitian yang dibutuhkan. Pemilihan informan menggunakan metode *Purposive Sampling* yakni memilih informan sesuai dengan kebutuhan penelitian. sehingga ditentukanlah informan utama (*key informan*) penelitian ini adalah TZ, IF, WY, dan RK. TZ adalah HRD di perusahaan PT. Indo medica mulya jaya pekanbaru dan IF, WY, dan RK adalah karyawan di perusahaan PT. Indo medica mulya jaya pekanbaru. Sedangkan infroman pendukung adalah karyawan yang tidak mengalami penurunan prestasi

### 3.5.Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang sedang diteliti oleh peneliti (sumber informan), data primer yaitu ragam kasus baik berupa orang, barang, binatang, atau lainnya yang menjadi subjek penelitian, (sumber informasi pertama, first hand dalam mengumpulkan data penelitian)<sup>26</sup>

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung kepada pengumpul data, data ini biasanya digunakan untuk melengkapi data primer, mengingat bahwa data primer dapat dikatakan sebagai data praktek yang ada secara langsung, sedangkan data sekunder menjadi bahan pendukung dalam sumber data, misalnya buku-buku, majalah, televisi dan radio yang terkait dengan permasalahan peneliti.

<sup>26</sup> Dewisadiah, Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif, Bandung PT Remaja Rosdakarya.2015 Hlm. 87

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang variable latar belakang murid, orang tua, pendidikan, perhatian, sikap terhadap sesuatu.<sup>27</sup>

#### 2. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang akan diteliti.<sup>28</sup>

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari asal kata yaitu dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam pelaksanaan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat dan catatan harian.<sup>29</sup>

### 3.7 Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesohihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.<sup>30</sup>

Dengan adanya pengecekan dan perbandingan data, peneliti tidak hanya menggunakan satu sumber saja, atau hanya menggunakan pemahaman pribadi peneliti saja, tanpa melakukan kembali pengecekan kembali dengan penelitian lain.

Berdasarkan penelitian perlu dikemukakan uji keabsahan data yang akan dilakukan, yang paling utama adalah uji kredibilitas data dilakukan dengan Trianggulasi.

<sup>27</sup> Ibid Hlm.88

<sup>28</sup> Usman, Husaini, Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta. 2011 Hlm. 52

<sup>29</sup> Ibid Hlm.91

<sup>30</sup> Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian. (Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media Group). Hlm. 132

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Trianggulasi berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Peneliti melakukan Trianggulasi yaitu:

1. Melakukan teknik pengumpulan data seperti menggunakan wawancara kepada karyawan dan pimpinan di perusahaan, yaitu sebagai informan untuk mendapatkan data yang valid dengan suatu teknik. Dan sumber datanya atau informan lebih dari satu orang atau beberapa orang.
2. Melakukan teknik yang berbeda dengan sumber data yang sama untuk mendapatkan data yang valid, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi sumber data yang sama secara bersamaan.

### 3.8. Teknik Analisis Data

Analisis data setelah diperoleh data yang lengkap maka langkah selanjutnya yaitu memberikan analisa data yang ada. Penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Setelah data terkumpul lalu di gambarkan melalui kata-kata yang di dukung dengan hasil wawancara.

Observasi dokumentasi untuk menggambarkan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis dan deskripsi secara menyeluruh, dan wawancara dalam penelitian adalah sumber utama yang menjadi bahan analisis data untuk menjawab masalah penelitian.

Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara yang mendalam dengan informan, setelah melakukan wawancara, penulis menyusun hasil wawancara dan mendeskripsikannya kembali dengan terstruktur dan apa adanya serta mengabaikan data yang kurang mendukung penelitian.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### DEMOGRAFI PT INDO MEDICA MULYA

#### 4.1 Profil PT INDO MEDICA MULYA

PT Indo Medica Mulya merupakan perusahaan yang bekerja di industri manajemen korporat. alamat jl. soekarno - hatta no.16, sidomulyo tim., kec. marpoyan damai, kota pekanbaru, riau 28289. Awal mulanya didirikan oleh dua orang saudara, yang memiliki lebih kurang 10 hektar lahan kosong tahun 2005 berada di daerah Kabupaten Kampar, Desa Simpang. Sekarang sudah mencapai 100 hektar terbagi 60 hektar kelapa sawit dan 40 hektar karet.

PT Indo Medica Mulya jaya, mempunyai anak perusahaan atau lainnya yaitu perkebunan kelapa sawit dan karet yang menjadi titik focus penelitian sekarang.

