



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.

NOMOR SKRIPSI
5669/BKI-D/SD-S1/2023

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFESIENSI  
KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19  
DI PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG  
KABUPATEN KAMPAR**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh  
Gelara Sarjana Sosial (S. Sos)

**Oleh:**

**M. GUNAWAN AFRIMANSYAH**  
**NIM. 11840211399**

**PROGRAM SRATA 1 (S1)  
PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2023 M / 1444 H**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

لِإِذْعَابِ الْبَصَائِرِ

**FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE**

Jl..H.R.Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:iain-sq@pekanbaru-Indo.net.id

**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. Gunawan Afrimansyah  
 NIM : 11840211399  
 Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT Usaha Jaya Kontraktor Kabupaten Kampar  
 Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi pada :  
 Hari : Kamis  
 Tanggal : 26 Januari 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, 01 Februari 2023  
 Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



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

**Tim Penguji**

Ketua/ Penguji I

Sekretaris/Penguji II

**Dr. Arwan, M.Ag.**  
 NIP. 19660225 199303 1 002

**Reizki Maharani, M.Pd**  
 NIK. 19930522 202012 2 020

Penguji III

Penguji IV

**Zulamri, S.Ag., MA**  
 NIP. 19740702 200801 1 009

**Rosmita, M.Ag**  
 NIP. 19741113 200501 2 005

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

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 mass
  - 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.

**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : M. GUNAWAN AFRIMANSYAH  
Nim : 11840211399  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR


Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.


Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui

Ketua Program Studi  
Bimbingan Konseling Islam

  
**Zulamri, S.Ag., M.A**  
NIP.197407022008011009

Pembimbing,

  
**Dra Silawati, M.Pd**  
NIP. 196909021995032001



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 mass
  - 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.

Nomor : Nota Dinas  
 Lampiran : 4 (eksemplar)  
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **M. Gunawan Afrimansyah**


Kepada Yth.  
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
 UIN Suska Riau  
 Pekanbaru

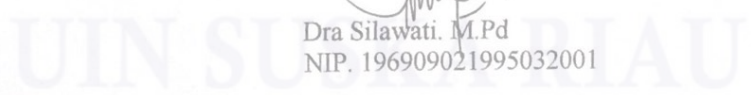
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh  
 Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **M. Gunawan Afrimansyah, NIM 11840211399** dengan judul **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFESIENSI KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR"** telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,  
 Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru 15 november 2022  
 Dosen Pembimbing

  
 Dra Silawati, M.Pd  
 NIP. 196909021995032001



**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.

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

**Nama : M. Gunawan Afrimansyah**

**NIM : 11840211399**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFESIENSI KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.



M. Gunawan Afrimansyah  
11840211399



## ABSTRAK

### **M. Gunawan Afrimansyah: PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KAB KAMPAR**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengembangan karir yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih terdapat karyawan yang telat masuk jam kerja masih kerap ditemukan, disamping itu permasalahan dalam mengelolah waktu kerja dan pemanfaatan waktu masih menjadi masalah karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan efisiensi kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan Teknik pengambilan data melalui kuesioner dengan datanya yang berwujud bilangan (skor, nilai, peringkat atau frekuensi). Menganalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lainnya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar, sebanyak 53 orang Teknik pengumpulan data melalui angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Teknik statistik deskriptif kuantitatif untuk melihat pengaruh antara pengembangan karir terhadap efisiensi kerja. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel (X) pengembangan karir terhadap variabel (Y) efisiensi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 7.170. sedangkan pada t tabel dengan df 51 5% adalah 1.675 yang menyatakan bahwa  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y), dengan kata lain  $H_0$  diterima yaitu: terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap efisiensi kerja

**Kata Kunci:** pengembangan karir, efisiensi kerja karyawan.

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.

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.

## ABSTRAK

### **M. Gunawan Afrimansyah: THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE EFFICIENCY DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT PT USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG, DISTRICT KAMPAR**

This research was conducted by career development that affects the work efficiency of employees. The problem in this study is that there are still employees who are late to work hours are still often found, besides that problems in managing work time and use of time are still a problem for employees in carrying out tasks given by the company and the purpose of this study is to find out whether there is a significant influence between career development with employee work efficiency. The method used in this study is a quantitative descriptive method with data collection techniques through questionnaires with data in the form of numbers (scores, grades, ratings or frequencies). Analyze by using statistics to answer specific research questions or hypotheses and make predictions that a certain variable affects other variables. The sample in this study were employees of PT Usaha Jaya, Bangkinang Contractor, District Kampar, as many as 53 people Data collection techniques through questionnaires and documentation. Data analysis used quantitative descriptive statistical techniques to see the effect of career development on work efficiency. Based on the results of the t test, it is known that there is a significant influence of the variable (X) career development on the variable (Y) work efficiency. This is evidenced by the results of the calculation of the t test of 7.170. whereas in the t table with df 51 5% is 1.675 which states that  $H_a$  is accepted. So that it can be meaningful from the results of the t test, there is an influence between variable (X) on variable (Y), in other words  $H_a$  is accepted namely: there is a significant influence between career development on work efficiency.

**Keywords:** career development, employee work efficiency.



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR*” tepat pada waktunya. Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa dirindukan wajah dan syafaatnya dihari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun. Namun, banyak pihak yang mendorong dan memberikan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta Ibunda Gusniwati dan Ayahanda Muhamad Maufik, terimakasih telah memberikan semangat, serta selalu mendoakan Ananda untuk dapat mewujudkan cita-cita hingga menjadi seorang sarjana. Dengan penuh kesabaran, ketabahan, kasih sayang, doa serta dukungan untuk keberhasilan ananda hingga saat ini.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada yth:

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M. Ag Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Dr. Hj Helmiati, M.Ag. Selaku Wakil Rektor 1. Dr. H. Mas'ud Zein, M. Pd. Selaku Wakil Rektor 2, dan EdiIrwana, S. Pt. Selaku Wakil Rektor 3 Universitas Islam Negeri 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.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Imron Rosidi, S.Pd M.A Ph.D, Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Beserta Dr. Masduki, M,Ag Selaku Wakil Dekan 1, Dr. Toni Hartono, M.Si Selaku Wakil Dekan 2 dan Dr. H. Arwan, M.ag Selaku Wakil Dekan 3. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Zulamri, MA Selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam, dan Rosmita, M. Ag Selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, serta Yasril Yazid Selaku Penasehat Akademik
4. Silawati M. Pd Selaku Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, kesempatan dan memberikan ilmu serta nasehat kepada penulis demi kesempurnaan skripsi ini.
  5. Seluruh Dosen Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  6. Ucapan terimakasih sedalam dan sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta terutama kepada bunda Yuni Maryati dan kepada kakak RiyaLita muliyana, S. Pd yang telah menyemangati peneliti.
  7. Ucapan terima kasih juga pada Khofifah Nurulia Safna karna secara tidak langsung telah memberikan berbagai motivasi dan dorongan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
  8. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada Junnardan, S. Sos yang selalu memberikan masukan kepada peneliti.
  9. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada Diza Anjelina, S. Sos yang telah membimbing dan mengayomi penulis dari awal penulis menghadapi dunia perkuliahan.
  10. Tidak lupa peneliti memberikan ucapan terima kasi kepada sahabat sedari SMP Haycel Andrea Pratama, S. Pi yang tidak henti-hentinya menyemangati peneliti untuk segera menyelesaikan penulisan ini
  11. Terima kasi juga untuk Mufti Al-Gifari Ansor, S. Sos. Alfando Tri Alda, S. Sos, Mita Annisa, S. Sos, Sakinah Amini, S. Sos, M. Furqon Hidayat, S. Sos, Afdal zikry, S. Sos, Rangga Afanza Alfarizi, S. Sos, M. Rizki jumadi,

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.

S. Sos, dan yang lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu Namanya, terima kasih telah memberikan dukungan secara tidak langsung sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini

12. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada seluruh teman-teman Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2018.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tak luput dari kesalahan, oleh karena itu disini peneliti menyampaikan permintaan maaf sedalam-dalamnya apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Akhir kata, semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan menjadi pengembangan ilmu baru kedepannya, Aamiin.

*Wassalammualaikum wr. Wb*

Pekanbaru, 30 September 2022

peneliti

**M. GUNAWAN AFRIMANSYAH**

**NIM.11840211399**



## 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 ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Penegasan Istilah .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2.1 Pengembangan Karir .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2.2 Efisiensi kerja .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2.3 Covid-19.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Identifikasi Masalah.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Batasan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Rumusan Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>1.6 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>6</b>
<b>1.7 Kegunaan penelitian .....</b>	<b>6</b>
<b>1.8 Sistematika Penulisan .....</b>	<b>7</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Kajian Terdahulu.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Landasan Teori.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1 Pengembangan Karir .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.2 Efisiensi Kerja.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.3 Pandemi Covid-19.....</b>	<b>24</b>



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	2.3 Definisi Konseptual dan Operasional variabel .....	31
	2.3.1 Definisi Konseptual .....	31
	2.3.2 Operasional Variabel.....	32
	2.4 Hipotesis .....	35
<b>BAB III</b> .....		<b>36</b>
	3.1 Jenis Penelitian .....	36
	3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
	3.2.1 Lokasi penelitian .....	37
	3.3 populasi dan Sampel .....	37
	3.3.1 Populasi.....	37
	3.3.2 Sampel.....	38
	3.4 Teknik Pengumpulan data .....	39
	3.5 Uji Validitas dan Rehabilitas .....	40
	3.5.1 Uji Validitas.....	40
	3.5.2 Uji Reliabilitas.....	41
	3.6 Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV</b> .....		<b>44</b>
	4.1 Sejarah singkat PT Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar .....	44
	4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	45
	4.3 Sturktur Organisasi .....	45
	4.4 Aktivitas Perusahaan .....	47
<b>BAB V</b> .....		<b>49</b>
	5.1 Hasil Penelitian.....	49
	5.2 Pembahasan .....	76

**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>BAB VI</b> .....	<b>79</b>
<b>6.1 Kesimpulan</b> .....	<b>79</b>
<b>6.2 Saran</b> .....	<b>79</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>71</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Konsep Oprasional.....	24
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	28
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Pt Usaha Jaya Kontraktor .....	35
Tabel 5.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 5.2 Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 5.3 Rekapitulasi Jawaban Variabel X .....	41
Tabel 5.4 Rekapitulasi Jawaban Variabel Y .....	51
Tabel 5.5 Hasil Pengujian Validitas X.....	60
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Validitas Y .....	61
Tabel 5.7 Hasil Uji Realibilitas .....	62
Tabel 5.8 Hasil Korelasi.....	63
Tabel 5.9 Intervensi Koefisien Korelasi .....	63
Tabel 5.10 Model Summary.....	64
Tabel 5.11 Uji Nilai Signifikansi .....	65
Tabel 5.12 Koefisien Regresi Sederhana .....	65
Tabel 5.13 Uji Hipotesis .....	66

### 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 LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabel Tabulasi
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Reliability
- Lampiran 5 Uji Korelasi
- Lampiran 6 Dokumentasi

### 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.

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 I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi dan pasar bebas saat ini perusahaan dihadapkan dengan situasi persaingan di lingkungan bisnis yang tinggi dan persaingan yang ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnis yang sedang dikelola. Oleh sebab itu perusahaan harus meningkatkan kualitas baik dari segi apa yang dihasilkan, kepuasan konsumen bahkan efisiensi kerja kariawan juga menjadi daya tarik konsumen yang dapat membuat suatu perusahaan terlihat lebih baik dibandingkan pesaing-pesaingnya dalam penilaian konsumen. Sehingga untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat tersebut tentu perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam berbagai aspek.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan tersebut. Berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan, kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan, baik kinerja, profil, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatnya kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karna karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan



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.

perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.<sup>1</sup>

Efisiensi kerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, manajemen harus melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan efisiensi karyawan. Menurut Miraza efisiensi adalah pemakaian biaya atau bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha yang berjalan secara wajar. Komponen tersebut meliputi biaya, waktu, dan tenaga kerja<sup>2</sup>.

Efisiensi kerja juga merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada. Oleh karena itu Tindakan efisiensi tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Efisiensi kerja dapat dilihat dari peningkatan penghematan waktu yang menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja efektif dan efisien yang ditetapkan, kepatuhan, ketaatan, kerapian dan ketelitian bekerja, volume dan mutu kerja yang memuaskan, dan sebagainya. Untuk itu agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah faktor *reward* (penghargaan) seperti pengembangan karir untuk karyawan yang diberikan perusahaan untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan dalam bidang yang di tekuni karyawan tersebut.

Pengembangan karir menjadi hal yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin karyawan-karyawan dalam perusahaan mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang tepat saat dibutuhkan. Oleh karna itu, perusahaan perlu mengelolah karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga

<sup>1</sup> Ardana, dkk, *manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: graha ilmu, 2012), hlm.40

<sup>2</sup> Syaifuddin, 2016, *Analisis factor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan pada PT. Petrp Fajar Berlian, Medan, jurnal sultanist, vol 5, no 2.* Hal 51

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.

dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang menyebabkan terjadinya penurunan efisiensi kerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunkan kesempatan karir yang ada.<sup>3</sup>

Pada tanggal 2 Maret 2020, untuk pertama kalinya pemerintah mengumumkan dua kasus pasien positif Covid-19 di Indonesia. Namun, pakar Epidemiologi Universitas Indonesia (UI) menyebutkan virus corona jenis SARS-CoV-2 sebagai penyebab Covid-19 itu masuk ke Indonesia sejak awal Januari. Hanya saja, identifikasi kasus pertama pada awal Maret itu sudah merupakan *transmisi local* dan bukan penularan kasus impor. Masuknya virus tersebut sangat mungkin terjadi melalui pintu-pintu gerbang di beberapa wilayah Indonesia. Sebagai mana yang kita ketahui penyebarannya wabah covid-19 telah menghambat berbagai kegiatan-kegiatan masyarakat, tidak hanya masyarakat yang merasakan dampak dari wabah ini namun perusahaan-perusahaan yang ada di dunia termasuk Indonesia (khususnya di PT Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar mengalami berbagai penurunan mulai dari penurunan kinerja, efisiensi kerja, efektivitas dan produktivitas kerja karyawan, hal ini peneliti dapatkan dari hasil observasi pra-riset di PT Usaha Jaya Kontraktor bangkinang

PT Usaha Jaya Kontraktor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, *stone, crusher* dan *supplier* material, yang mana dari penambangan dihasilkan C (mineral). PT Usaha Jaya Kontraktor berdiri pada tanggal 15 Oktober 2000 dengan nama Kampar bangun sejati pada awal berdiri perusahaan ini hanya berbentuk CV namun seiring

<sup>3</sup> Ita Rifiani Permatasari, 2006, *pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. Modernisasi vol 2, nomor 3. 178

berjalannya waktu perusahaan dirubah dari bentuk CV menjadi PT Usaha Jaya Kontraktor.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa pekerja dan beberapa karyawan menyatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi permasalahan telat masuk jam kerja masih kerap ditemukan pada karyawan, disamping itu permasalahan dalam mengelolah waktu kerja dan pemanfaatan waktu masih menjadi masalah karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

Dalam mencapai efisiensi kerja yang baik dan bagus maka karyawan dituntu untuk dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik baiknya, dan harus ada komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannta, sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahan dan kualitas kerja karyawan. Akan tetapi sikap atasan yang kritis dan konfrontatif malah akan membuat konflik antara keduanya dan dapat menjatuhkan mental karyawan. Sebaliknya atasan yang memberikan kritik yang membangun dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan akan memberikan dampak positif dalam kestabilan perusahaan

Berdasarkan latar belakan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh dari perkembangan karir karyawan terhadap efisiensi kerja dimasa pandemi Covid-19

## 1.2 Penegasan Istilah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka peneliti menegaskan istilah-istilah yang terdapat pada judul agar tidak terjadinya kesalahpahaman oleh pembaca. Adapun judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar.”

### 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 mengummumkan 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.

### 1.2.1 Pengembangan Karir

pengembangan karir adalah perkembangan perjalanan karir bagi karyawan secara individual pada jenjang jabatan maupun kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.<sup>4</sup>

### 1.2.2 Efisiensi kerja

Menurut Mulyadi efisiensi seringkali dikaitkan dengan kinerja suatu organisasi karena efisiensi mencerminkan perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Dalam berbagai literatur, efisiensi juga sering dikaitkan dengan produktivitas karena sama-sama menilai variabel input terhadap output. Pengertian produktivitas berkebalikan dengan pengertian efisiensi. Produktivitas dihitung dengan cara membagi *output* terhadap *input*, sedangkan efisiensi adalah input dibagi dengan output.<sup>5</sup>

### 1.2.3 Covid-19

Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis *Coronavirus* yang menyebabkan infeksi saluran pernapasan manusia, mulai dari gejala batuk pilek hingga yang lebih serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MARS) dan *severe acute respiratory syndrome* (SARS) (WHO,2020).<sup>6</sup>

## 1.3 Identifikasi Masalah

- a. Pengembangan karir mempengaruhi efisiensi kerja karyawan
- b. Perusahaan memiliki peranan untuk memberikan pengembangan karir kepada karyawannya.
- c. Cara kerja dan system kerja masih menggunakan cara tradisional

<sup>4</sup> Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadameidia Group 2018) hal 276

<sup>5</sup> Mulyadi, 2007. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat. Hal 63

<sup>6</sup> Wijionarko, gugus, dkk, 2020. *Perancangan program pelatihan karyawan dalam rangka mendukung produktifitas karyawan dimasa pandemic*. Jurnal eksekutif, vol 17, no 1. Hal 39



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.

#### 1.4 Batasan Masalah

Setelah mempertimbangkan berbagai aspek dari segi waktu, biaya dan kemampuan dalam memperoleh data, maka dari itu peneliti membatasi masalah yang hanya berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap efisiensi kerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar.

#### 1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka peneliti merumuskan masalah secara spesifik yaitu:

Apakah ada pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap efesiensi kerja dimasa pandemi Covid-19 di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar?

#### 1.6 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah ada pengaruh perkembangan karir karyawan terhadap efesiensi kerja dimasa pandemi Covid-19 di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar, dan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kemampuan yang ada pada diri karyawan.

#### 1.7 Kegunaan penelitian

- a. Hasil proposal ini dapat digunakan jurusan untuk pertimbangan mahasiswa jurusan Bimbingan Konseling Islam lainnya untuk memilih judul proposal nantinya.
- b. Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata satu (S1) Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
- c. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pemahaman tentang pengaruh perkembangan karir karyawan dimasa pandemi Covid-19 di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar.

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.

## 1.8 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab pendahuluan ini berisikan tentang latar belakang, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab tinjauan pustaka ini berisi tentang kajian terdahulu, landasan teori, konsep operasional, dan hipotesis.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab metodologi penelitian ini berisikan tentang jenis pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, uji validasi dan rehabilitas, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Dalam bab gambaran umum objek penelitian ini berisi uraian sejarah singkat berdirinya perusahaan, Visi dan Misi. Struktur Organisasi, di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar.

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

Dalam bab hasil penelitian dan pembahasan ini berisi uraian umum hasil penelitian dan pembahasannya.

### **BAB VI : PENUTUP**

Dalam bab penutup ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang membangun bagi objek penelitian agar bisa lebih baik lagi untuk kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



### 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.

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 II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Terdahulu

Berkaitan dengan penulisan laporan ini, peneliti sebelumnya telah berupaya melakukan kajian terhadap hasil penelitian yang telah ada, hal ini perlu dilakukan untuk menghindari terjadinya adanya pengulangan dari hasil penelitian sebelumnya

- a. Syahrial, S.Sos.I., SH., M.Si., MH, tahun 2020, dengan judul “Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia” jurnal penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar dampak Covid-19 terhadap dunia kerja yang ada di Indonesia, sedangkan penelitian yang saya lakukan bertujuan untuk meneliti apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan dimasa Covid-19.
- b. Muzdalifah, tahun 2021, dengan judul “Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru” skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima karya sarana sejahtera pekanbaru, penelitian ini hanya meneliti perkembangan karir karyawan dimasa pandemi Covid-19, sedangkan penelitian yang saya lakukan meneliti perkembangan karir karyawan dan efisiensi kerja karyawan dimasa pandemi.
- c. Falik zulkhair hutasuhut, tahun 2014, dengan judul “Pengembangan Karir *Acceleration Development Program* (CADP) Pada PT Pln (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta” skripsi ini membahas tentang pengembangan karir yang merupakan salah satu faktor mempengaruhinya kinerja karyawan, penelitian ini juga meneliti perkembangan karir



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.

karyawan namun tidak dilakukan pada masa pandemi Covid-19 dan penelitian ini juga untuk mengetahui pengembangan karir karyawan, sedangkan penelitian yang saya lakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap efisiensi kerja karyawan dimasa pandemi

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Pengembangan Karir

#### 2.2.1.1 Pengertian Karir

Karir tidak sepenuhnya memiliki kesamaan dengan *work, job, profesion, employment, occupation*. Karir adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan atau Pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu yang lama. Pengertian karir tersebut diperkuar oleh pernyataan ahli yang menyatakan, antara lain “*individual work histories, sequences of and patterns in occupations and work positions, and upward progress in an occupation or in life generally.*” Maksudnya adalah karir merupakan Riwayat pekerjaan seseorang, serta kemajuan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan. <sup>7</sup>Karir adalah merupakan suatu rangkaian dari suatu pekerjaan, jabatan dan posisi yang dilakukan seumur hidup, dan Nampaknya sangat bermanfaat untuk kehidupan<sup>8</sup>

Menurut Beaumont, cooper, dan stockyard Karir adalah totalitas pekerjaan yang seseorang kerjakan selama hidupnya, sedangkan menurut super karir adalah jalannya peristiwa-peristiwa kehidupan;sekuensi okupasi-okupasi dan peran-peran kehidupan lainnya yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang kepada pekerjaan dalam keseluruhan pola perkembangan dirinya; serangkaian posisi-posis yang diberi upah atau tidak berupah yang

<sup>7</sup> Kaswan. *Career Development*. (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 15

<sup>8</sup> Drs. Dreqa ketut sukardi, *bimbingan karir disekolah-sekolah*, Jakarta : ghalia Indonesia 1994, hal 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.

diduduki oleh seseorang sejak remaja sampai pension, yang mana okupasinya hanya satu; mencukupi peranan-peranan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti misalnya mereka sebagai pelajar, karyawan, dan pensiunan dan bersama sama dengan peranan-peranan pelengkap seperti kesenangan, yang berkaitan dengan keluarga, dan kewarganegaraan.<sup>9</sup>

Terlebih dahulu perlu diketahui definisi dari karir itu sendiri. Menurut Anoraga, karir dalam arti sempit sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan, sedangkan karir dalam arti luas sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang. kemudian menurut Handoko, karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Karir juga dapat diartikan sebagai sebuah pilihan kerjaan yang akan ditekuni selama seumur hidup, karir merupakan sebuah kehidupan setiap orang sehingga setiap menjalani sebuah karir seseorang harus memiliki kedewasaan dan kematangan yang jelas.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa karir merupakan suatu pekerjaan yang dihasilkan dari sebuah proses yang dijalani oleh seseorang untuk pekerjaan yang diinginkannya.

### 2.2.1.2 Pengertian Pengembangan karir

Menurut Sunyoto pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.<sup>10</sup> Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan dan meningkatkan tingkat

<sup>9</sup> Moh. Thayeb Manrihu, *pengantar bimbingan dan konseling karier*, bumi aksara, Jakarta, 1992, hal 30

<sup>10</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, GRAHA ILMU, Yogyakarta, 2012, Hal.117

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.

efektivitas organisasi dengan cara eksplorasi, pengalaman, ataupun bentuk lainnya sesuai dengan kebutuhan dari karyawan yang bersangkutan.

Andrew j. Fubrin mengemukakan bahwa “*carrer development, from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helpmohs individual plan their future career within the enterprise, in order to help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self-development*” pengembangan karir, dari sudut pandang organisasi, adalah aktivitas personalia yang membantu individu merencanakan karir masa depan mereka di dalam perusahaan, untuk membantu perusahaan mencapai dan karyawan mencapai pengembangan diri yang maksimal<sup>11</sup>

Menurut Marwansyah pengembangan karier adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya<sup>12</sup>. Pengembangan karir mencakup setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Jadi pengembangan karir bisa melibatkan baik secara formal maupun informal.<sup>13</sup>

Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu.

- a. Menurut Pengembangan karir menurut Robbins merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah.
- b. Menurut Szymanski dan Maxwell pengembangan karir ditentukan oleh interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*), lingkungan dan faktor keluaran (*out put*),.

<sup>11</sup> Mangkunegara A. A Anwar Prabu, *manajemen sumber daya manusia perusahaan* (bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2005), hal 77

<sup>12</sup> Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2012, hal 208

<sup>13</sup> Ibid marwansyah, hal 220

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.

- c. sedangkan menurut Dubrin dalam Mangkuregara pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal<sup>14</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah di uraikan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Pengembangan karir menurut Brow merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk di dalam oraganisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang. Atau bisa juga dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir atau “*career development*” adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan posisi seorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi<sup>15</sup>

Sunyoto pengembangan karir merupakan proses menggali potensi karir karyawan serta mengimplementasikan langkahlangkah yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Selain itu Priyono mendefinisikan bahwa pengembangan karir ialah proses formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa individu yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai, tersedia pada saat dibutuhkan. Sedangkan Nawawi berpendapat bahwa pengembangan

<sup>14</sup> Ita Rifiani Permatasari, 2006, *pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kayawam*. Modernisasi vol 2, nomor 3. 178

<sup>15</sup> Brown, D, *Career informstion, career counseling, csreer counseling, career development*, (boston: proses education, inc, 2007)

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.

karir merupakan rangkaian atau urutan posisi maupun jabatan yang diduduki individu selama periode tertentu.<sup>16</sup>

Menurut Sadili Samsudin mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>17</sup>

Adapun bentuk bentuk pengembangan karir menurut Rivai, dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

a. Pengembangan Karir Pribadi

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialaminya.

b. Pengembangan Karir Yang Didukung Departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, namun juga tergantung pada peran dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu pengembangan karir karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan

c. Peran Pemimpin Dalam Pengembangan Karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberi dukungan perkembanganpenger para karyawannya harus juga didukung oleh pemimpin tingkat atas menengah, tanpa adanya dukungan mereka pengembangan karir karyawan tidak akan berlangsung baik.

d. Peran Umpan Balik Terhadap Perkembangan Karir

<sup>16</sup> Siahaan C. O, dkk, 2022, *Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Milenial di PT. Indofarma Tbk.* jurnal psikologi, hal 8

<sup>17</sup> Samsudin, H. Salidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia. 2010 hal 133

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.

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relative sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan akhir. Departemen SDM dapat memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karir karyawan, diantaranya adalah memberikan informasi tentang keputusan penempatan karyawan. Terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir<sup>18</sup>.

bentuk-bentuk pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi Kerja Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
2. Pengenalan oleh pihak lain Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.
3. Kesetiaan pada organisasi Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

<sup>18</sup> Muh ridwan kudi dkk, 2017, *pengaruh pengembangan karir karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan*. Jurnal manajemen vol 9, nomor2. 88



## 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. Pembimbing dan sponsor Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehatnasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
7. Pengunduran diri Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Dijelaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang menyeru umat manusia untuk dengan sebaik baiknya pekerjaan yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan

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.

*kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>19</sup>*

### 2.2.1.3 Tujuan dan faktor Pengembangan Karir

Adapun tujuan pengembangan karir menurut *Andrew J. Dubrin* adalah sebagai berikut:

- a. Membantu pencapaian individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih baik dan tinggi.
- c. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antar karyawan dan perusahaan, pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan lebih bermental sehat.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.
- g. Mengurangi *Turnover* (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan

<sup>19</sup> Kementirian agama Al-Qur'an Surah At-Taubah. (105)



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.

karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian akan menjadi lebih efektif.

- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.<sup>20</sup>

Adapun faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Shertzer dan Stone mengutip definisi tentang perkembangan karir yang pernah dirumuskan oleh *The National Vocational Guidance Association* sebagai berikut: “gabungan faktor-faktor psikologi, sosiologi, pendidikan fisik, ekonomis dan kesempatan yang bersamasama membentuk jabatan seseorang. Gabungan ini banyak faktor internal dan eksternal:

1. Faktor Internal

- a. Nilai-nilai kehidupan (*Values*), yaitu ideal-ideal yang dikejar seseorang dan nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup yang membentuk gaya hidup seseorang. Nilai-nilai itu berperan penting dalam keseluruhan perilaku seseorang dan mempengaruhi seluruh harapan serta lingkup aspirasi dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan yang dipilih dan ditekuni.
- b. Taraf inteligensi, taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peran.
- c. Bakat khusus, kemampuan yang menonjol disuatu bidang usaha kognitif, keterampilan atau bidang kesenian.
- d. Minat, kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa senang dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut.

2. Faktor Eksternal

- a. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya

<sup>20</sup> Ibid Mangkunegara A. A Anwar Prabu, hal 77-78

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. Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah
- c. Pendidikan sekolah
- d. Tuntutan yang melekat pada jabatan
- e. Pergaulan dengan teman-teman sebaya

#### 2.2.1.4 Manfaat Pengembangan Karir

Bagi individu atau organisasi perencanaan karir memiliki manfaat yang sangat penting. Martoyo mengemukakan bahwa terdapat tujuh manfaat dilakukan perencanaan karir, yaitu sebagai berikut.

- a. Mengembangkan para pegawai yang dapat dipromosikan, dan membantu suplai karyawan internal, terutama mereka yang cukup potensial.
- b. Menurunkan perputaran karyawan, perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang telah ditetapkan, akan meningkatkan loyalitas pada organisasi dimana mereka bekerja
- c. Mengungkap potensi karyawan, dengan adanya perencanaan karir yang jelas dan mantap akan mendorong karyawan secara individual maupun kelompok untuk menggali kemampuan potensial masing masing untuk dapat mencapai sasaran-sasaran karir yang diinginkan
- d. Mendorong pertumbuhan, perencanaan karir yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan untuk dapat tumbuh dan berkembang serta meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan oleh satu jabatan
- e. Mengurangi penimbunan, perencanaan karir dapat mengangkat Kembali para karyawan yang berkualitas untuk maju sehingga tidak tertimbun tanpa harapan
- f. Membantu pelaksanaan rencana rencana kegiatan yang telah disetujui, yang berarti perencanaan karir dapat membantu para anggota kelompok agar siap untuk jabatan yang lebih penting<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Yusup, *sumber daya manusia berbasis kompetensi*, (sumatera selatan: LD Media, 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.

Menurut Sri Widodo, terdapat lima manfaat pengembangan karir sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
- b. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas dikalangan karyawan.
- c. Dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata
- d. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga profesional
- e. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya<sup>22</sup>

Samsudin menjelaskan bahwa pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada organisasi.
- b. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, suplai karyawan yang berkemampuan bertambah.

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.

## 2.2.2 Efisiensi Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Efisiensi kerja

Efisiensi berkaitan erat dengan tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya bahwa tingkah laku dan sikap hidup dapat mengarah pada perbuatan yang efisien atau sebaliknya. Dengan adanya kesadaran, seseorang akan terdorong untuk membangkitkan semangat atau kehendak untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan apa yang disadarinya dalam hal ini yang dimaksudkan adalah efisiensi<sup>23</sup>

Efisiensi kerja menurut Sedarmayanti pada prinsipnya adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan. Bekerja dengan efisien adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sedikit mungkin. Dengan menggunakan cara kerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang memuaskan. Tujuan utama pekerjaan kantor untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam pelaksanaan pekerjaan sering dijumpai kedalakangan yang dapat mempengaruhi kelancaran kerja. Diantaranya dapat berupa sistem, prosedur atau cara kerja yang kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>24</sup>

Menurut Mulyadi efisiensi seringkali dikaitkan dengan kinerja suatu organisasi karena efisiensi mencerminkan perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Dalam berbagai literatur, efisiensi juga sering dikaitkan dengan produktivitas karena sama-sama menilai variabel input terhadap output. Pengertian produktivitas berkebalikan dengan pengertian efisiensi. Produktivitas dihitung

<sup>23</sup> Syaifuddin. Op. Cit hal 51

<sup>24</sup> Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Mandar Maju 2001). Hlm. 112

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.

dengan cara membagi output terhadap input, sedangkan efisiensi adalah input dibagi dengan output.<sup>25</sup>

### 2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Efisiensi Kerja

Menurut Syamsi efisiensi kerja dipengaruhi beberapa faktor adalah sebagai berikut: (1) Latar Belakang dan Tujuan Pekerjaan, Mengerti latar belakang dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. (2) Perencanaan, Membuat perencanaan pekerjaan termasuk berapa lama waktu yang ditargetkan. (3) Pemanfaatan Sumber Daya, Pembagian pekerjaan-pekerjaan besar menjadi pekerjaan-pekerjaan kecil. (4) Kemampuan, Kenali kemampuan diri dan jangan malu belajar dari orang lain. (5) Semangat Kerja, Semangat pantang menyerah dan saling menguatkan<sup>26</sup>

Sedangkan menurut Simanjuntak “Efisiensi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, kompetensi individu, yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen”

#### a. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, motivasi dan etos kerja. Kemampuan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan karyawan yang bersangkutan, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan yang berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan

<sup>25</sup> Mulyadi. Op. Cit Hal. 67

<sup>26</sup> Syamsi, I. *Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*. (Jakarta: Bumi Aksara 2007) hal 50

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.

masalah social ekonomi, hal ini membuat tenaga kerja tidak konsisten serta tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

b. Dukungan Organisasi

Tingginya efisiensi karyawan juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kondisi kerja serta syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi penghematan waktu seseorang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi, akan tetapi juga dipandaang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan Kesehatan kerja, sistem pengupahan, jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melaksanakan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi efisiensi setiap orang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produksi, akan tetapi juga untuk meningkatkan prestasi kerja atau penghematan waktu kerja.

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan melaksanakan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan penuh tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui system pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan penghematan waktu. Dalam hubungan industrial



#### 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.

yang aman dan harmonis, efisiensi pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan.

#### c. Dukungan Manajemen

Efisien dan penghematan waktu setiap orang dipengaruhi oleh kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja yang terlibat dalam aktifitas perusahaan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja.<sup>27</sup>

### 2.2.3 Pandemi Covid-19

#### 2.2.3.1 Pengertian Pandemi

Pandemi adalah suatu wabah penyakit global. Menurut *World Health Organization* (WHO), pandemi dinyatakan penyakit baru menyebar diseluruh dunia melampaui batas.

Istilah pandemi menurut KBBI diartikan sebagai wabah yang berjangkit serempak dimana-mana melampaui daerah geografi yang luas. Dalam pengertian yang paling klasik, ketika sebuah epidemic menyebar kebeberapa negara atau wilayah dunia.

#### 2.2.3.2 Pengertian Covid-19

Coronavirus menjadi bagian dari keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit yang terjadi pada hewan ataupun manusia. Manusia yang terjangkit virus tersebut akan menunjukkan tanda-tanda penyakit infeksi saluran pernapasan mulai dari flu sampai yang lebih serius, seperti Middle East Respiratory Syndrome (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) atau sindrom pernapasan akut

<sup>27</sup> Simanjuntak, Payaman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2, (Jakarta: Salemba Empat. 2001)Hlm. 10

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.

berat. Coronavirus sendiri jenis baru yang ditemukan manusia sejak muncul di Wuhan, China pada Desember 2019, dan diberi nama Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARSCOV2). Sehingga, penyakit ini disebut dengan Coronavirus Disease-2019 (COVID-19).<sup>28</sup>

Virus corona 2019 (corona virus disease/COVID-19) sebuah nama baru yang diberikan oleh *World Health Organization* (WHO) bagi pasien dengan infeksi virus novel corona 2019 yang pertama kali dilaporkan dari kota Wuhan, Cina pada akhir 2019. Penyebaran terjadi secara cepat dan membuat ancaman pandemi baru. Pada tanggal 10 Januari 2020, etiologi penyakit ini diketahui pasti yaitu termasuk dalam virus *ribonucleid acid* (RNA) yaitu virus corona jenis baru, betacoronavirus dan satu kelompok dengan virus corona penyebab *severe acute respiratory syndrome* (SARS) dan *middle east respiratory syndrome* (MERS CoV).

Diagnosis ditegakkan dengan risiko perjalanan dari Wuhan atau negara terjangkit dalam kurun waktu 14 hari disertai gejala infeksi saluran napas atas atau bawah, disertai bukti laboratorium pemeriksaan *real time polymerase chain reaction* (RT-PCR) COVID-19. *World Health Organization* membagi penyakit COVID-19 atas kasus terduga (suspect), probable dan confirmed, sedangkan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) mengklasifikasikan menjadi orang dalam pemantauan (ODP), pasien dalam pengawasan (PDP), orang tanpa gejala (OTG) dan pasien terkonfirmasi bila didapatkan hasil RTPCR COVID-19 positif dengan gejala apapun. Bahan pemeriksaan dapat berupa swab tenggorok, *sputum* dan *bronchoalveolar lavage* (BAL).

Hingga saat ini belum ada antivirus dan vaksin spesifik sehingga diberikan terapi suportif sesuai dengan derajat penyakit.

<sup>28</sup> Nurul hidayah nasution, dkk, 2021 *gambaran Pengetahuan Masyarakat Tentang Pencegahan Covid-19 Di Kecamatan Padangsidempuan Batunadua, Kota Padangsidempuan*, *Jurnal Kesehatan ilmiah Indonesia*, vol 6, no 1, hal 108



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.

Penyebaran penyakit diketahui melalui droplet dan kontak dengan droplet. Prognosis pasien sesuai derajat penyakit, derajat ringan berupa infeksi saluran napas atas umumnya prognosis baik, tetapi bila terdapat *acute respiratory distress syndrome* (ARDS) prognosis menjadi buruk terutama bila disertai komorbid, usia lanjut dan mempunyai riwayat penyakit paru sebelumnya. Pencegahan utama sekaligus tata laksana adalah isolasi kasus untuk pengendalian penyebaran. Masih diperlukan berbagai riset untuk mengatasi ancaman pandemi virus baru ini.

Seperti dalam firman Allah SWT yang menjelaskan tentang wabah penyakit yang sedang terjadi pada masa sekarang yaitu dalam Al-Qur'an surah An-naml ayat 18 yang berbunyi:

حَتَّىٰ إِذَا أَتَوْا عَلَىٰ وَادِ النَّمْلِ وَادِ النَّمْلِ يَتَأَيُّهَا النَّمْلُ أَدْخُلُوا  
مَسْكِنَكُمْ لَا يَحْطَمَنَّكُمْ سُلَيْمٰنُ وَجُنُودُهُ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: *Hingga apabila mereka sampai di lembah semut berkatalah seekor semut “hai semut-semut, masuklah kedalam sarang-sarangmu, agar kamu tidak diinjak oleh Sulaiman dan tentaranya, sedangkan mereka tidak menyadari.”*

### 2.2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19

Work from home (WFH) merupakan kegiatan kerja karyawan dari rumah. Kegiatan kerja dari rumah (work from home) merupakan usaha perusahaan dalam menjamin keamanan kesehatan karyawan dari wabah pandemi Covid-19 dan patuh terhadap peraturan pemerintah terkait kebijakan bekerja dari rumah (Rakha, 2021). Work from home memiliki tiga tahapan, yaitu: proses perencanaan, proses lapangan, dan pengevaluasian hasil kerja. Penerapan work from home memiliki lima konsep perencanaan, yaitu: hubungan keluarga, sikap

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.

profesionalitas, keseimbangan kerja, penggunaan aplikasi media online, dan patuh pada aturan pemerintah. Pada tahap proses lapangan, perusahaan harus memperhatikan tujuh konsep, yaitu: pangsa pasar berfokus pada segmentasi pasar baru, berkerjasama dengan berbagai relasi mitra, peduli terhadap kebutuhan masa depan konsumen, inovasi jasa, adanya panduan manajemen resiko. Perusahaan melakukan enam konsep dalam tahap pengevaluasian hasil kerja, yaitu: proses kerja dilakukan sendiri, bersikap positif terhadap masalah yang muncul dalam proses kerja, perusahaan berusaha mencari penyelesaian masalah, adanya semangat yang tinggi, setiap tim atau karyawan memiliki sifat confidence dalam mengutarakan ide atau pendapat, adanya persamaan tujuan dalam mengejar target peluang, dan mengambil tindakan berani terhadap organisasi yang menghambat perusahaan.<sup>29</sup>

Pertama, adanya inovasi dan pengambilan resiko. Berinovasi dan bereksperimen dalam bekerja serta berani mengambil resiko merupakan karakteristik pertama dari budaya organisasi perusahaan. Bersikap selalu inovatif dan bereksperimen dalam bekerja khususnya terutama pada penyelesaian masalah yang timbul di masa pandemi ini. Tujuannya, agar perusahaan tetap berinovasi dalam menghasilkan dan mendistribusikan produk serta menata tatanan dalam berorganisasi dengan tetap mengutamakan kesehatan dan keselamatan anggota anggota organisasi atau karyawan, termasuk anggota keluarganya di rumah.

Hal ini perlu diperhatikan karena inovasi tidak akan terbentuk jika karyawan atau anggota organisasi masih khawatir dengan kesehatan dan keselamatan diri sendiri juga anggota keluarganya. Selain itu karyawan dituntut untuk berani dalam mengambil resiko

<sup>29</sup>Nadya safirasri Setiawan, dkk. 2021. *Pengaruh Work FromHome (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19*, jurnal ilmu Pendidikan, vol 3, no 5, hal 3231

dengan berdasarkan pada perhitungan kerja yang tepat dan matang. Memperhatikan secara mendetail. Karakteristik budaya organisasi

perusahaan menuntut agar anggota organisasi diminta fokus dan cermat dalam bekerja serta ketepatan dalam menganalisis hasil pekerjaan. Selain itu perhatian pada hal-hal yang rinci dengan selalu teliti dan mendetail dalam menganalisis, baik produk, proses dan juga pelanggan, karena perilaku pelanggan akan berubah ketika muncul Covid-19. Perhatian secara mendetail ini, dalam masa pandemi diperluas tidak hanya fokus pada hal yang dikerjakan dan juga pelanggan tetapi memberi perhatian detail pada kesehatan dan keselamatan karyawan dengan memberikan bentuk perhatian. Bentuk perhatian ini bisa berupa pemberian informasi dari sumber- sumber terpercaya sampai pada pemberian dukungan baik moril maupun materil dan memberikan rasa aman dan nyaman dalam situasi yang tidak pasti ini sehingga tidak terjadi kepanikan dan ketakutan

1. Ada pun upaya yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi covid-19, Pertama, adanya inovasi dan pengambilan resiko. Berinovasi dan bereksperimen dalam bekerja serta berani mengambil resiko merupakan karakteristik pertama dari budaya organisasi perusahaan. Bersikap selalu inovatif dan bereksperimen dalam bekerja khususnya terutama pada penyelesaian masalah yang timbul di masa pandemi ini. Tujuannya, agar perusahaan tetap berinovasi dalam menghasilkan dan mendistribusikan produk serta menata tatanan dalam berorganisasi dengan tetap mengutamakan kesehatan dan keselamatan anggota-anggota organisasi atau karyawan, termasuk anggota keluarganya di rumah. Hal ini perlu diperhatikan karena inovasi tidak akan terbentuk jika karyawan atau anggota organisasi masih khawatir dengan kesehatan dan keselamatan diri sendiri juga anggota keluarganya. Selain itu karyawan dituntut untuk

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.

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.

- berani dalam mengambil resiko dengan berdasarkan pada perhitungan kerja yang tepat dan matang. memperhatikan secara mendetail. Karakteristik budaya organisasi perusahaan menuntut agar anggota organisasi diminta fokus dan cermat dalam bekerja serta ketepatan dalam menganalisis hasil pekerjaan. Selain itu perhatian pada hal-hal yang rinci dengan selalu teliti dan mendetail dalam menganalisis, baik produk, proses dan juga pelanggan, karena perilaku pelanggan akan berubah ketika muncul Covid-19. Perhatian secara mendetail ini, dalam masa pandemic diperluas tidak hanya fokus pada hal yang dikerjakan dan juga pelanggan tetapi memberi perhatian detail pada kesehatan dan keselamatan karyawan dengan memberikan bentuk perhatian. Bentuk perhatian ini bisa berupa pemberian informasi dari sumber- sumber terpercaya sampai pada pemberian dukungan baik moril maupun materil dan memberikan rasa aman dan nyaman dalam situasi yang tidak pasti ini sehingga tidak terjadi kepanikan dan ketakutan: Berorientasi pada kebermanfaatan. Fokus pada kebermanfaatan berbagai pihak dengan fokus pada hasil akhir pekerjaan dengan harapan yang tinggi atas hasil akhir pekerjaan tersebut merupakan karakteristik budaya organisasi yang ketiga. Akan tetapi di masa pandemi Covid-19 ini harapan yang tinggi tidak hanya fokus pada hasil akhir pekerjaan tetapi juga kesehatan dan keselamatan selama proses yang dilakukan. Untuk membantu hasil akhir yang tinggi, perlu adanya suatu teknologi yang dapat mendukung dengan memasukkan alat kerja digital yang bisa dilakukan dari jarak jauh, sehingga walaupun kebijakan WFH dilakukan, hasil akhir yang tinggi tetap tercapai.
2. Berorientasi pada tim. Kegiatan kerja yang diorganisasikan dalam tim-tim bukan dalam individu-individu dengan

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.

melakukan kolaborasi merupakan karakteristik budaya organisasi perusahaan yang strategis. Berorientasi pada tim dalam segala hal termasuk pada tiap keputusan yang diambil oleh organisasi harus melalui pertimbangan bahwa dampaknya harus positif terhadap anggota dalam organisasi. Dalam masa pandemi seperti ini karyawan hendaknya diberikan kepercayaan yang lebih besar agar kemandirian karyawan terbangun. Cara yang efektif mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi sesuai dengan yang diharapkan yaitu dengan melakukan peninjauan ulang prioritas perusahaan ditengah kondisi pandemi ini. Selanjutnya pastikan bahwa sasaran dan yang menjadi prioritas utama tersebut tersosialisasikan dan dipahami oleh para karyawan hingga level yang paling bawah. Komunikasi yang sangat intens dan jelas atas inisiatif-inisiatif brilian sangat dibutuhkan pada situasi seperti ini, sehingga karyawan disamping merasa diperhatikan, juga akan termotivasi dengan komunikasi intens seperti ini.

3. Bersifat agresif. Memiliki inisiatif dan adanya semangat berkompetisi dalam bekerja serta membuat anggota bertindak agresif merupakan karakteristik terakhir dari budaya organisasi.
4. Dimasa pandemi Covid-19 ini tinjau kembali seluruh perspektif biaya, inventaris, pertumbuhan, rencana, dan strategi dari sudut pandang yang berbeda. Evaluasi rencana bisnis dengan menemukan hal-hal yang perlu diperhitungkan dan dipertimbangkan dalam menghadapi masa selama dan pasca pandemi. Terapkan strategi yang paling tepat dengan selalu menghormati dan memperkuat hubungan dengan pelanggan agar target pendapatan tetap tercapai dengan

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.

memberikan kepuasan pelanggan yang optimal. Tujuannya keuntungan yang maksimal dapat diperoleh dengan selalu mengikuti protokol kesehatan dan keselamatan baik di tempat kerja, di jalan maupun di rumah yang tidak luput dari pantauan organisasi. Dengan demikian di masa pandemic Covid-19 perusahaan mampu bertahan hidup dan menyesuaikan diri dalam pola hidup yang dipedomani protocol kesehatan yang dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran sambil beraktivitas seperti biasa, sehingga keuntungan tetap diraih walaupun ditengah ketidakpastian yang cukup tinggi.

### 2.3 Definisi Konseptual dan Operasional variabel

#### 2.3.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) darisuatu konsep atau variabel. Konsep operasional ini merupakan konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoritis agar tidak terjadi kesalahan pengertian terhadap jalannya penellitian penulis.

Menurut Soekartawi pengertian efisiensi kerja adalah upaya penggunaan input yang sekecil-kecilnya untuk mendapatkan produksi yang sebesar-besarnya. Perbandingan ini dilihat dari: 1) Segi waktu, suatu pekerjaan disebut lebih efisien bila hasil kerja berdasarkan patokan ukuran yang di inginkan untuk memperoleh sesuatu yang baik dan maksimal. 2) Segi kinerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.<sup>30</sup>

<sup>30</sup>Syam, shofiana, 2020. *Pengaruh efektifitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat banggae timur*, jurnal ilmu manajemen, vol 4. No 2 hal 133

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.

Maka dari penjelasan definisi konseptual sebelumnya peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan karir seseorang melalui pelatihan dan Pendidikan yang mana pengembangan karir ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang yang ditekuninya agar dalam melakukan pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien sesuai waktu dan biaya yang telah ditentukan agar tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

### 2.3.2 Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan sesuai dengan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh pengembangan karir terhadap efisiensi kerja karyawan di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar. yang menjadi variabel bebas (X) adalah pengembangan karir, Variable terikat (Y) adalah variable yang diduga akibat atau yang dipengaruhi oleh variable yang mendahuluinya, variable terikat dalam penelitian ini adalah efisiensi kerja.

Tabel 2.1

Table konsep oprasional

Variabel	Indikator	Sub indicator
(X) Pengembangan karir Menuru Andrew J. Dubrin	Membantu pencapaian individu dan perusahaan	1. Membantu mencapai jenjang karir yang diinginkan karyawan 2. Memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan
	Mengurangi keusangan profesi	1. Selalu melakukan rotasi demi terhindarnya kebosanan atau keusangan 2. Pemberian program pengembangan karir

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.

Mengurangi <i>turnover</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjadikan kemungkinan <i>turnover</i> rendah</li> <li>2. Membuat karyawan merasa nyaman dalam pekerjaan</li> </ol>
Hubungan baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan dan dukungan perusahaan dengan merencanakan karir karyawan</li> <li>2. Meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan</li> </ol>
Membantu karyawan menyadari kemampuannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat karyawan menyadari kemampuannya dalam menduduki suatu jabatan</li> <li>2. Membuat karyawan menyadari kemampuannya dalam menjalankan tugas perusahaan</li> </ol>
Memperkuat hubungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan karir menguatkan hubungan karyawan dan perusahaan</li> <li>2. Pengembangan karir menjadikan sikap karyawan terhadap perusahaan menjadi lebih baik</li> </ol>
Pelaksanaan program	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan program yang diberikan perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan</li> <li>2. Memberikan hasil yang baik dalam melaksanakan program yang diberikan perusahaan</li> </ol>
Membuktikan tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan pengembangan karir agar terciptanya iklim kerja yang positif</li> </ol>



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. Dengan memberikan pengembangan karir menjadikan karyawan lebih bermental sehat
(Y) Efisiensi kerja menurut syamsi	Perencanaan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan</li> <li>2. Penyelesaian pekerjaan yang sulit</li> </ol>
	Mengenal kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu memahami kemampuan yang ada didalam diri secara individu</li> <li>2. Melalui pengembangan karir karyawan mampu memahami kemampuan yang ada didalam diri</li> </ol>
	Semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dengan tepat waktu</li> <li>2. Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan</li> </ol>
	Latar belakang dan tujuan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memahami tujuan pekerjaan yang dilakukan</li> <li>2. Karyawan memahami latar belakang pekerjaan yang dilakukan</li> </ol>
	Pemamfaatan sumber daya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memanfaatkan kemampuan karyawan</li> <li>2. Menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan sumber daya yang ada</li> </ol>

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.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis juga diartikan merupakan dugaan yang mungkin benar, atau mungkin salah. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan di terima jika fakta–fakta membenarkannya. Jadi Ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian, yaitu: (1) Hipotesis kerja atau biasa di sebut dengan hipotesis alternatif (Ha), Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y atau adanya pengaruh variable X terhadap Y, dan (2) Hipotesis null atau biasa  $H_0$ , hipotesis ini menyatakan tidak adanya pengaruh variable X terhadap variabel Y<sup>31</sup>.

Untuk menjawab hipotesis, peneliti menggunakan hasil dari Teknik analisis uji persial (uji t) yang berdasarkan judul pengaruh perkembangan karir karyawan terhadap efisiensi kerja pada masa pandemi Covid-19 di di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar.

Adapun rumusan dalam penelitian ini Hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap efisiensi kerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar.
2.  $H_a$ : Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap efisiensi kerja karyawan pada masa pandemi Covid- di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar.

---

<sup>31</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2019), hal. 110.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif biasanya menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, analisis data dan penafsiran dari hasil analisis data. Kesimpulan dari penelitian kuantitatif pada hasil atau kesimpulan disertai dengan tabel, grafik, diagram, gambar atau tampilan lainnya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif. Menurut Creswell, menjelaskan yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan (skor, nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variable tertentu mempengaruhi variabel yang lain.<sup>32</sup>

Pendekatan Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain survei. Metode survei ialah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data.<sup>33</sup> Proses pengambilan sampel dari suatu populasi yang akan digunakan untuk kuesioner yang mana akan digunakan sebagai alat pengumpulan data yang pokok pada penelitian.

- a. Mengidentifikasi dan merumuskan masalah
- b. Melakukan studi pendahuluan
- c. Merumuskan hipotesis
- d. Menentukan rancangan dan desain penelitian

<sup>32</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian kuantitatif*. (Jakarta : Prenada Media Group. 2005). h. 40

<sup>33</sup> Sandu Siyoto and Muhammad Ali Sodik, *Dasar metodologi penelitian* (Literasi Media Publishing, 2015), h. 20.

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.

### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar 92PG+8F8, Pasir Sialang, Kec. Bangkinang Kota, Kabupaten Kampar, Riau 28464.

#### 3.2.2 Waktu penelitian

No	Uraian kegiatan	Pelaksanaan Penelitian Tahun 2021-2022					
		April	Juni	Juli	Jan	Feb	Juli
1	Pembuatan proposal (Bab I sampai Bab III)						
2	Pengajuan Pembimbing						
3	Bimbingan Proposal						
4	Pengajuan dan proses seminar						
5	Seminar proposal dan revisi						
6	Penelitian						

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun / sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.<sup>34</sup> Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.<sup>35</sup> Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang hendak diteliti.

<sup>34</sup> Sofyan Siregar. Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup, 2013) h.30

<sup>35</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka cipta, 2014), h.

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.

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>36</sup> Menurut hasil survey populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar yang berjumlah sebanyak 113 orang

### 3.3.2 Sampel

Sugiyono mengemukakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling* atau hanya karyawan yang bersedia menjadi responden pada saat ditemui.<sup>37</sup> Adapun jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = anggota sampel

e = persentase kelonggaran (0,10 atau 10%)

apabila jumlah populasi (N)=113 dan e = 0,1 maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{113}{213}$$

n = 53,05 maka dibulatkan menjadi 53 sampel

<sup>36</sup> Sugiyono, *metode petenelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, (bandung: CV. Alfabeta, 2015). Hlm 215

<sup>37</sup> sugiyono. Op. cit hal 118

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.

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 responden.

### 3.4 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket dan dokumentasi

a. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang biasanya digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadi atau hal-hal lainnya yang ingin diketahui<sup>38</sup>.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.<sup>39</sup> Skala ini berinteraksi 1-5 yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Untuk kalimat-kalimat positif, masing-masing kategori jawaban diberikan skor sebagai berikut:

- |                           |                 |
|---------------------------|-----------------|
| Sangat Setuju (SS)        | : Diberi skor 5 |
| Setuju (S)                | : Diberi skor 4 |
| Kurang Setuju (KS)        | : Diberi skor 3 |
| Tidak Setuju (TS)         | : Diberi skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STJ) | : Diberi skor 1 |

b. Dokumentasi

<sup>38</sup> Suharsimi Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta. 268

<sup>39</sup> Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), p. 12

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

Dokumentasi merupakan pengumpulan data atau peristiwa yang telah berlalu yang berbentuk catatan, data-data, maupun lainnya yang digunakan sesuai dengan masalah yang diteliti.

### 3.5 Uji Validitas dan Rehabilitas

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi sebaliknya jika instrumen yang kurang valid maka validitasnya rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat dikatakan valid jika dapat menggungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk mengukur validitas digunakannya rumus pearson product moment yaitu mengkorelasikan skor item kuesioner dan skor total jawaban responden dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*, validitas dapat dilihat di SPSS yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabelnya. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabelnya maka dapat dikatakan item tersebut valid dan sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka dapat dikatakan item tersebut tidak valid sehingga perlu diganti.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen sangat bergantung pada koefisien korelasinya, suatu instrumen mempunyai mempunyai validitas tinggi jika koefisien korelasinya tinggi pada tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat validitas instrument ditentukan berdasarkan kriteria menurut Guilford sebagai berikut.<sup>40</sup>

Adapun terdapat 2 kriteria pengujian dalam uji validitas instrument adalah sebagai berikut:

<sup>40</sup> Kurnia eka lestari, dkk, *penelitian Pendidikan matematika* (bandung: PT refika aditama, 2015), hlm 193

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. Membandingkan nilai $r$ hitung dan $r$ tabel

Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka dinyatakan valid

Jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid

### 2. Melihat nilai signifikansi ( $\text{sig}$ )

Jika nilai signifikansi  $< 0,05 =$  valid

Jika nilai signifikansi  $> 0,05 =$  tidak valid

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensiun mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya yang reliabel akan menghasilkan data yang terpercaya juga ungkapan yang mengatakan bahwa instrumen yang harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu menggungkap data yang dapat dipercaya.

Reliabilitas suatu instrumen adalah keajegan atau kekonsistenan instrumen tersebut bila diberikan pada subjek yang sama meskipun oleh orang yang berbeda, waktu yang berbeda atau pun tempat yang berbeda. kuesioner penelitian dikatakan berkualitas jika sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Uji reliabilitas dilakukan setelah item kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan, adapun cara untuk mengetahui reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus *Cronbach alpha*. Tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrument ditentukan berdasarkan kriteria menurut Guilford berikut.<sup>41</sup>

Dengan kerikteria pengujian:

1. Jika Cronbach's  $\alpha > 0,05$  maka reliabel
2. Jika Cronbach's  $\alpha < 0,05$  maka tidak reliabel

---

<sup>41</sup> Ibid, hlm 206



### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan memerlukan ketelitian dari peneliti. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh nantinya akan dianalisis secara statistik. Analisis secara statistik diambil dari data yang bersifat kuantitatif, model analisis yang digunakan harus relevan dengan jenis data yang akan dianalisis, tujuan penelitian, rumusan masalah, hipotesis yang akan diuji, serta rancangan penelitiannya. Setiap jenis, model, atau rumus statistik yang digunakan untuk menganalisis data harus berdasarkan adanya indikator-indikator yang harus dipenuhi.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan peneliti untuk menganalisis data agar dapat mengetahui apakah diantara variabel X yaitu pengembangan karir dengan variabel Y yaitu efesiensi kerja yang dapat memperlihatkan ada/tidaknya hubungan antara satu dengan yang lainnya.

Untuk menganalisis data disini peneliti menggunakan rumus regresi linear sederhana Regresi linear sederhana merupakan suatu alat statistik yang digunakan untuk mencari adanya pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Regresi linear sederhana merupakan suatu alat statistic yang digunakan untuk mencari adanya pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya.<sup>42</sup>

Dalam penelitian maka analisis regresi yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh antara Pengembangan Karir Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar Adapun rumus regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

<sup>42</sup> Rohmad dan Supriyanto, *Pengantar Statistika : Panduan Praktik bagi Pengajar dan Mahasiswa* (Yogyakarta: Kalimedia, 2016), h. 183.

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X$  = Variabel independent

$A$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$B$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)



- 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.

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

### GAMBARAN UMUM LOKASI

#### 4.1 Sejarah singkat PT Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar

PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar pertama kali didirikan pada tanggal 15 Oktober 2000 dengan nama Kampar bangun sejati. Perusahaan ini awalnya didirikan hanya berbentuk CV, namun seiring berjalannya waktu dan perkembangan CV yang pesat maka perusahaan ini dirubah dari bentuk CV menjadi PT (perseroan terbatas).

PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu alam yang kemudian diproduksi menjadi beberapa bahan material untuk kebutuhan pekerjaan sipil dan pabrik semen yang berdiri di Bangkinang, Riau. PT UJK ini terletak di Jl. Bangkinang Petapahan Km 04 Kel Pasir Sialang Kec Bangkinang Kabupaten Kampar, dengan luas 26000 M<sup>2</sup>.

Semua hasil produksi yang dihasilkan PT.UJK berasal dari tenaga ahli yang mumpuni dan peralatan kerja yang handal untuk mendukung kualitas hasil tambang dan produksi dan menjaga kualitas kepada pelanggan. Selain Produksi PT.UJK juga menangani pekerjaan arsitektural dan prasarana, khususnya dalam pembangunan jalan dan fasilitas lainnya. PT.UJK merupakan perusahaan daerah yang sudah memiliki jam tambang yang sangat banyak, berpengalaman tidak hanya di bidang pertambangan, PT.UJK juga sangat peduli dengan konservasi alam.

Dengan mesin produksi yang berkualitas dan hasil penambangan yang bagus PT.UJK hadir untuk mendukung dalam segala aspek kebutuhan material batu berkualitas baik di dalam maupun luar kota tentunya dengan memfasilitasi perizinan sesuai dengan yang berlaku aturan. PT.UJK juga membuka peluang bisnis di bidang perkebunan, pemasaran dan pengelolaan tambang yang bebas dari pencemaran dan kerusakan alam.

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.

## 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan tentunya memiliki masing masing visi dan misi nya tersendiri yang ingin dicapai dalam pendiriannya. Visi tersebut merupakan tonggak yang menjadi awal terciptanya berbagai rencana yang akan dilakukan. Sementara misi merupakan strategi yang ingin dicapai guna mewujudkan visi yang diimpikan. Adapun visi dan misi perusahaan adalah sebagai berikut:

### 4.2.1 Visi

- a. Menciptakan lapangan kerja.
- b. Meningkatkan perekonomian penambang manual atau tambang rakyat.
- c. Meningkatkan PAD (pendapatan asli daerah)

### 4.2.2 Misi

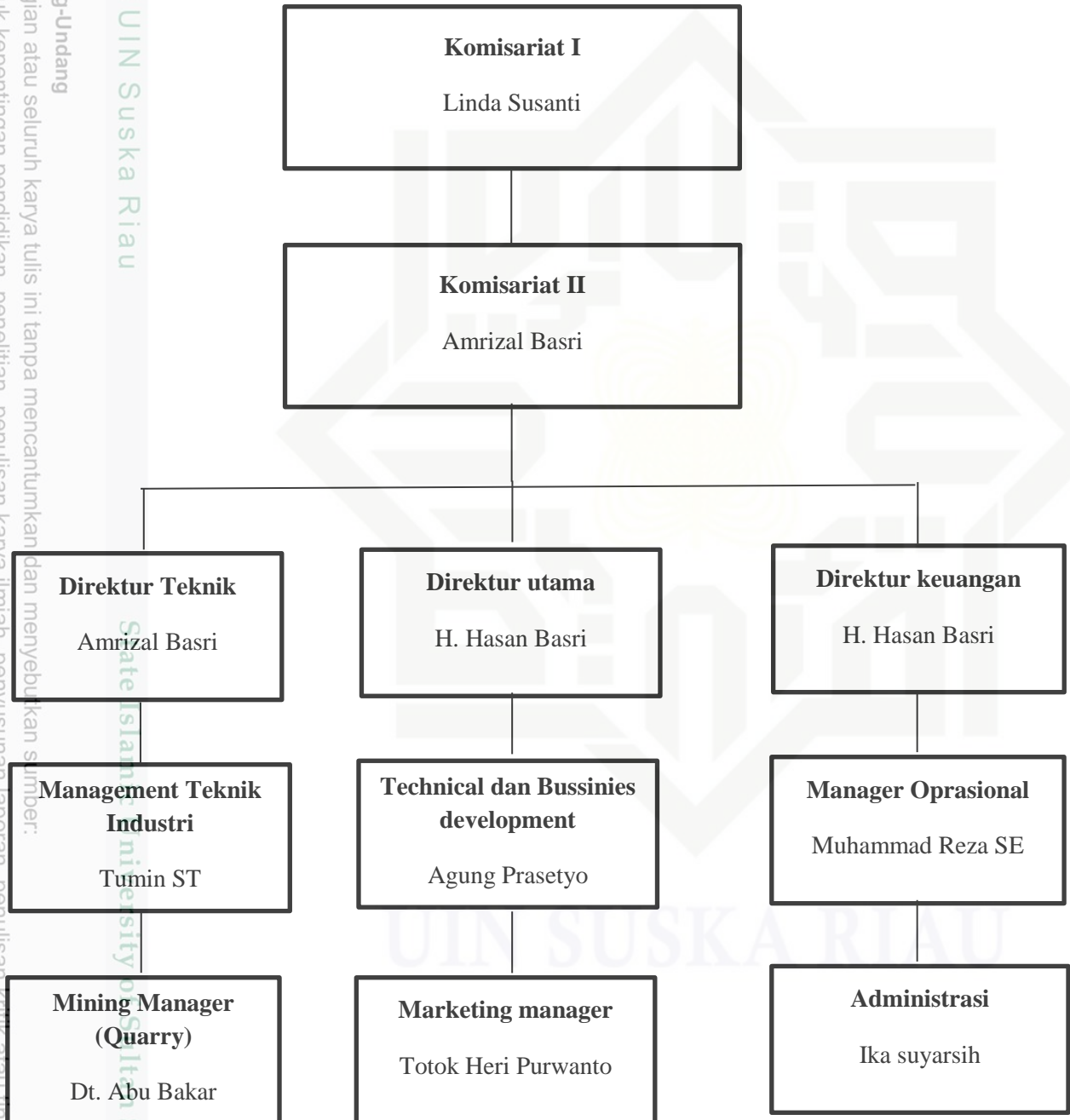
Meningkatkan nilai perusahaan melalui SDM yang berkualitas untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam bidang produksi serta layanan konstruksi.

## 4.3 Struktur Organisasi

Dalam melakukan penyusunan struktur organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimana struktur organisasi yang di perlukan oleh suatu organisasi yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan sangat pentingnya menciptakan kinerja organisasi yang efisien dan efektif dalam menjalankan tugas. Pada suatu organisasi pembagian tugas, penetapan kedudukan, pembatasan kekuasaan dan wewenang adalah sangat penting, karena dengan demikian akan diketahui siapa yang bertanggung jawab dan kepada siapa harus dipertanggung jawabkan.

Tabel 4.1

Tabel: struktur organisasi PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar



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 Aktivitas Perusahaan

Adapun bentuk dan kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan PT. Usaha Jaya Kontraktor adalah sebagai berikut:

1. Usaha Bidang Pembangunan
  - a. Sebagai pengembangan pembangunan
  - b. General Contractor
  - c. Heavy lifting
  - d. Pembangunan infrastruktur berupa gedung, jalan, jembatan dan lainnya
  - e. Pemasangan instalasi
  - f. Pembangunan pemukiman
  - g. Pemborong bidang pertambangan Umum
  - h. Pemborong bidang Telekomunikasi
  - i. Pemborong bidang Petrokimia
  - j. Kontruksi baja dan besi
  - k. Pemborong bidang pertambangan batubara
  - l. Pembangunan kawasan terpadu
2. Menjalankan usaha dalam bidang perdagangan
  - a. Menjalankan usaha ekspor – impor material
  - b. Grossier, Suplier, severansier, dan commision house
  - c. Distributor, agen, dan perwakilan badan perusahaan
  - d. Perdagangan property dan Real Este
  - e. Industri material bangunan
  - f. Pertambangan dan bahan galian batuan
3. Usaha – usaha dibidang jasa
  - a. Jasa pengangkutan transportasi darat
  - b. Jasa pengiriman barang dan paket
  - c. Jasa persewaan mesin dan peralatan
  - d. Jasa instalasi listrik dan jalinagan
  - e. Jasa pengolahan air limbah

- f. Jasa agen property
- g. Jasa perawatan dan pemeliharaan bangunan
- h. Konsultasi bidang management dan dan pemeliharaan property



**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

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 53 orang. Penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan penyebaran angket langsung kepada karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor. Selanjutnya data yang didapat diolah menggunakan SPSS versi 2.0

Hasil yang didapatkan dari penelitian yakni 0.709 dan setelah dilakukan analisis, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan karir memiliki pengaruh dengan nilai korelasi 709, ini menunjukkan bahwa variabel (X) pengembangan karir memiliki hubungan kuat terhadap variabel (Y) efisiensi kerja.

Kemudian terdapat nilai  $T_{hitung}$  sebesar 7.170 yang juga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Yang artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan pada proses penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran untuk dijadikan pertimbangan untuk pihak yang terkait Dari penelitian yang telah dilaksanakan kepada karyawan PT Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar, maka peneliti memberikan beberapa saran:

1. Perusahaan/PT hendaknya dapat terus meningkatkan kuliatas yang ada didalam diri karyawan dengan rutin memberikan pelatihan-pelatihan/program pengembangan karir yang dapat mengasah kualitas diri karyawan.



2. Karyawan hendaknya dapat terus berpartisipasi dalam usaha untuk terus meningkatkan kualitas-kualitas yang ada diperusahaan baik dari segi apa yang dihasilkan maupun apa yang diberikan kepada konsumen.
3. Kepada karyawan agar bisa Mengawasi dan menjaga untuk menjalin hubungan yang baik terhadap karyawan-karyawan yang lainnya.



- 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

### Buku:

- Ardana, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Brown, D, 2007. *Career informstion, csreer counseling, career development*, boston: proses education, inc.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Drepa ketut sukardi, 1994, *bimbingan karir disekolah-sekolah*, Jakarta: ghalia Indonesia
- Eri Berlian, 2016. *Metode Penulisan Kualitatif dan Kuantitatif*, Padang: Sukabina Press.
- Kementrian Agama, Al-Qur'an Surah At-taubah. 105
- Komang, I.A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Kurnia eka lestari, 2015. *penelitian Pendidikan matematika*, bandung: PT refika aditama.
- Mangkunegara A. A Anwar Prabu, 2005, *manajemen sumber daya manusia perusahaan* bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Manrihu, M.T, 1992. *pengantar bimbingan dan konseling karir*. Jakarta: Bumi Alsara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moh. Thayeb Manrihu, 1992, *pengantar bimbingan dan konseling karier*, bumi aksara, Jakarta.
- Mulyadi, 2007. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

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.
- Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 268
- Robert Nathan, 2012. *Konseling Karir*, Yogyakarta: pustaka belajar.
- Samsudin, H. Salidi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2019 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Syamsi, I. 2007. *Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yusup, 2021 sumber daya manusia berbasis kompetensi. Sumatera selatan: LD Media.



## 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.

**Jurnal:**

Ita Rifiani Permatasari, jurnal *pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kayawam*. Modernisasi Vol 2, No 3, Tahun 2006

Muh ridwan kudsi dkk, Jurnal *pengaruh pengembangan karir karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan*, Vol 9. No 2. Tahun 2017

Nadya safirasri Setiawan, dkk, Jurnal. *Pengaruh Work FromHome (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19*. Vol 3. No 5. Tahun 2021

Nur indah fitriani, Jurnal *tinjauan pustaka Covid-19: virologi, patogenesis, dan manifestasi klinik*, Vol 4. No 3. Tahun 2020

Nurul hidayah nasution, dkk, jurnal *gambaran Pengetahuan Masyarakat Tentang Pencegahan Covid-19 Di Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua, Kota Padangsidimpuan, , vol 6, no 1. Tahun 2021*

Siti rahma dkk, Jurnal *analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai*. Vol 4. No2. Tahun 2015

Syaifuddin, *analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efesiensi kerja karyawan pada PT. Petro fajar berlian, medan*, jurnal sultanist. Vol 5. No 2. Tahun 2016

Syam, shofiana, *Pengaruh efektifitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat banggae timur*, jurnal ilmu manajemen, vol 4. No 2 2020

Wijionarko, gugus, dkk, *Perancangan program pelatihan karyawan dalam rangka mendukung produktifitas karyawan dimasa pandemic*. Jurnal eksekutif, vol 17, no 1. Tahun 2020



## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan**

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan anda. Kami memohon dengan hormat atas kesediaan anda mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama:

Usia:

Jenis Kelamin:

Petunjuk Pengisian Kuesioner Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang anda pilih Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

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.



## Pertanyaan variabel pengembangan karir (X)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Dimasa pandemi Perusahaan membantu saya dalam mencapai jenjang karir yang saya inginkan					
2	Dimasa pandemi Saya selalu memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan					
3	Dimasa pandemi Saya merasa berat hati memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan					
4	Dimasa pandemi Perusahaan selalu berusaha untuk menghindari kebosanan dalam bekerja					
5	Dimasa pandemi Dengan pengembangan karir saya tidak merasa bosan dalam bekerja					
6	Dimasa pandemi saya merasa bosan dengan profesi yang saya jalani					
7	Dimasa pandemi Perusahaan berupaya untuk menghindari kemungkinan <i>turnover</i> (perputaran karyawan)					
8	Dimasa pandemi Perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja					
9	Dimasa pandemi Saya merasakan tingkat loyalitas perusahaan yang tinggi terhadap saya					
10	Perusahaan memberi kebebasan dalam merencanakan 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 mengummumkan 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.

11	Dimasa pandemi Perusahaan memberi dukungan untuk saya merencanakan karir yang saya inginkan					
12	Dimasa pandemi Perusahan meningkatkan loyalitas saya terhadap perusahaan					
13	Saya merasa mampu dalam menduduki jabatan yang saya duduki sekarang					
14	Saya merasa mampu dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
15	Saya merasa mampu apa bila perusahaan menginginkan saya menduduki jabatan yang lebih tinggi					
16	Dimasa pandemi Pengembangan karir membuat saya merasa memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan					
17	Dengan pengembangan karir Dimasa pandemi menjadikan sikap saya terhadap perusahaan menjadi lebih baik					
18	Perusahaan selalu berusaha memperkuat hubungan dengan seluruh karyawan					
19	Saya selalu menjalankan program yang diberikan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan					
20	Saya selalu memberikan hasil terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan					
21	Perusahaan selalu memberikan program/pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

22	Dengan pengembangan karir yang diberikan perusahaan saya merasakan iklim kerja yang positif					
23	Saya merasakan mental yang sehat dengan adanya pengembangan karir yang diberikan					
24	Dengan pemberian pengembangan karir dimasa pandemi saya merasa perusahaan membuktikan tanggung jawabnya terhadap karyawan					
25	Saya merasa perusahaan telah membuktikan tanggung jawabnya					

Pernyataan variabel efisiensi kerja (V)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Dimasa pandemi Saya melakukan perencanaan kerja dengan sebaik mungkin					
2	Dimasa pandemi Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3	Saya selalu berusaha keras dalam bekerja dimasa pandemic					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan perencanaan yang tepat dimasa pandemic					
5	Dimasa pandemi Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perencanaan kerja					
6	Saya mampu memahami kemampuan					

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.



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.

	saya					
7	saya mengeluarkan kemampuan yang ada didalam diri saya					
8	Saya selalu memaksimalkan kemampuan diri saya					
9	Saya selalu mengasah kemampuan yang ada didalam diri saya					
10	Saya selalu bersemangat dalam mengembangkan kemampuan yang ada didiri saya					
11	Saya selalu bersemangat dalam bekerja dimasa pandemic					
12	Saya bersemangat dalam mencoba hal-hal baru dalam bekerja					
13	Saya bersemangat dalam menyelesaikan kerja tepat waktu dimasa pandemi					
14	Saya bersemangat datang tepat waktu kekantor					
15	Saya memberikan yang terbaik untuk perusahaan					
16	Saya memahami tujuan pekerjaan yang saya lakukan					
17	saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan					
18	Saya tidak pernah kesulitan dalam menjalankan pekerjaan					
19	saya mudah mengerjakan pekerjaan yang saya pahami					
20	Saya bersemangat mengerjakan pekerjaan yang saya pahami					

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.

21	Perusahaan selalu menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan sumber daya yang ada					
22	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan sumber daya dalam perusahaan					
23	Perusahaan memanfaatkan sumberdaya yang ada didalam perusahaan					
24	Perusahaan membuat pekerjaan besar menjadi kecil dengan memanfaatkan sumber daya					
25	Perusahaan mengenali sumber daya yang ada didalam perusahaan					



5	4	2	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	103
4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	2	5	1	5	4	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	98
3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	104
4	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	104
5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	106

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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







5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	108
5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	111

© **Ke cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. **Harus** 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.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 3

**VARIABEL X**

**Correlations**

		TOTAL
X1	Pearson	.442**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,001
X2	Pearson	.524**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
X3	Pearson	.464**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
X4	Pearson	.633**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
X5	Pearson	.715**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
X6	Pearson	,268
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,052
	N	53

**UJI VALIDITAS**

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.



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.

X7	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
X8	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
X9	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
X10	Pearson Correlation	.482**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
X11	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
X12	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
X13	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
X14	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-	,000





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.

tailed)		
N	53	
Pearson	.578**	
Correlation		
Sig. (2-	,000	
tailed)		
N	53	
Pearson	.639**	
Correlation		
Sig. (2-	,000	
tailed)		
N	53	
Pearson	.663**	
Correlation		
Sig. (2-	,000	
tailed)		
N	53	
Pearson	.643**	
Correlation		
Sig. (2-	,000	
tailed)		
N	53	
Pearson	.685**	
Correlation		
Sig. (2-	,000	
tailed)		
N	53	
Pearson	.663**	
Correlation		
Sig. (2-	,000	
tailed)		
N	53	
Pearson	.715**	
Correlation		
Sig. (2-	,000	
tailed)		
N	53	



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.

X22	Pearson	.703**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
X23	Pearson	.640**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
X24	Pearson	.630**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
X25	Pearson	.704**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
TOTAL	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	53

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**VARIABEL Y**

**Correlations**

	TOTAL	
Y1	Pearson	.637**
	Correlation	
	Sig. (2-	,000

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.

tailed)	
N	53
Y2 Pearson Correlation	.614**
Sig. (2-tailed)	,000
N	53
Y3 Pearson Correlation	.674**
Sig. (2-tailed)	,000
N	53
Y4 Pearson Correlation	.634**
Sig. (2-tailed)	,000
N	53
Y5 Pearson Correlation	.603**
Sig. (2-tailed)	,000
N	53
Y6 Pearson Correlation	.648**
Sig. (2-tailed)	,000
N	53
Y7 Pearson Correlation	.584**
Sig. (2-tailed)	,000
N	53
Y8 Pearson Correlation	.653**
Sig. (2-tailed)	,000
N	53



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.

Y9	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
Y10	Pearson Correlation	.371**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	53
Y11	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
Y12	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
Y13	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
Y14	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
Y15	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
Y16	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-	,000





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.

tailed)	
N	53
Pearson	.735**
Correlation	
Sig. (2-	,000
tailed)	
N	53
Pearson	.676**
Correlation	
Sig. (2-	,000
tailed)	
N	53
Pearson	.598**
Correlation	
Sig. (2-	,000
tailed)	
N	53
Pearson	.636**
Correlation	
Sig. (2-	,000
tailed)	
N	53
Pearson	.597**
Correlation	
Sig. (2-	,000
tailed)	
N	53
Pearson	.591**
Correlation	
Sig. (2-	,000
tailed)	
N	53
Pearson	.402**
Correlation	
Sig. (2-	,003
tailed)	
N	53

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.

Y24	Pearson	.653**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
Y25	Pearson	.667**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
TOTAL	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	53

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Lampiran 4

#### Uji Reliability Variabel X

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	25

#### Uji Reliability Variabel Y

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	25

#### 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.



Lampiran 5

Uji Regresi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.492	8.83194

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4010.590	1	4010.590	51.416	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3978.165	51	78.003		
	Total	7988.755	52			

a. Dependent Variable: Efisiensi kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.880	8.649		5.073	.000
	Pengembangan karir	.626	.087	.709	7.170	.000

a. Dependent Variable: Efisiensi kerja

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.



## Lampiran 6

### Dokumentasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



© 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.





**PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL**

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : M. GUNAWAN AFRIMANSYAH  
 NIM : 11840211399  
 Judul : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFESIENSI KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID -19 DI PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

Telah Diseminarkan Pada:

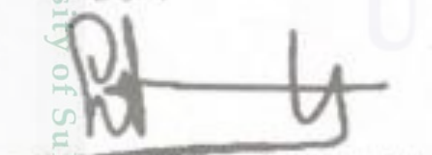
Hari : Senin  
 Tanggal : 24 Januari 2022

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.


Pekanbaru, 24 Januari 2022

**Penguji Seminar Proposal,**

Penguji I,

  
 Istiawati Susanti, S.Ag. MA.  
 NIP. 19720712 200003 2 003

Penguji II,

  
 Zulamri, S.Ag. MA.  
 NIP. 19740702 200801 1 009

- Hak cipta Diindungi 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

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jln. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box 1004  
Telepon (0761) 562051 ; Faksimil (0761) 562052  
Web : <https://fdk.uin-suska.ac.id>, E-mail: [fdk@uin-suska.ac.id](mailto:fdk@uin-suska.ac.id)

Nomor : B-3500/Un.04/F.IV/PP.00.9/09/2022  
Jenis : Biasa  
Lampiran : 1 (satu) Exp  
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 8 September 2022

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Riau  
di  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

Nama	: M. GUNAWAN AFRIMANSYAH
N I M	: 11840211399
Semester	: IX (SEMBILAN)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

**"Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar".**

Adapun sumber data penelitian adalah :

**"PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar"**

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Wassalam  
Dekan

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

Terselubung:

1. Mahasiswa yang bersangkutan

- Hak Cipta Diindungi 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.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0781) 39064 Fax. (0781) 39117 PEKANBARU  
 Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/51194  
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : B-3500/Un.04/F.IV/PP.00.9/09/2022 Tanggal 8 September 2022, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama	: M. GUNAWAN AFRIMANSYAH
2. NIM / KTP	: 11840211399
3. Program Studi	: BIMBINGAN KONSELING ISLAM
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Judul Penelitian	: PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR
7. Lokasi Penelitian	: PT USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 24 Oktober 2022



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
 PROVINSI RIAU

**Tembusan :**

Disampaikan Kepada Yth :

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Bupati Kampar
- Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
- Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. UIN Suska Riau  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau tinjauan ilmiah.  
 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.