

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufiq. *Agama Etos Kerja Dan Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES, 1993.
- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Alam, A Fiptar Abdi. *Korelasi Layanan Bimbingan Karir Dengan Bahasa Dan Sastra Di Era Revolusi Industri 4.0*. Barru: Guepedia, 2019.
- Alimuddin, Agus. *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Aman Syariah*, 2019.
- Anggito, Albi & Johan Setiawan. *Metodologi Pendekatan Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Anwar, Yohny. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Asyari, Musa. *Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi Umat*. Jogjakarta: Lesfi, 1997.
- Cen, Cia Cai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang Sidempuan: Inovasi Pratama Internasional, 2021.
- Chaerudin, Ali. *Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: CV Jejak, 2020.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah*. Jawa Barat: Diponegoro, 2010.
- Drastyana, Serly Frida. *Turnover In Tention Karyawan*. Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2021.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Fauziah, Mufied, dkk. *Usaha Pemberian Layanan Yang Optimal Guru BK Pada Masa Pandemi Covid-19*. Yogyakarta: UAD Press, 2021.
- Hadiansyah, Andri, and Rini Purnamasari Yanwar. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora* 3, no. 2, 2017.
- Halen. A. *Bimbingan Karir Dan Konseling Dalam Islam*. Jakarta: Ciputat Press, 2002.
- Hardiansyah, Rian Ozary. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi Sarjana Ekonomi (Universitas Negeri Yogyakarta). 2017. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en>.

- Hastono, O R P. *Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Angkasa Pura II Bandara Soekarno Hatta Tangerang*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). 2015. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle>
- Hattari, *Ke Arah Bimbingan Karir dengan Pendekatan Developmental*, (Jakarta: BP3K, 1983), hlm. 20
- Jatmiko, Anggi. Layanan Bimbingan Karier Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Islami Di Pondok Pesantren Terpadu Al-Mumtaz Gunungkidul. *Southeast Asian Journal of Islamic* 1, no. 1, 2020.
- Kirom, Cihwanul. Etos Kerja Dalam Islam. *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1, 2018.
- Luddin, Abu Bakar M. *Dasar-Dasar Konseling*. Bandung: Cika Pustaka Media Perintis, 2020.
- Lutfi, M. *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Penyuluhan (Konseling) Islam*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah, 2008.
- Madistriyatno, Harries. *Pemimpin Dan Memimpin*. Jakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020.
- Mamik. *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publiher, 2015.
- Maulana, Erdhi, Meyzi Heriyanto. "Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi Diri, Balas Jasa Dan Disiplin Kerja." *Administrasi Pembangunan* 1, 2013.
- Maulidia. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh), 2020.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mukhtar, Hapzi Ali. *Efektivitas Pimpinan*. Yogyakarta: Budi Utama, 2016.
- Munandar, Joko M, Dkk. *Pengantar Manajemen*. Bogor: Press, 2014.
- Mundiri, Akmal. *Kepemimpinan Dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam*. Jl. Mesjid Nurul Lekoh Barat Bangkes Kadur Pamekasar: Duta Media Publishing, 2019.
- Nasihudin, Rusdiana. *Peran Pimpinan*. Bandung: Lembaga Penelitian dan Masyarakat, 2017.

- Natsir, Nanat Fatah. *Etos Kerja Wirausahawan Muslim*. Bandung: Gunung Djati Press, 1999.
- Pabandu, Moh. *Budaya Organisas dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Parnawi, A. *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*, 2020.
- Raco, J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010.
- Rahmawati, Cindi Eka. "Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Etos Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Dong Young Tress Indonesia." 2021.
- Sakdiah, Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam, *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 22, No. 33, 2016
- Salim. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2021.
- Sari, Puspita Sari. "Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri As-Syifa Kota Bengkulu." *Entrepreneur Dan Manajemen Sains 1*, 2020.
- Septianingsih, Rika. Analisis Motivasi Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Riau. *Jurnal Tabarru*. Vol. 3, No. 2 2020.
- Shiddiq, Umar. Kepemimpinan Dalam Islam, *Jurnal STAIN Ponorogo*, Vol. 12, No. 1, 2014
- Sitorus, Masganti. *Metodologi Pendidikan Islam*. Medan: Press, 2016.
- Solehuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Absolute Media, 2020).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sujiranto. *Kopetensi Kepala Sekolah Dalam Menyusun Program Supervisi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018.
- Tamara, Laura Alfa. *Layanan Bimbingan Karir Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Islami Santri Di Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus*. (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung). 2021.

Tasmara, Toko. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

Tebba, S. *Bekerja Dengan Hati Bagaimana Membangun Etos Kerja Dengan Spritualitas Religius*. Jakarta: Pustaka Irvan, 2009.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

## LAMPIRAN

Sumber: dokumentasi apel pagi pimpinan dan karyawan Cisadani Sawit Raya



Sumber: dokumentasi diskusi pimpinan-pimpinan Cisadani Sawit Raya



Sumber: dokumentasi arahan dari pimpinan sebelum turun kelapangan



# SUMATERA UTARA MEDAN

Wawancara dengan Manajer Cisadani Sawit Raya



### Wawancara dengan Asisten I Cisadani Swit Raya



### Wawancara vc whatsapp dengan Asisten II Cisadani Sawit Raya



### Wawancara dengan Asisten III Cisadani Sawit Raya



### Wawancara dengan Karyawan Cisadani Sawit Raya



Wawancara vc whatsapp dengan karyawan Cisadani Sawit Raya



Sumber: dokumentasi Cisadani Sawit Raya



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

## DAFTAR WAWANCARA

### A. Manajer pt Cisadani Sawit Raya Rantauprapat

1. Profil Cisadani Sawit Raya Rantauprapat.
2. Apa visi dan misi Cisadani Sawit Raya Rantauprapat ini pak?
3. Apa aja kegiatan bimbingan karir pimpinan yang menjadi bagian program di perusahaan pak?
4. Apa tujuan mengadakan program bimbingan karir untuk karyawan?
5. Menurut bapak apakah setiap karyawan harus memiliki etos kerja?
6. Menurut bapak apakah kegiatan bimbingan karir ini dapat meningkatkan etos kerja karyawan?
7. Bagaimana proses pelaksanaan bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?
8. Bagaimana metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?
9. Bagaimana hambatan dalam melakukan bimbingan karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan?
10. Adakah peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti bimbingan karir yang bapak lakukan?

### B. Asisten I, II, dan III Cisadani Sawit Raya Rantauprapat

1. Apa tujuan mengadakan program bimbingan karir untuk karyawan?
2. Menurut bapak apakah setiap karyawan harus memiliki etos kerja?
3. Menurut bapak apakah kegiatan bimbingan karir ini dapat meningkatkan etos kerja karyawan?
4. Bagaimana proses pelaksanaan bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?
5. Bagaimana metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?



6. Bagaimana hambatan dalam melakukan bimbingan karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan?
7. Adakah konsekuensi bagi karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan?

### **C. Karyawan Cisadani Sawit Raya Rantauprapat**

1. Sudah berapa lama mengikuti bimbingan karir?
2. Apa saja kegiatan bimbingan karir di perusahaan ini?
3. Biasanya tempat pelaksanaan dilakukannya bimbingan karir pimpinan dimana buk?
4. Apakah ada metode pokok yang disampaikan pimpinan yang ibuk sukai?
5. Apakah ada hambatan bimbingan karir pimpinan yang mempengaruhi etos kerja ibuk?
6. Dari kegiatan bimbingan karir pimpinan , kegiatan mana yang mempengaruhi etos kerja ibuk?
7. Menurut ibuk, apakah setiap karyawan harus memiliki etos kerja?
8. Terus buk, untuk kegiatan lainnya apakah tidak mempengaruhi etos kerja ibuk?
9. Apa ada tujuan ibuk ketika mengikuti kegiatan bimbingan karir?
10. Apa keinginan dan harapan ibuk setelah mengikuti kegiatan ini?
11. Setelah mengikuti kegiatannya, apakah ibuk merasakan adanya perubahan dari diri ibuk dan tercapainya keinginan ibuk setelah mengikuti kegiatan bimbingan karir ini?
12. Menurut ibuk sendiri setelah merasakan efek dari kegiatan bimbingan karir pimpinan ini apakah bimbingan karir efektif diterapkan di dunia kerja? Adakah peningkatan dari segi kinerja setelah ibu mengikuti kegiatan ini?

**VERBATIM WAWANCARA**

Informan 1 : Roni Hasugian  
 Usia : 43 tahun  
 Jenis Kelamin : Laki laki  
 Jabatan : Manajer Cisadani Sawit Raya  
 Waktu Wawancara : 10.00- Selesai

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Prifil Cisadani Sawit Raya?	<p>Cisadani Sawit Raya didirikan pada 28 Oktober 1983 oleh bapak Rudi Suhenda (alm) dan ibu Johanna Wirjoprawiro (alm) yang telah bermitra bisnis selama lebih dari 25 tahun. bapak Rudi ini memiliki latar belakang yang sangat luas dalam bidang perdagangan kelapa sawit dan pembuatan sabun dari minyak sawit. Sementara ibu Johana Wirjoprawiro memiliki pengalaman bertahun-tahun dalam bidang perdagangan umum. Pada September 2019, pemegang saham menyetujui perseroan berubah menjadi perusahaan terbuka dan melakukan penawaran perdana saham kepada publik. Cisadani Sawit Raya mengembangkan kebun kelapa sawit di Kabupaten</p>

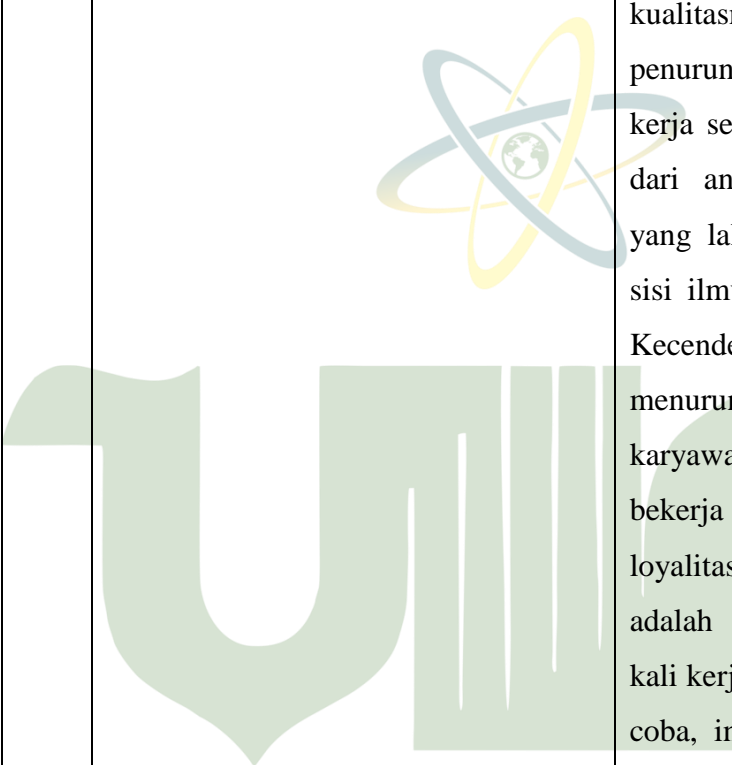
	<p>Labuhan Batu Provinsi Sumatera Utara. Penanaman kelapa sawit yang pertama kali dilakukan pada tahun 1990 di kebun Negeri Lama, Rantauprapat. Perseroan juga memiliki pabrik kelapa sawit di area kebun yang mulai beroperasi sejak 2007 dengan kapasitas 60 Ton per jam untuk mengolah tandan buah segar menjadi <i>crude palm oil</i>. Hm.. saat ini (sambil melihat berkas) perseroan memiliki enam entitas anak usaha yang mayoritas diakuisisi dalam kondisi anak tersebut Samukti Karya Lestari (SKL) yang berlokasi di Tapanuli Selatan, Sukses Sawit Gasing (SSG), Abiputra Bina Inter (ABI), dan Bintang Kenten Lestari (BKL) di kabupaten Banyuasin. Sampai saat ini perseroan memiliki perkebunan kelapa sawit dengan lahan area usaha mencapai 29.000 Hektar dan lahan tertanam mencapai sekitar 18.783 Hektar dengan produksi TBS mencapai 319.071 Ton per tahun. Dengan jumlah total karyawan perseroan per Desember 2021 sebanyak 3.792</p>
--	--

		orang.
2.	Apa visi misi Cisadani Sawit Raya?	<p>Visi dan misi Cisadani Sawit Raya ada beberapa ya (sambil garuk kepala) saya sebutkan saja beberapa ya yang pertama (sambil menunjuk jari sebelah kiri) visi nya menjadi pusat keunggulan pengelolaan Agri Industri kelapa sawit dengan tata kelola perusahaan yang baik, unggul serta berwawasan lingkungan dan berkelanjutan. Kemudian yang kedua (sambil menunjuk tangan kiri) misi dari perusahaan ini menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi dan menyediakan produk dan jasa agrikultur yang berkualitas dan berkelanjutan, untuk menciptakan nilai tambah kepada seluruh pemangku kepentingan. Itu saja yang saya ketahui nanti kamu lihat saja di mading (sambil menunjuk keluar) di depan kantor ini ya hehe...</p>
3.	Struktur Organisasi Cisadani Sawit Raya.	Struktur organisasi sendiri ada di mading juga, nanti kamu lihat-lihat saja (sambil nunjuk kearah

		luar)
4.	Apa saja kegiatan bimbingan karir pimpinan yang menjadi bagian program di perusahaan pak?	Disini ada beberapa yang menjadi program bimbingan karir untuk kita semua yang bekerja disini, yang pertama baris-berbaris yang dilakukan setiap jam 8 pagi, kedua masing-masing pimpinan turun kelapangan untuk menghadle setiap karyawan, ketiga gotong dilaksanakan setiap satu kali dalam seminggu setiap hari jumat.
5.	Apa tujuan mengadakan program bimbingan karir untuk karyawan?	Saya buat program ini untuk pimpinan-pimpinan dan juga karyawan, dan program ini dapat meningkatkan kepercayaan diri, lebih bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, serta jujur dan ikhlas dalam bekerja sehingga dapat memajuka perusahaan ini bersama-sama, karena kan perusahaan ini bagian dari mata pencaharian bersama. Seperti itu juga saya memberikan pemahaman kepada pimpinan-pimpinan agar mereka giat mengikuti program ini.

6.	Menurut bapak apakah setiap karyawan harus memiliki etos kerja?	Karyawan ini harus memiliki etos kerja, kalau karyawan tidak memiliki etos bagaimana dia mau menyelesaikan kerjanya, kan etos kerja ini bagaimana kita bertanggung jawab dan jujur terhadap apa yang kita kerjakan dan paling utama juga harus bersemangat.
7.	Menurut bapak apakah kegiatan bimbingan karir ini dapat meningkatkan etos kerja karyawan?	Mudah-mudahan kegiatan ini dapat meningkatkan etos kerja karyawan, karena didalam bimbingan karir ini mereka diberi arahan dari pimpinan sehingga kegiatan itu bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup saja tapi kerja pun dapat bernilai bagi lingkungan pekerjaan dan masyarakat, dan karena saya meyakini bahwa kegiatan bimbingan karir ini dapat meningkatkan etos kerja makanya saya buat di perusahaan ini.
8.	Bagaimana proses pelaksanaan bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?	Proses pelaksanaan ada pembimbing dan juga , terbimbing yang kemudian tujuannya dilihat dari segi profesi untuk meningkatkan kinerja

		<p>karyawan terutama pimpinan-pimpinan dan dari segi pelayanan untuk meningkatkan etos kerja kepada karyawan agar bekerja dengan tanggung jawab, jujur dan terutama disiplin dalam bekerja.</p>
9.	<p>Bagaimana metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?</p>	<p>Adapun metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan dengan menggunakan metode individual dan kelompok yang dapat digunakan dalam bimbingan secara rutin. Adapun bimbingan berkala menggunakan metode diskusi. Sedangkan secara incidental dengan metode individual dengan menggunakan teknik secara direktif dan non direktif dan juga metode kelompok.</p>
10.	<p>Bagaimana hambatan dalam melakukan bimbingan karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan?</p>	<p>Hambatan terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah masalah karakter angkatan 10 tahun terakhir ini cenderung mengalami penurunan. Hal ini karena disebabkan oleh latar belakang atau kondisi yang sudah lumayan nyaman pada saat masa kecilnya. Anak yang lahir</p>

		<p>pada tahun 90 an sudah dalam keadaan nyaman, hal ini membentuk mental kurang baik ketika berada di dalam perusahaan atau menjadi karyawan. kemudian karakter angkatan kerja akhir-akhir ini kualitasnya mengalami penurunan, angkatan kualitas kerja sekarang pasti lebih buruk dari angkatan kerja 10 tahun yang lalu, buruknya bukan dari sisi ilmu tapi dari sisi karakter. Kecenderungan kualitas kerja menurun bisa dilihat dari karyawan yang enggan untuk bekerja yang berat-berat, dan loyalitasnya terhadap perusahaan adalah kurang, sehingga seringkali kerja itu plin-plan atau coba-coba, ini yang sering terjadi di era sekarang.</p>
--	---	--



Informan ke 2 : Agus Suryamanik  
 Usia : 37 tahun  
 Jenis Kelamin : Laki laki  
 Jabatan : Asisten I Cisadani Sawit Raya  
 Waktu Wawancara : 10.00- Selesai

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa tujuan mengadakan program bimbingan karir untuk karyawan?	Hm.. tujuannya untuk meningkatkan kepercayaan diri, lebih bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, serta jujur dan ikhlas dalam bekerja dan itu harus ditanamkan oleh karyawan saya, agar terlaksananya perusahaan yang udah maju lebih maju gitu dek
2.	Menurut bapak apakah setiap karyawan harus memiliki etos kerja?	Harus.. karna kalau tidak ada nya etos kerja karyawan maka pekerjaan semua karyawan tidak ada guanya, perusahaan ini menuntut karyawannya untuk bertanggung, jawab,jujur, dan semangat dalam bekerja maka dari itu karyawan harus memiliki etos kerja tadi.
3.	Menurut bapak apakah kegiatan bimbingan karir ini dapat meningkatkan etos kerja karyawan?	Insyaallah..karena didalam kegiatan ini mereka diberi arahan dari saya sehingga

		kegiatan itu bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan dilingkungan tetapi juga kemasyarakatan dek.
4.	Bagaimana proses pelaksanaan bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?	Proses pelaksanaannya sendiri saya lakukan dengan memakai metode yang manajer berikan sehingga itu saya terapkan kepada karyawan saya dik
5.	Bagaimana metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?	Nah.. jadi dengan menggunakan metode individual dan kelompok metode ini dapat digunakan dalam bimbingan secara rutin dan bimbingan berkala, dan metode diskusi, dan terakhir itu ada incidental dengan teknik secara direktif dan non direktif
6.	Bagaimana hambatan dalam melakukan bimbingan karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan?	Ada karyawan yang masih belum terbuka sepenuhnya kepada saya atas persoalan atau masalah yang sedang dihadapi dan karyawan merasa engga bebas untuk mengungkapkan permasalahannya.
7.	Adakah konsekuensi bagi karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan?	Eee... tidak ada dek

Informan ke 3 : Rahmat  
 Usia : 29 tahun  
 Jenis Kelamin : Laki laki

Jabatan : Asisten II Cisadani Sawit Raya

Waktu Wawancara : 15.00- Selesai (melalui vc)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa tujuan mengadakan program bimbingan karir untuk karyawan?	Tujuan dari program ini yaitu dapat meningkatkan kepercayaan diri, bertanggung jawab hm... serta jujur dan ikhlas dalam bekerja
2.	Menurut bapak apakah setiap karyawan harus memiliki etos kerja?	Harus dek..karna enggak semua karyawan saya semangat bekerja, disiplin kerja dll. Maka dari itu etos kerja harus diterapkan kepada karyawan di Cisadani Sawit Raya.
3.	Menurut bapak apakah kegiatan bimbingan karir ini dapat meningkatkan etos kerja karyawan?	Eee.... Bimbingan karir ini kan sifatnya membimbing atau arahan yang diberikan oleh saya sendiri, sehingga kegiatan itu bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan dilingkungan kerja dan juga masyarakat dek
4.	Bagaimana proses pelaksanaan bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?	Proses pelaksanaannya itu dilihat dari segi profesi untuk meningkatkan kinerja karyawan saya dek eee..kemudian dari segi pelayanan untuk meningkatkan etos kerja kepada karyawan agar bekerja dengan tanggung jawab, jujur dan terutama disiplin dalam bekerja.

5.	Bagaimana metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?	Metode yang pertama metode individual dan kelompok yang dapat digunakan dalam bimbingan secara rutin. kedua bimbingan berkala menggunakan metode diskusi. Kemudian ketiga secara incidental dengan metode individual dengan menggunakan teknik secara direktif dan non direktif dan juga metode kelompok.
6.	Bagaimana hambatan dalam melakukan bimbingan karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan?	Saya melihat karyawan saya tidak ada memiliki hambatan dek, karena karyawan saya semuanya disiplin dan tepat waktu dek
7.	Adakah konsekuensi bagi karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan?	Bagi saya engga ada konsekuensi untuk karyawan saya dek, karena saya baik dan karyawan saya juga baik baik hehe..

Informan ke 4 : Sugino

Usia : 39 Tahun

Jenis Kelamin : Laki laki

Jabatan : Asisten III Cisadani Sawit Raya

Waktu Wawancara : 10.00- Selesai

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa tujuan mengadakan program bimbingan karir untuk karyawan?	Program ini dapat meningkatkan kepercayaan diri, lebih

		bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, serta jujur dan ikhlas dalam bekerja sehingga dapat memajukan perusahaan ini bersama-sama
2.	Menurut bapak apakah setiap karyawan harus memiliki etos kerja?	Harus sekali, kalau karyawan tidak memiliki etos bagaimana dia mau menyelesaikan kerjanya, kan etos kerja ini bagaimana kita bertanggung jawab dan jujur
3.	Menurut bapak apakah kegiatan bimbingan karir ini dapat meningkatkan etos kerja karyawan?	Alhamdulillah.. meningkatkan etos kerja mereka soalnya kegiatan ini saya lakukan untuk mereka sendiri dan berguna juga dilingkungan maupun masyarakat
4.	Bagaimana proses pelaksanaan bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?	Proses pelaksanaan saya memakai metode bimbingan karir
5.	Bagaimana metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?	Adapun metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan dengan menggunakan metode individual dan kelompok yang dapat digunakan
6.	Bagaimana hambatan dalam melakukan bimbingan karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan?	Saya lihat karyawan yang tidak baik dilihat bukan dari sisi ilmu tapi dari sisi karakter. Diman kualitas kerja menurun bisa

		dilihat dari karyawan yang enggan untuk bekerja yang berat-berat, sehingga sering kali kerja itu plin-plan atau coba-coba, ini yang sering terjadi di era sekarang.
7.	Adakah konsekuensi bagi karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan?	Sejauh ini konsekuensi untuk karyawan tidak ada, karena setiap karyawan mengikuti peraturan-peraturan yang ada diperusahaan.

Informan ke 5 : Arninda Kurnia  
 Usia : 28 Tahun  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Jabatan : Karyawan Cisadani Sawit Raya  
 Waktu Wawancara : 14.00- Selesai (melalui vc whatsapp)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sudah berapa lama mengikuti bimbingan karir?	Sejak saya kerja diperusahaan ini saya sudah mengikuti bimbingan karir yang diberikan oleh pimpinan saya dik, yaitu sejak tahun 2016 dik.
2.	Apa saja kegiatan bimbingan karir diperusahaan ini?	Ada banyak kegiatan yang dilakukan diperusahaan ini beberapa yang saya tau yaitu ada rapat kerja, rapat pimpinan dan apel pagi dik
3.	Biasanya tempat pelaksanaan dilakukannya bimbingan karir	Pastinya di ruang rapat kerja dari perusahaan ini dik, nah itu

	pimpinan dimana buk?	dilakukan setiap satu bulan sekali, sementara di ruangan untuk pimpinan nya dilakukan secara rutin seperti <i>moorning meeting</i> setiap hari senin, rabu dan jumat pukul 08.00-09.00 dipimpin masing-masing oleh pimpinan nya dik.
4.	Apakah ada metode pokok yang disampaikan pimpinan yang ibuk sukai?	Ada dik yaitu metode bimbingan individual dan kelompok yang dapat digunakan dalam bimbingan secara rutin. Itu saya sangat suka karena saya memahami apa yang disampaikan pimpinan saya sehingga saya dapat mewujudkan apa yang pimpinan saya inginkan, yaitu meningkatkan etos saya diperusahaan ini, dan hasilnya sangat memuaskan dik hehe
5.	Apakah ada hambatan bimbingan karir pimpinan yang mempengaruhi etos kerja ibuk?	Engga ada sih dik..soalnya pimpinan dan semua karyawan di Cisadani Sawit Raya komunikasinya baik dik.
6.	Dari kegiatan bimbingan karir pimpinan kegiatan mana yang mempengaruhi etos kerja ibuk?	Semua kegiatan mempengaruhi dik, dari semua kegiatan ini saya mendapatkan pengetahuan dan juga dorongan untuk bekerja

7.	Menurut ibuk, apakah setiap karyawan harus memiliki etos kerja?	Bagi karyawan diwajibkan memiliki etos kerja, karena kalau enggak ada etos kerja nya perusahaan ini engga akan jalan dik hehe
8.	Terus buk, untuk kegiatan lainnya apakah tidak mempengaruhi etos kerja ibuk?	Mempengaruhi sekali dik apalagi menyadarkan saya untuk berkomunikasi dengan baik dan mempercepat silaturahmi kita sesama karyawan
9.	Apa ada tujuan ibuk ketika mengikuti kegiatan bimbingan karir?	awalnya saya tidak semangat kerja, kurang gairah, dan tidak disiplin, saya semakin sadar ternyata bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan lahiriyah saja akan tetapi bekerja pun bernilai ibadah ketika dilakukan dengan niat dan keikhlasan.
10.	Apa keinginan dan harapan ibuk setelah mengikuti kegiatan ini?	Yah.. keinginan saya adanya perubahan dari dalam diri saya (sambil memegang dada) etos kerja meningkat dan bekerjapun semakin semangat hehe...
11.	Setelah mengikuti kegiatannya, apakah ibuk merasakan adanya perubahan dari diri ibuk dan tercapainya keinginan ibuk setelah mengikuti kegiatan bimbingan karir ini?	Alhamdulillah setelah saya mengikuti bimbingan karir ini saya paham tujuan dari kegiatan ini yaitu saya semakin sadar ternyata bekerja bukan hanya



		<p>sekedar mencari nafkah aja, tapi bekerja menjadi ibadah bagi saya ketika melakukannya dengan niat dan ikhlas, dan saya juga paham kalau pimpinan menuntut kita untuk bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang kita kerjakan dan kejujuran kita dalam bekerja, dengan pengalaman kerja saya ini saya sadar yang dulunya tidak disiplin, kurang bergairah sekarang insyaallah bekerjanya semakin semangat dan disiplin dan lebih nyaman dipekerjaan.</p>
12.	Menurut ibuk sendiri setelah merasakan efek dari kegiatan bimbingan karir pimpinan ini apakah bimbingan karir efektif diterapkan di dunia kerja?	<p>Bagus sangat efektif sekali.. (sambil memberikan jempol) apalagi pimpinan nya baik, penyabar dan disiplin hehe..</p>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA MEDAN

Informan ke 6 : Mainadara

Usia : 30 Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Karyawan Cisadani Sawit Raya

Waktu Wawancara : 15.00- Selesai (melalui vc)

No.	Pertanyaan	Jawaban
-----	------------	---------

1.	Sudah berapa lama mengikuti bimbingan karir?	Awal saya bekerja tahun 2018 nah..disitu saya langsung mengikuti bimbingan karir yang dilakukan oleh pimpinan saya dik.
2.	Apa saja kegiatan bimbingan karir diperusahaan ini?	Untuk kegiatannya ada rapat kerja, rapat pimpinan dan apel pagi
3.	Biasanya tempat pelaksanaan dilakukannya bimbingan karir pimpinan dimana buk?	Di ruang rapat kerja masing masing unit atau instalasi, di ruangan ini setiap satu bulan sekali melakukan bimbingan secara kelompok. Di ruang pertemuan manajer dan staffnya, di ruangan ini dilakukan bimbingan secara rutin seperti <i>moorning meeting</i> setiap hari senin, rabu dan jumat pukul 08.00-09.00 dipimpin masing-masing oleh pimpinan nya.
4.	Apakah ada metode pokok yang disampaikan pimpinan yang ibuk sukai?	Adapun metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan dengan menggunakan metode individual dan kelompok yang dapat digunakan dalam bimbingan secara rutin. Adapun bimbingan berkala menggunakan metode diskusi. Sedangkan secara incidental dengan metode

		individual dengan menggunakan teknik secara direktif dan non direktif dan juga metode kelompok.
5.	Apakah ada hambatan bimbingan karir pimpinan yang mempengaruhi etos kerja ibuk?	Faktor yang menghambat kegiatan bimbingan karir pimpinan untuk meningkatkan etos kerja karyawan dapat dilihat dari dua aspek yaitu: Faktor eksternal, yaitu kurangnya dorongan, semangat dan gairah untuk melakukan kegiatan yang diberikan pimpinan sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik Faktor internal, yaitu kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan, sifat yang egois
6.	Dari kegiatan bimbingan karir pimpinan kegiatan mana yang mempengaruhi etos kerja ibuk?	Kalau sejauh ini yang paling mempengaruhi kerja saya ya kegiatan dari pelaksanaan seperti bimbingan secara individu maupun kelompok yang dilakukan di kantor rapat pimpinan, dari kegiatan ini saya banyak mendapatkan pengetahuan dan juga dorongan yang dulunya awalnya saya tidak semangat kerja, kurang gairah, dan tidak tepat waktu.