#### 4.2. VISI MISI PT INDO MEDICA MULYA

##### 1. Visi

Menjadi perusahaan berwawasan nasional yang membangun Indonesia, hebat dan sukses di perkebunan kelapa sawit yang bereputasi dan berkontribusi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

##### 2. Misi

- a. Menyediakan produk kelapa sawit dan turunannya yang berkualitas dan berwawasan lingkungan.
- b. Menjadi perusahaan yang hebat dengan cara membangun sistem jalur ganda dalam organisasi: orang yang tepat dan sistem yang baik.
- c. Membangun budaya disiplin dan sumber daya manusia pembelajar untuk memaksimalkan kekuatan karyawan dan organisasi.
- d. Memiliki kekuatan seperti perusahaan multinasional namun dengan kelincahan seperti sebuah perusahaan kecil.
- e. Menjunjung tinggi nilai - nilai profesionalisme dan tata kelola perusahaan yang baik
- f. Secara konsisten memberikan keuntungan di atas standar pasar atas dana pemegang saham.

### 4.3 Rencana Kerja Tahun 2023

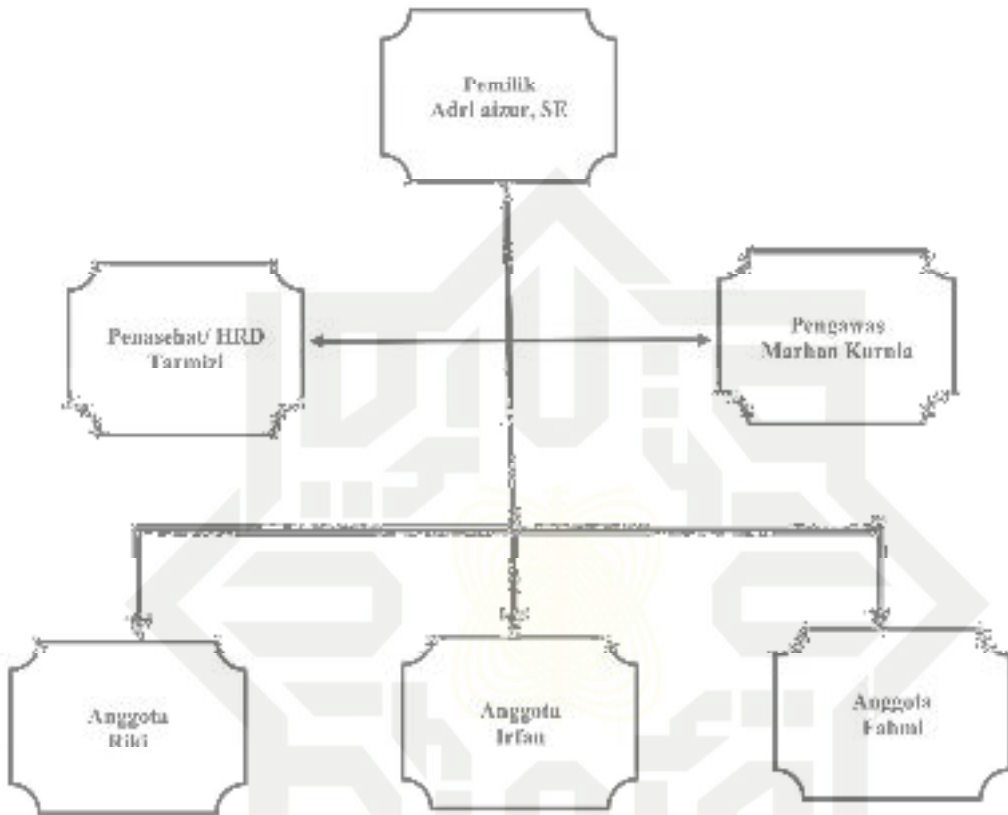
1. Jenis pekerjaan (tanaman sawit menghasilkan)
  - a. Pemupukan
  - b. Menyemprot (mesin)
  - c. Menyemprot (cap)
  - d. Kastrasi
  - e. Pembuatan tapak
  - f. Lmas (mesin potong rumput/ mpr)
  - g. Lmas manual
2. Jenis pekerjaan (tanaman sawit belum menghasilkan)
  - a. Panen TBS
  - b. Pemupukan
  - c. Menyemprot (mesin)
  - d. Menyemprot (cap)
  - e. Tunas
  - f. Servis jalan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### 4.4 Struktur Pt Indo Medica Mulya



Gambar 5.1 Struktur PT INDO MEDICA MULYA

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai bimbingan karir menggunakan metode behavioral dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT INDO MEDICA MULYA, maka peneliti mendapatkan kesimpulan:

1. Kondisi karyawan INDO MEDICA MULYA sebelum melakukan proses bimbingan karir yaitu masih ditemukannya beberapa karyawan yang mengalami penurunan semangat kerja disebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya, faktor internal yaitu sikap tidak disiplin dan kurang percaya diri, dan faktor eksternal yaitu pengaruh lingkungan kerja.
2. Sebelum melakukan bimbingan karir dengan menggunakan metode behavior, klien menunjukkan perilaku yang kurang baik seperti tidak dapat mengontrol emosi, sering telat ke kantor, tim tidak kompak, dan tidak mencapai target.
3. Proses bimbingan karir menggunakan metode behavioral dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Dan di dalam melaksanakan terapi tersebut, peneliti menggunakan tahap-tahap dalam pemberian penguatan yaitu, assessment awal, menentukan goal setting, lalu proses kegiatan dan memberikan reward.
4. Hasil proses bimbingan karir menggunakan metode behavioral memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan sudah datang tepat waktu ke kantor, sudah bisa mengendalikan emosi, tim sudah kompak dan target pekerjaan tercapai.

### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan saran- saran kepada beberapa pihak:

1. Bagi klien

Pentingnya memiliki semangat dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan semaksimal mungkin,

bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. semangat kerja dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih gigih dalam bekerja sehingga bisa mencapai prestasi.

2. Bagi PT INDO MEDICA MULYA

Pentingnya memberikan apresiasi terhadap pencapaian karyawan baik itu berupa ucapan ataupun dengan memberikan hadiah kepada karyawan. Sehingga, dapat meningkatkan semangat kerja, yang berperan penting pula dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al- Qur'an & Sains*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1999),
- Abdul Rahman Shaleh & Yunita Faela Nisa, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006),
- Ahmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan dan konseling dalam berbagai latar belakang*, (Bandung:PT Rafika Aditama, 2006),
- Anas Salahudin, *Bimbingan & Konseling*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2010)
- Ayu Ningsih, 2021, *Skripsi, Konseling Behavioral Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Pada Karyawan BPR Parasahabat Cabang Tangerang. (Studi Kasus Pada Karyawan BPR Parasahabat Cabang Tangerang)*.
- B.N. Marbun, *Kamus Manajemen*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2005), Beni Ahmad Sebani, *Metode Penelitian*(Nbandung:Pustaka Setia,2008) Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz11*,
- Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke. Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke. 3
- Dewa Ketut Sukardi, *pendekatan konseling karir di dalam bimbingan karir (suatu pendahuluan)* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989),
- Dewisadiyah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, Bandung PT Remaja Rosdakarya.2015
- Gantina Komalasari, 2011, *Teori dan Teknik Konseing*, (Jakarta : PT. Indeks, 2011) Gerald Corey, 2005, *Teori dan Praktik Konseling dan Psikoterapi*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2005)
- Hamid Nasuhi, et.al, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, tesis dan disertasi)* UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, (Jakarta : CeQDA, 2007), cet.ke-2,
- Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2001)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hattari, Ke Arah Pengertian Bimbingan Karier Dengan Pendekatan Develovmental, (Jakarta : BP3K, 1983),
- Healty Safitri Rahmah, skripsi, behavioral therapy dengan teknik modelling untuk meningkatkan self efficacy rendah pada seorang karyawan di perusahaan faza grafis sidoarjo  
IF, Hasil wawancara pada tanggal 09 Desember 2022 jam 10.00
- IF, Hasil wawancara pada tanggal 12 Desember 2022 jam 10.00
- IF, Hasil wawancara pada tanggal 14 Desember 2022 jam 10.00
- IF, Hasil wawancara pada tanggal 16 Desember 2022 jam 09.00
- Joko Subagyo, Metode Penelitian”Dalam Teori&Praktek” Jakarta.2011
- Juliansyah Noor, Metodologi Penelitan.(Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media Group).
- Krumbolts, 1974, *An Accountavillity Model For Counselor The Personal abd Guidance Journal*,
- M. Luthfi, Dasar-dasar Bimbingan dan Penyuluhan (Konseling) Islam, (Jakarta : Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah, 2008),
- Muh.As’ad, Psikologi Industri, (Yogyakarta : Lembaga Management Akademi Management Perusahaan YKPN, 1980),
- Rao, T.V, Penilaian Prestasi Kerja : Teori Dan Praktik( Terjemahan : Mulyana), (Jakarta: Betnaman Pressindo, 1986),
- RK, Hasil wawancara pada tanggal 09 Desember 2022 jam 11.00
- RK, Hasil wawancara pada tanggal 12 Desember 2022 jam 11.00
- RK, Hasil wawancara pada tanggal 16 Desember 2022 jam 10.30
- Rosjidan, 1988. Pengantar Teori-teori Konseling. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Sumanto, Psikologi Umum (Yogyakarta : PT Buku Seru, 2014), hal. 105
- Tarmizi, Hasil wawancara pada tanggal 13 Deseber 2022 jam 09.00
- Tarmizi, Hasil wawancara pada tanggal 15 Deseber 2022 jam 09.00

Farmizi, Hasil wawancara pada tanggal 16 Desember 2022 jam 08.00



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Usman,Husaini, Metodologi Penelitian Sosial.Jakarta.2011

WY, Hasil wawancara pada tanggal 09 Desember 2022 jam 10.30

WY, Hasil wawancara pada tanggal 12 Desember 2022 jam 10.30

WY, Hasil wawancara pada tanggal 14 Desember 2022 jam 10.30

WY, Hasil wawancara pada tanggal 16 Desember 2022 jam 10.00

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN  
SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU