

**PENGARUH SARANA PRASARANA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. UPC SIDRAP BAYU ENERGI (PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA ANGIN)
KABUPATEN SIDRAP**

Jabal Nur¹, Andi Rustam², Muhammad Akib³

Universitas Muhammadiyah Makassar^{1,2,3}

jabalnur8618@gmail.com¹, andirust99@gmail.com², akib@unismuh.ac.id³

Received: 16-05-2024

Revised: 01-06-2024

Approved: 10-06-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi (pembangkit listrik tenaga angin) Kabupaten Sidrap. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yang diolah dengan menggunakan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel Sarana Prasarana (X) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $5.438 > 1,691$. Selain itu diketahui bahwa nilai signifikan dari X terhadap Y adalah $0,00 < 0,05$. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi (pembangkit listrik tenaga angin) kabupaten Sidrap.

Kata Kunci : Sarana Prasarana, Efektivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUN

Keberhasilan suatu Perusahaan dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan, yang telah direncanakan dari awal. Maka yang harus dilakukan supaya tujuan tersebut dapat tercapai maka perlu memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti dengan modal dan sarana prasarana yang dapat membantu jalannya pekerjaan. Sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi Perusahaan, manusia memiliki kemampuan dalam bekerjasama, menyusun tujuan, dan bekerja untuk mencepai tujuan dalam Perusahaan. Ada pun tidak kalah pentingnya ialah sarana dan prasarana yang ada pada Perusahaan juga mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap efesiensi dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam Perusahaan sangat membutuhkan sarana prasarana yang memadai dan lengkap, supaya karyawan dapat melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat terlaksanakan dengan baik, dari administrasi maupun oprasional lainnya dapat berjalan lancar tanpa hambatan.

Sarana prasarana merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Datus Salam & Rosy, 2022) berpendapat bahwa “dalam sarana prasarana adalah suatu komponen atau tambahan yang bekerja di latar belakang untuk mendukung proses koordinasi kegiatan dan fungsi kerja. Sementara itu, prasarana mengacu pada setiap item yang digunakan untuk memungkinkan pelaksanaan operasi kerja yang sedang berlangsung atau sedang berlangsung”. Sedangkan menurut . Frisdiantara & Graha, (2013) berpendapat bahwa “Sarana prasarana merupakan fasilitas pendukung yang dapat menunjang suatu proses kegiatan di dalam pekerjaan. Sarana prasarana yang dikelola dengan baik akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan juga menambah kenyamanan karyawan dalam kantor”.

Perusahaan harus mempersiapkan sarana dan prasarana dengan baik sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja karyawan, maka dari itu perlu adanya Upaya pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai untuk menjamin kelancaran aktivitas kerja karyawan. Dalam kamus Bahasa Indonesia (KBBI), Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai dalam mencapai maksud atau tujuan, sedangkan Prasarana adalah segala Sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, Pembangunan, proyek, dan sebagainya). Contoh dari Sarana dan Prasarana yang terdapat pada kantor yaitu peralatan mesin seperti Komputer, printer, scanner dan mesin fotocopy. Peralatan komunikasi seperti telepon dan fasilitas wifi internet. Perabotan seperti meja, kursi, lemari buku, dan perlengkapan lainnya seperti alat tulis, kertas, serta buku.

Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Efektivitas kerja karyawan tentunya selain motivasi dalam diri sendiri ada suntikan dari pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi efektivitas merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi, suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara bersama. Dengan begitu tujuan dari organisasi tidak akan tercapai dengan baik jika tidak ditunjang oleh karyawan yang bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut (Junita et al., 2022) “Efektivitas kerja pegawai pada dasarnya berkaitan dengan efektivitas organisasi, hal tersebut karena organisasi terdiri dari sekumpulan orang yang memiliki maksud untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut (Priansa 2013 dalam Rahadian 2016) “efektivitas kerja adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan”. Menurut (Hasibuan, 2003 dalam Rayhan et al., 2022) “efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”

KAJIAN TEORI

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang memadai dalam lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan (Fahmi & Ratnawati, 2021). Konsep ini mencakup berbagai elemen yang secara langsung mendukung pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari. Pertama-tama, fasilitas fisik yang baik seperti ruang kerja yang luas dan ergonomis dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan produktif bagi karyawan. Dengan ruang yang memadai, karyawan dapat mengatur tempat kerja mereka dengan lebih efisien, meningkatkan kenyamanan saat bekerja, dan mengurangi potensi gangguan yang dapat menghambat produktivitas.

Selain itu, teknologi yang modern dan peralatan yang sesuai juga merupakan bagian integral dari sarana dan prasarana yang mendukung. Misalnya, akses yang mudah terhadap perangkat lunak terbaru atau peralatan teknologi tinggi dapat mempercepat proses kerja dan meningkatkan kualitas output yang dihasilkan. Teknologi yang memadai juga memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang lebih kompleks dengan lebih efektif, seperti analisis data yang mendalam atau simulasi berbasis komputer.

Infrastruktur yang mendukung seperti jaringan komunikasi yang handal dan sistem keamanan yang terintegrasi juga menjadi bagian penting dari sarana dan prasarana yang efektif. Komunikasi yang lancar antar karyawan dan dengan pihak

eksternal seperti pelanggan atau mitra bisnis dapat meningkatkan koordinasi dan kolaborasi dalam tim, serta memfasilitasi respons cepat terhadap perubahan situasi (Falah, 2022). Sistem keamanan yang baik juga memberikan perlindungan terhadap data sensitif perusahaan dan meningkatkan kepercayaan dalam pengelolaan informasi. Ketika semua elemen sarana dan prasarana ini bekerja secara sinergis, mereka tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Investasi yang dilakukan perusahaan dalam memastikan sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan tidak hanya merupakan tanggung jawab, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang optimal, perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, mendorong inovasi, dan meningkatkan daya saing di pasar.

Motivasi dan Kinerja

Motivasi dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya sarana dan prasarana yang baik di tempat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki akses yang memadai terhadap alat, teknologi, dan fasilitas lain yang mendukung pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif (Malik & P, 2022). Misalnya, dalam konteks perusahaan pembangkit listrik tenaga angin seperti PT. UPC Sidrap Bayu Energi, karyawan yang dilengkapi dengan peralatan teknis yang mutakhir dan infrastruktur pendukung yang stabil akan merasa lebih percaya diri dalam menangani tugas-tugas teknis yang kompleks. Selain itu, sarana dan prasarana yang baik juga dapat meningkatkan rasa bangga dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap kenyamanan mereka dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, hal ini dapat memperkuat ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi yang ditingkatkan juga dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka dan merasa terdorong untuk terus berkembang dan berinovasi lebih mungkin untuk tetap tinggal di perusahaan dalam jangka panjang. Ini mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan dan mempertahankan keahlian dan pengalaman yang berharga di dalam organisasi. Di sisi lain, ketidakpuasan terhadap sarana dan prasarana yang kurang memadai dapat menghambat motivasi karyawan. Misalnya, jika karyawan menghadapi kendala teknis atau infrastruktur yang tidak memadai untuk menyelesaikan tugas mereka, hal ini dapat menurunkan semangat mereka dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus memonitor dan memperbaiki sarana dan prasarana kerja agar tetap relevan dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi saat ini. Secara keseluruhan, adanya sarana dan prasarana yang baik bukan hanya meningkatkan efektivitas operasional perusahaan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam membangun budaya kerja yang sehat dan produktif. Investasi yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan fasilitas dan teknologi kerja dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan, serta pertumbuhan keseluruhan perusahaan.

Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi adalah hasil dari berbagai faktor, termasuk investasi yang dilakukan dalam sarana dan prasarana yang sesuai. Ketika sebuah organisasi mengalokasikan sumber daya untuk meningkatkan infrastruktur kerja, hal ini dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap berbagai aspek operasional. Salah satu manfaat utama dari investasi ini adalah peningkatan produktivitas. Sarana dan prasarana yang baik, seperti teknologi modern dan peralatan yang efisien, dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat dan efektif. Contohnya, di PT. UPC Sidrap Bayu Energi, penggunaan peralatan tenaga angin terkini dapat mengoptimalkan produksi energi, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Selain produktivitas, investasi dalam sarana dan prasarana yang memadai juga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Ketika karyawan memiliki akses yang mudah terhadap alat-alat yang diperlukan dan lingkungan kerja yang mendukung, mereka dapat fokus pada menciptakan produk atau layanan dengan standar kualitas yang tinggi. Contoh nyata adalah implementasi sistem kontrol kualitas yang canggih di lini produksi, yang membantu memastikan setiap produk memenuhi standar mutu yang ditetapkan.

Efektivitas organisasi juga tercermin dalam kemampuan untuk mengurangi biaya operasional secara keseluruhan. Meskipun investasi awal mungkin besar, penggunaan teknologi dan infrastruktur yang efisien dapat membantu mengurangi biaya dalam jangka panjang. Misalnya, penggunaan energi yang lebih efisien dan peralatan yang tahan lama dapat mengurangi biaya operasional seiring waktu. Dengan meminimalkan pemborosan dan meningkatkan efisiensi, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya mereka dengan lebih bijaksana untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan jangka panjang. Efektivitas organisasi juga mencakup kemampuan untuk merespons perubahan pasar dengan cepat dan fleksibel. Sarana dan prasarana yang fleksibel dan adaptif memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan strategi dan operasional dengan cepat sesuai dengan perubahan lingkungan eksternal. Contoh adaptasi adalah investasi dalam sistem informasi yang canggih, yang memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan lebih cepat, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan tepat waktu. Terakhir, investasi dalam sarana dan prasarana yang memadai mencerminkan komitmen organisasi terhadap keunggulan dan inovasi. Dengan menunjukkan komitmen ini, organisasi dapat menarik bakat terbaik dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Hal ini membantu membangun reputasi organisasi sebagai pemimpin industri yang dihormati dan diandalkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam produktivitas dan retensi karyawan di sebuah organisasi. Sarana dan prasarana yang memadai berperan sentral dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Almigo, 2022). Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang mereka miliki, termasuk akses yang memadai terhadap fasilitas seperti ruang kerja yang bersih dan teratur, peralatan yang berfungsi dengan baik, serta dukungan infrastruktur yang efisien, mereka cenderung merasa lebih puas. Misalnya, di PT. UPC Sidrap Bayu Energi, fasilitas yang memadai untuk para teknisi dan insinyur dalam melakukan pemeliharaan mesin dan infrastruktur pembangkit tenaga angin dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka secara

keseluruhan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat tercermin dalam upaya mereka untuk mencapai target kerja, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, termasuk sarana dan prasarana yang diberikan, cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan dalam jangka panjang. Ini mengurangi biaya dan waktu yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut dan melatih karyawan baru, serta mempertahankan keahlian dan pengalaman yang berharga di dalam organisasi. Pentingnya sarana dan prasarana yang memadai juga dapat membantu mendorong budaya kerja yang positif di dalam organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik, hal ini dapat memperkuat komitmen mereka terhadap nilai-nilai organisasi. Mereka lebih mungkin untuk merasa terikat dengan visi dan misi perusahaan, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Akhirnya, sarana dan prasarana yang memadai juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Investasi dalam fasilitas dan teknologi yang mendukung tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga membuka peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung untuk berkembang dan berhasil dalam karir mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja mereka secara keseluruhan.

Human Factors

Faktor-faktor manusia memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan aman bagi karyawan (Rico et al., 2023). Sarana dan prasarana yang didesain secara ergonomis adalah salah satu aspek penting dalam memastikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Misalnya, pengaturan yang baik dari meja dan kursi kerja dapat mengurangi risiko cedera ergonomis seperti sakit punggung atau gangguan pada pergelangan tangan, yang dapat mengganggu produktivitas karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, sarana dan prasarana yang aman juga berperan dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang bebas dari bahaya fisik dan kecelakaan dapat memberikan rasa aman kepada karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Contoh penerapan ini adalah penggunaan peralatan kerja yang dilengkapi dengan fitur keamanan seperti sensor otomatis atau tanda peringatan yang jelas untuk menghindari risiko kecelakaan.

Pentingnya faktor-faktor manusia dalam lingkungan kerja juga mencakup aspek psikologis dan sosial. Sarana dan prasarana yang mendukung interaksi sosial dan kolaborasi antar karyawan dapat meningkatkan suasana kerja yang positif. Misalnya, ruang meeting yang nyaman atau area istirahat yang ramah dapat membantu membangun hubungan antar karyawan dan meningkatkan kolaborasi tim, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, adanya dukungan terhadap kesejahteraan mental karyawan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Sarana dan prasarana yang mempertimbangkan aspek psikologis seperti dukungan kesehatan mental, program kesejahteraan karyawan, dan ketersediaan sumber daya untuk manajemen stres dapat membantu karyawan untuk tetap produktif dan berkinerja tinggi. Akhirnya, pengelolaan

faktor-faktor manusia yang efektif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Investasi dalam pengembangan sarana dan prasarana yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan mencerminkan komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang secara pribadi dan profesional, sambil tetap memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiono, 2012) “adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.” Populasi adalah wilayah generalisasi yang tertarik dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. UPC Sidrap Bayu Energi dengan jumlah karyawan 34 orang.” Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel diambil dari populasi tersebut betul-betul representative (mewakili).” Adapun penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau boring sampling, yaitu keseluruhan elemen populasi yang dijadikan sampel yaitu 34 orang karyawan PT. UPC Sidrap Bayu Energi.

Metode Pengumpulan Data

Wawancara

Adalah salah satu proses memperoleh keterangan dalam bentuk metode survei atau kuesioner, yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bersifat tertutup maupun terbuka yang sudah disiapkan oleh peneliti. Adapun pengukuran skala dalam metode ini yaitu menggunakan taraf likert sebagai berikut:

Tabel 1.
Skala Pengukuran

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Setuju (S)
4	Sangat Setuju (SS)

Observasi

Merupakan metode yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung dan secara sistematis terhadap kondisi yang akan diteliti, agar diperoleh hasil yang relevan.

Dokumentasi

Merupakan cara mengumpulkan data mencari mengenai variabel yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan juga mencari informasi di literature-literature sebagai landasan dalam penulisan. Salah satu metode yang umum digunakan adalah dengan melakukan observasi langsung atau pengumpulan data secara langsung dari sumber yang relevan. Misalnya, dalam studi ilmiah mengenai perilaku konsumen, peneliti dapat mengumpulkan data dengan melakukan survei langsung kepada responden atau dengan observasi partisipatif di lapangan. Pendekatan ini

memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang akurat dan dapat diandalkan, yang merupakan dasar penting dalam analisis dan penarikan kesimpulan. Selain itu, mencari informasi di literature-literature terkait juga merupakan langkah yang tak terpisahkan dalam proses pengumpulan data. Literature-literature tersebut mencakup berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku teks, laporan riset, dan artikel dari para pakar di bidang yang relevan. Dengan memeriksa literatur terkini, peneliti dapat memperluas wawasan mereka tentang topik yang diteliti, memperkuat kerangka teoritis, dan mengidentifikasi kerentanan atau kekurangan pengetahuan yang dapat diisi dengan penelitian mereka sendiri.

Penggabungan data dari observasi langsung dan informasi dari literature-literature memberikan landasan yang kokoh dalam penulisan dan analisis. Data yang diperoleh dari pengumpulan langsung memberikan kekayaan detail dan konteks yang tidak bisa didapatkan dari sumber sekunder saja, sementara literatur menyediakan teori dan temuan terbaru yang mendukung atau memperluas temuan penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis deskriptif

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Uji kualitas data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu (Ghozali, 2018). Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha. Metode pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas menggunakan batasan sebesar 0,6, dimana reliabilitas kurang dari 0,6 berarti kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 berarti baik. Jadi, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria: Cronbach Alpha > 0,60.

Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat atau analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan menggunakan skala linier, namun dalam penelitian ini hanya variabel terikat saja sehingga disebut regresi linier sederhana yang menggunakan pengujian hipotesis. yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel (X) Sarana Prasarana (Y) Efektivitas Kerja Karyawan, setelah membandingkan r hitung dan r tabel diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

Uji Realibilitas

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel X adalah 0.670 sedangkan Variabel Y adalah 0.662. Maka dapat disimpulkan Alpha variabel X yaitu Sarana Prasarana sebesar 0.670 dan variabel Y Evektifitas Kerja Karyawan 0.662. lebih besar dari nilai probabilitas = 0,60 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan realibel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2.
Uji Regreasi Linear Sederhana

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
1.	X	0.670	0,60	Reliabel
2.	Y	0.662	0,60	Reliabel

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,420	4,411		2,816	,008
	Sarana Prasarana	,660	,121	,693	5,438	<,001

Berdasarkan hasil uji diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,420 + 0.660X$$

Diketahui konstan sebesar 12.420 menunjukkan bahwa jika variabel sarana prasarana bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan evektifitas kerja karyawan sebesar 12.420%. Variabel sarana prasarana meningkat 1 (Satu) satuan maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebesar 0.660 satuan atau sebesar 66.0 %.

Pengujian Hipotesis

Uji t (uji parsial)

Hasil uji t dapat dilihat dari tabel 4.8 coefficients dari hasil regresi sederhana Uji signifikan variabel sarana prasarana terhadap efektivitas kerja karyawan, diperoleh hasil nilai value = 0,000 lebih kecil dari nilai standar 0,05 dan nilai t hitung = 5.438, sedang nilai t tabel sebesar 1.691 , dari hasil ini dapat diasumsikan bahwa variabel Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R pada tabel 4.9 adalah 0.480 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Sarana Prasarana (X) Terhadap Efektivittas Kerja Karyawan (Y) sebesar 48,0%.sedangkan sisanya sebesar 52,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 ^a	,480	,464	1,71813

Berdasarkan pengujian indikator dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas terhadap jawaban responden, maka hasilnya menunjukkan bahwa Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi. Hal ini dibuktikan dengan Hasil uji t ditemukan bahwa t hitung > t tabel (5.438 > 1,691). Secara statistic adalah signifikan.

KESIMPULAN

Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sarana prasarana dengan hasil efektivitas kerja karyawan. Hal ini juga berarti bahwa semakin baik dan meningkatnya sarana prasarana penunjang yang ada pada perusahaan, maka hasil

kerja karyawan pun akan meningkat dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya dengan cepat. Begitu pula sebaliknya, jika sarana dan prasarana penunjang tidak memadai, maka hasil atau tujuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga akan sulit tercapai. Adapun kontribusi pengaruh sarana dan prasarana terhadap efektivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebesar 48,0 %, sedangkan sisanya sebanyak 52,0 % memiliki arti bahwa hasil kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Implikasi berdasarkan kajian teori dan didukung dengan sebuah penelitian, maka hasilnya menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang ada pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap berpengaruh terhadap hasil efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan sarana dan prasarana, baik secara kualitatif, kuantitatif, dan relevan dengan kebutuhan agar hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Datus Salam, M. A., & Rosy, B. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Kualitas Pelayanan Administrasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 377–391. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.360>
- Fahmi, L. I., & Ratnawati, S. (2021). Teknologi Informasi Sebagai Faktor Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pengadilan Negeri Magelang Kelas Ib. *Jurnal Maneksi*, 9(2), 436–443. <https://doi.org/10.31959/jm.v9i2.611>
- Falah, M. A. F. (2022). Manajemen Sarana Prasarana untuk meningkatkan Kualitas Layanan Pengunjung di Perpustakaan Darul Fikri Man 1 Lamongan. *γ7κ7, 8.5.2017*, 2003–2005. www.aging-us.com
- Frisdiantara, C., & Graha, A. N. (2013). Pengaruh Dimensi Pelayanan Dan Dimensi Fasilitas Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Universitas Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 9(2), 106. <https://doi.org/10.21067/jem.v9i2.201>
- Junita, A., Pentana, S., & Sitorus, I. S. (2022). Pengalaman Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(2), 168–179. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i2.1307>
- Malik, A., & P, F. T. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Balina Agung Perkasa Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(3), 590–600. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i3.825>
- Rayhan, M., * A., & Mustofa, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera. *Jurnal Administrasi Profesional*, 3(1), 26–37. <https://doi.org/10.32722/jap.v3i1.4868>
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Iknor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4), 13228–13242. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2323%0Ahttps://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2323/1950>