7.	Menurut ibuk, apakah setiap karyawan harus memiliki etos kerja?	Harus dong dik hehe...siapapun orangnya harus mempunyai etos dalam bekerja
8.	Terus buk, untuk kegiatan lainnya apakah tidak mempengaruhi etos kerja ibuk?	Kalau kegiatan lain seperti gotong royong dan apel pagi menyadarkan saya untuk berkomunikasi dengan baik dan mempercepat silaturahmi kita sesama karyawan
9.	Apa ada tujuan ibuk ketika mengikuti kegiatan bimbingan karir?	Awalnya saya tidak semangat kerja, kurang gairah, dan tidak disiplin, saya semakin sadar ternyata bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan lahiriyah saja akan tetapi bekerja pun bernilai ibadah ketika dilakukan dengan niat dan keikhlasan.
10.	Apa keinginan dan harapan ibuk setelah mengikuti kegiatan ini?	Yah.. keinginan saya adanya perubahan dari dalam diri saya (sambil memegang dada) etos kerja meningkat dan bekerjapun semakin semangat hehe...
11.	Setelah mengikuti kegiatannya, apakah ibuk merasakan adanya perubahan dari diri ibuk dan tercapainya keinginan ibuk setelah mengikuti kegiatan bimbingan karir ini?	Alhamdulillah setelah saya mengikuti bimbingan karir ini saya paham tujuan dari kegiatan ini untuk bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang kita kerjakan dan kejujuran kita dalam bekerja, dengan

		<p>pengalaman kerja saya ini saya sadar yang dulunya tidak disiplin, kurang bergairah sekarang insyaallah bekerjanya semakin semangat dan disiplin dan lebih nyaman dipekerjaan.</p>
12.	<p>Menurut ibuk sendiri setelah merasakan efek dari kegiatan bimbingan karir pimpinan ini apakah bimbingan karir efektif diterapkan di dunia kerja?</p>	<p>Bagus sangat efektif dik..</p>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN



**PT. CISADANE SAWIT RAYA Tbk**  
**PALM OIL MILL & PLANTATION**

e-mail : [icsre@csr.co.id](mailto:icsre@csr.co.id)

PT. Cisadane Sawit Raya Tbk, 24 Nopember 2022.

Nomor : 823/Asist.Pers-CSR/SK/XI/2022  
Lampiran : -  
Hal : Surat Keterangan Telah Selesai Riset


Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Di -  
Medan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat yang kami terima pada nomor surat : B-4279/DK/DK.V.1/TL.00/09/2022 tentang pelaksanaan Riset di PT. Cisadane Sawit Raya Tbk Untuk penyusunan Skripsi dalam menyelesaikan program studi strata satu (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka dengan ini Kami dari pihak PT. Cisadane Sawit Raya Tbk menyatakan bahwa Mahasiswa dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang tersebut dibawah ini :

Nama : Nidaul Hasanah  
NPM : 0102183154  
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam  
Semester : IX (Sembilan)  
Judul : Efektivitas Bimbingan Karir Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di PT. Cisadane Sawit Raya Tbk

Telah menyelesaikan riset di PT. Cisadane Sawit Raya Tbk dengan baik, Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sesuai dengan keperluannya.

  
**RONI WAHYUDI HASUGIAN, SP**  
Estate Manager

**RIWAYAT HIDUP**

Nama Lengkap : Nidaul Hasanah  
 Tempat, Tanggal Lahir : Sei. Tampang, 14 Juli 2000  
 NIM : 01021183154  
 Agama : Islam  
 Alamat Rumah : Desa Sei. Tampang  
 Telepon/Ponsel : 082294811317  
 Email : [nidasution2000@gmail.com](mailto:nidasution2000@gmail.com)  
 Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
 Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam

**DATA ORANG TUA**

Nama Ayah : Abbas Nasution (Alm)  
 Pekerjaan Ayah : -  
 Nama Ibu : Hapsah  
 Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
 Alamat : Desa Sei. Tampang

**JENJANG PENDIDIKAN**

1. SD Negeri 1 116891 Sei. Tampang
2. Mts Al-Wahliyah Selat Besar
3. SMA Negeri 1 Bilah Hilir
4. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara