

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

**SKRIPSI**



**JABAL NUR  
105721113220**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**HALAMAN JUDUL :**

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

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**JABAL NUR  
NIM:105721113220**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Kelak hari hari yang melelahkan ini akan berganti judul menjadi hari yang menyenangkan.**

### **PERSEMBAHAN**

**Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada teman-teman yang membaca skripsi ini dan orangtua yang telah memberikan dukungan penuh, baik dari materi maupun semangat dan motivasi yang tiada henti, serta sahabat yang mendukung Dan memberikan semangat kepada saya**

### **PESAN DAN KESAN**

**Selama saya belajar di Universitas Muhammadiyah Makassar, saya mendapatkan ilmu dan pengalaman berharga. Dibantu dengan dukungan serta bimbingan para dosen yang baik dan juga profesional dalam membantu saya berhasil melalui perkuliahan dengan baik sehingga saya bisa lulus dengan nilai yang memuaskan. Kepada Universitas dan para dosen yang telah membimbing saya, semoga kebaikan dan amal yang telah diberikan dan dicurahkan kepada mahasiswanya menjadi ladang pahala di kemudian hari.**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi (Pembangkit Listrik Tenaga Angin) Kabupaten Sidrap

Nama Mahasiswa : Jabal Nur

No. Stambuk/NIM : 105721113220

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

**Makassar, 9 Dzulqaidah 1445 H**

17 Mei 2024 M

Pembimbing I

**Dr. Andi Ruslan, SE.,M.M.,AK.,CA.CPA**  
NIDN. 0909096703

Menyetujui,

Pembimbing II

**Ir. Muhammad Akib.,M.M**  
NIDN. 0014106010

Mengetahui,

Ketua program Studi Manajemen



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si**  
NBM. 651507

**Nasrullah, SE., MM**  
NBM. 1151 132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

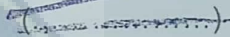
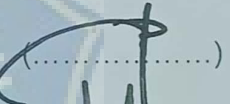
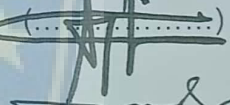
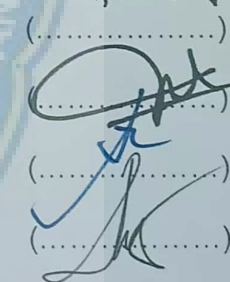
HALAMAN PENGSAHAN

Skripsi atas nama : Jabal Nur,105721113220, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor: 0006/SK-Y/61201/091004/2024, tanggal 9 Dzulqaidah 1445 H / 17 Mei 2024, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Dzulqaidah 1445 H

17 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

- |                  |   |  |   |
|------------------|---|--|---|
| 1. Pengawas Umum | : | Prof. Dr.H. Ambo Asee, M.Ag<br>(Rektor Unismuh Makassar)   |    |
| 2. Ketua         | : | Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si<br>(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)  |   |
| 3. Sekretaris    | : | Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc<br>(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)   |  |
| 4. Penguji       | : | 1. Drs. H. Sultan Sarda, M.M<br>2. Asri Jaya, S.E., M.M<br>3. Dr. Muhammad Yusuf, Sos., M.M<br>4. Aulia, S.IP., M.Si.M |  |

Disahkan Oleh  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM. 65 1507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Jabal Nur  
No. Stambuk/NIM : 105721113220  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Judul Skripsi : Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi (Pembangkit Listrik Tenaga Angin) Kabupaten Sidrap

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.***

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 17 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. Andi Jam'ar, S.E., M.Si  
NBM : 1151 132

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M  
NBM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Jabal Nur  
No. Stambuk Studi/ NIM : 105721113220  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi (Pembangkit Listrik Tenaga Angin) Kabupaten Sidrap**

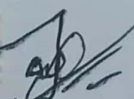
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 17 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



  
**Jabal Nur**  
**105721114120**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Pembangkit Listrik Tenaga Angin) Pada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap”**. Skripsi yang dibuat penulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua Penulis, bapak Usman dan ibu Musriani yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudara ku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:



1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.g. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah ,SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Rustam, S.E., M.M.AK.CA.CPA.ASEAN CPA selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ir. Muhammad Akib., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Usman dan Ibu Musriani, yang senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tak henti hentinya dipanjatkan untuk anaknya tercinta.
9. Terimakasih kepada Bapak Pribadi Satiawan selaku Opertion Manager PT. UPC Sidrap Bayu Energi dan
10. Segenap karyawan PT. UPC Sidrap Bayu Energi, yang membantu penulis selama penelitian berlangsung.

11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Terimakasih kepada Muhammad Refaldi dan Anisa Apriani Malik atas bantuannya selama ini.
13. Terimakasih untuk seseorang yang penulis kagumi dari semester 3 sampai penulis menyelesaikan pendidikan, menjadi salah satu alasan dari penulis selalu bersemangat dan menjadi sumber motivasi untuk ke kampus, walaupun Cuma bisa memandangnya dari jauh.
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Nahrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar , 01 Mei 2024

Penulis,

Jabal Nur

## ABSTRAK

**JABAL NUR**, Tahun 2024 Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Pembangkit Listrik Tenaga Angin) Pada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Andi Rustam dan Muhammad Akib.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Pembangkit Listrik Tenaga Angin) Pada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap berjumlah 34 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu informasi yang bersumber dari observasi dan kuesioner. Sedangkan sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari dokumentasi atau studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 29.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sarana Prasarana (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) Dilihat dari hasil nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5.438 > 1,691$ ) dan nilai signifikan  $= 0,00 < 0,05$

**Kata Kunci** : Sarana Prasarana, Efektivitas Kerja Karyawan.

## ABSTRACT

**JABAL NUR**, in 2024 The Influence of Infrastructure Facilities on Employee Work Effectiveness (Wind Power Plants) at PT. UPC Sidrap Bayu Energi Sidrap District. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Andi Rustam and Muhammad Akib.

This study aims to determine the Effect of Infrastructure Facilities on Employee Work Effectiveness (Wind Power Plants) at PT. UPC Sidrap Bayu Energi Sidrap District. The population in this study was all employees of PT. UPC Sidrap Bayu Energi Sidrap Regency has 34 employees. The type of research used is descriptive quantitative. The data sources used are primary data sources, namely information sourced from observations and questionnaires. While secondary data sources are data sources obtained from documentation or literature studies. The data analysis technique used is Simple Regression Analysis using statistical calculations through *the Statistical Package for the Social Science* (SPSS) version 29 application.

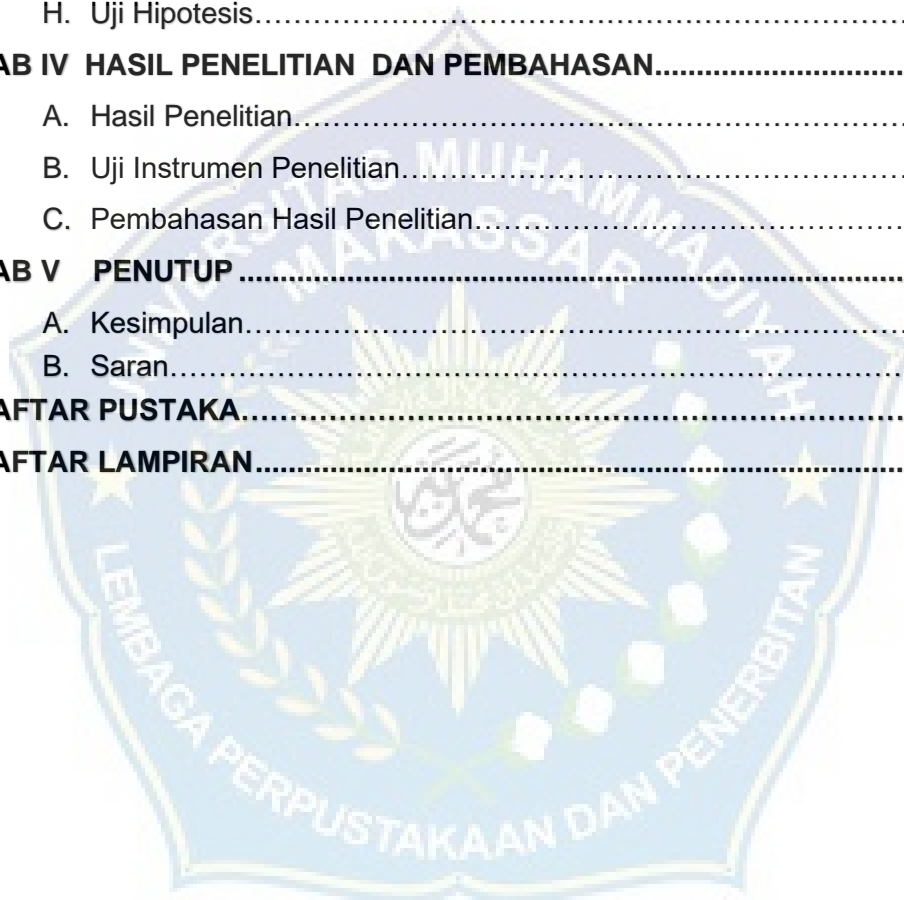
The results showed that Infrastructure Facilities (X) had a positive and significant effect on employee Work Effectiveness (Y) Judging from the results of the t-value calculated  $> t_{table}$  ( $5,438 > 1.691$ ) and significant value =  $0.00 < 0.05$

**Keywords:** *Infrastructure, Employee Work Effectiveness.*

## Daftar Isi

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>Er</b>
ror! Bookmark not defined.	
<b>KATA PENGANTAR.</b> .....	<b>i</b>
<b>v</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b>	
.....	<b>xi</b>
<b>i</b>	
<b>Daftar Isi</b>	
.....	<b>x</b>
<b>iii</b>	
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>xv</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2. Teori Organisasi.....	11
3. Sarana Prasarana.....	12
4. Efektivitas Kerja Karyawan.....	15
B. Tinjauan Empirik.....	20
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel.....	28
D. Sumber Data.....	29
E. Populasi dan Sampel.....	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Metode Analisis Data.....	31
H. Uji Hipotesis.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
A. Hasil Penelitian.....	34
B. Uji Instrumen Penelitian.....	41
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>55</b>
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>59</b>



## Daftar Tabel

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1	Tabel Skor Jawaban.....	31
Tabel 4.1	Data Sarana Prasarana Kantor.....	40
Tabel 4.2	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
Tabel 4.3	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.4	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Variabel X.....	44
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Variabel Y.....	45
Tabel 4.7	Uji Validitas.....	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibel Angket.....	50
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Sederhana.....	51
Tabel 4.10	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52

## Daftar Gambar

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	36





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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 mencepahi tujuan dalam Perusahaan. Ada pun tidak kalah pentingnya ialah sarana dan prasarana yang ada pada Perusahaan juga mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap efisiensi 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. Perusahaan harus mempersiapkan sarana dan prasarana dengan baik sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja karyawan, makan dari itu perlu adanya Upaya pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai untuk menjamin kelancaran aktivitas kerja karyawan.

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.

Dalam suatu Perusahaan, masalah yang sering muncul adalah masalah mengenai sarana dan prasarana. Dalam suatu Perusahaan jika sarana dan prasarana kurang memadai maka akan berdampak buruk kepada efektivitas kerja karyawannya. Efektivitas kerja karyawan dapat berjalan dengan baik dan tepat waktu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah diinginkan apabila didukung dengan sarana dan prasarana yang baik pada Perusahaan. Oleh karena itu dapat kita ketahui bahwasanya sarana prasarana dan efektivitas kerja karyawan sangat berhubungan erat satu sama lain.

PT. UPC Sidrap Bayu Energi adalah salah satu anak Perusahaan dari UPC Renewables, sebuah Perusahaan energi terbarukan yang beroperasi secara global. UPC Renewables fokus pada pengembangan, Pembangunan, dan operasi proyek-proyek energi terbarukan, termasuk pembangkit listrik tenaga bayu (PLTB). PT. UPC Sidrap Bayu Energi sendiri merupakan Perusahaan yang mengoperasikan PLTB Sidrap yang terletak di Jl. Kincir Angin No.1, Dusun 1 Kulua, Desa Lainungan, Kecamatan. Watang Pulu, Kabupaten. Sidrap Sulawesi Selatan. PLTB Sidrap merupakan salah

satu proyek PLTB terbesar di Indonesia dengan kapasitas 75 megawat (MW). Proyek ini berkontribusi dalam menyediakan energi bersih dan mengurangi emisi gas rumah kaca.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, sarana prasarana yang ada pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi menemukan adanya kendala yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Dampak buruk yang di dapatkan dari sarana prasarana yang belum memadai seperti jaringan wifi yang kurang kuat, kurangnya mesin fotocopy, serta sarana transportasi berupa mobil yang kurang dan juga motor untuk security yang dipakai untuk melakukan patroli. Dari kekurangan tersebut efektivitas kerja karyawan dapat terganggu seperti mempengaruhi target waktu, kualitas kerja berkurang. Sehingga dari permasalahan tersebut dapat membuat pekerjaan menjadi tertunda dan menjadikan pekerjaan semakin menumpuk dan membuat efektivitas kerja karyawan yang merujuk kepada tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya akan terganggu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh sarana dan prasarana terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di sampaikan maka masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu “Apakah sarana dan prasarana berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sarana dan prasarana terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap.”

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti, dapat memecahkan masalah yang sedang terjadi dilapangan secara ilmiah mengenai sarana dan prasarana serta dampaknya terhadap efektivitas kerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini akan dapat menjadi masukan dan memberikan manfaat dalam pengembangan dan pengelolaan sarana dan prasarana dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
3. Bagi akademis, sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di Universitas Muhammadiyah Makassar



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada pada Perusahaan yang dimana memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh Perusahaan. Manusia disini selalu berperan penting dalam perencanaan, pelaku dan sekaligus sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Manajemen merupakan suatu proses dalam mengatur semua hal yang dikerjakan baik itu individu maupun kelompok. Manajemen disini berperan penting dalam segala kegiatan untuk meningkatkan kemampuan pekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Manajemen merupakan proses kerja yang dimana meliputi memimpin atau mengarahkan suatu kelompok atau orang untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen menurut (Handoko, 2012) merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pemantuan upaya dan penggunaan sumber daya anggota organisasi serta sarana organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang didirikan.

Semakin besar perusahaan maka tentu semakin besar juga tenaga yang diperlukan, disatu sisi juga semakin banyak juga masalah yang akan dihadapi oleh Perusahaan tersebut, dikarenakan masalah yang

akan semakin kompleks, karena setiap manusia memiliki tingkah laku, pola pikir, serta kepetingan yang berbeda-beda. Oleh karena itu supaya aktifitas kerja karyawan dapat sesuai dan seirama dengan tujuan Perusahaan maka sangat dibutuhkan seorang pengatur tenaga kerja. Dalam hal ini peran dari manajemen sumber daya manusia sangat dituntut sebagai manajemen khusus untuk mengatur masalah-masalah yang berhubungan dengan produksi manusia dengan segala aktifitasnya dalam suatu Perusahaan meraka dapat bekerja dengan evektif, efisien dan bisa mencapai tujuan dari Perusahaan.

Menurut (Marwansyah 2014) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian konpensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”

Adapun menurut (Suwanto dan Yuniarsih, 2011) “Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan.” Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan

untuk mencapai tujuannya. Unsur yang paling menentukan bagi keberhasilan pencapaian tujuan adalah faktor manusianya, manusia yang bersumber daya harus terus ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat mendukung dan bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwasanya pengertian dan arti penting manajemen sumber daya manusia pada perusahaan adalah proses pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Dengan manajemen yang baik akan mudah mencapai tujuan dari Perusahaan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Kedudukan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu Perusahaan, olehnya itu agar sumber daya manusia berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh Perusahaan perlu adanya pengelohan, pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara baik sehingga tujuan dapat tercapai.

Bagian atau unit yang mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau biasa disebut dengan nama HRD, yang bertugas dalam perencanaan, pengembangan karir, pengembangan, pelatihan karyawan, evaluasi kinerja, dan kompensasi dan penilaian kinerja

karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat diperlukan dalam peningkatan efektivitas kerja karyawan yang dimana berada diruang lingkup organisasi atau Perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan praktik manajemen dan semua keputusan yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia itu sendiri. Tujuannya untuk memberikan suatu konsep kerja efektif baik secara kuantitas maupun secara kualitasnya kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit perusahaan itu berjalan sebagaimana yang diharapkan meskipun pada saat ini suatu perusahaan atau organisasi sudah menjalankan dengan baik, tetapi jika pelaksana atau orang-orang yang bekerja didalamnya tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya maka apa yang telah diharapkan tidak dapat berjalan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (H. Suparyadi 2015) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Sementara menurut (Sedarmayanti 2017) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk mendapatkan perubahan.



- b) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
  - c) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
  - d) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
  - e) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ Perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
  - f) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.
- c. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia terbagi dalam 2 (dua), yaitu fungsi Manajerial dan fungsi Operasional :

a) Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (planning), yaitu menentukan tujuan organisasi atau perusahaan, dengan mengembangkan rencana kerja organisasi dan membuat suatu strategi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Pengorganisasian (organizing), merupakan suatu proses kegiatan yang penyusunan struktur organisasi seperti penentuan, pengelompokan, pengaturan dan pembentukan pola hubungan kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pengarahan (directing) merupakan suatu proses yang dimana dilakukan oleh seorang atasan mengusahakan agar supaya

karyawan mau bekerja sama secara efektif dalam suatu organisasi atau perusahaan.

4. Pengendalian (controlling), merupakan fungsi dari manajemen yang bertugas untuk mengatur atau memastikan apakah SDM yang bekerja ini sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai apa yang direncanakan.

b) Fungsi Operasional

1. Pengadaan tenaga kerja, adalah sebuah proses yang dimana untuk mendapatkan jumlah dan jenis, tenaga kerja yang berkualitas supaya tujuan dari suatu organisasi atau Perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan sebelumnya .
2. Pengembangan, merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan agar tugas yang diberikan berjalan dengan baik.
3. Kompensasi, yaitu sebuah imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pekerja secara adil dan layak atas prestasi yang telah didapatkan selama bekerja.
4. Pengintegrasian, adalah menyatupadukan keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat agar tercipta kerja sama yang memberikan kepuasan.
5. Pemeliharaan, merupakan suatu usaha untuk memperhatikan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap dari para pekerja agar tetap bekerja produktif dan loyal guna menunjang pencapaian tujuan yang diinginkan.

6. Pemutusan hubungan kerja, adalah pengakhiran kerja atau memberhentikan karyawannya karena suatu hal.

## 2. Teori Organisasi

### a. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan suatu wadah dimana proses kegiatan interaksi sosial yang dilakukan oleh orang-orang yang ada didalam organisasi. Sebuah organisasi terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi, Kemudian dilaksanakan secara sistematis, guna mencapai tujuan bersama yang sebelumnya sudah ditentukan lebih dulu

Pengertian organisasi menurut (Hasibuan 2013) adalah “suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu”.

Organisasi menurut (Siagian 2008) mengemukakan bahwa “Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangkampungencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Pengertian organisasi juga disebutkan (Weber dikutip oleh Betty Yuliani Silalahi 2008), menyebutkan: “Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerjasama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya”

### 3. Sarana Prasarana

#### a. Pengertian Sarana Prasarana

Sarana Prasarana secara etimologi memiliki perbedaan, namun diantara keduanya itu memiliki keterlibatan sama dan sangat penting sebagai suatu alat yang menunjang suatu keberhasilan atau proses yang dimana dilakukan. Dengan begitu, suatu proses kegiatan yang akan dilaksanakan akan sulit tercapai keinginan oleh perusahaan yang diharapkan sebelumnya, jika sarana dan prasarana yang kurang memadai.

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”. Dengan tidak memadainya sarana prasarana yang ada, maka akan sulit tercapainya tujuan dalam perusahaan yang ingin dicapai. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 menyatakan bahwa, “Standar sarana dan prasarana kantor adalah pedoman yang dipakai sebagai skala baku ruang kantor, instrument kantor dan kendaraan dinas”.

Sarana Prasarana mempunyai arti yang sama dengan fasilitas yaitu dapat mempermudah dan memperlancar pekerjaan dalam rangka mencapai suatu keinginan atau tujuan. (Saraswati et al., 2021) 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”.

Antara sarana dan prasarana tidak terlalu jauh berbeda, diantara keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Untuk membedakannya, antara sarana dan Prasarana yaitu. Sarana lebih ditujukan kepada benda-benda yang bergerak, sementara prasarana lebih ditujukan kepada benda-benda yang tidak bergerak.

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).

Menurut (Wahyuni, 2014) mengemukakan “bahwa sarana dan prasarana adalah segala bentuk fasilitas kerja yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.” Untuk meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai perlu adanya sarana prasarana kerja yang baik yang disediakan oleh instansi atau perusahaan untuk mendukung pegawai dalam bekerja.

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.

#### b. Tujuan Sarana Prasarana

Tujuan dari sarana prasarana di suatu perusahaan adalah untuk mendukung kelancaran operasional dan kegiatan bisnis yang ada pada Perusahaan itu sendiri. Dengan Sarana prasarana yang baik tentu sangat membantu dan berperan penting untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih efisien dan produktif dalam pekerjaannya.

Tujuan utama adanya sarana prasarana kantor menurut Junaidi dalam (Yanti 2013 dalam Sulistiyawati 2021), sebagai berikut:

- a. Mempercepat suatu proses pelaksanaan kerja sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan Produktivitas, baik barang atau jasa.
- c. Hasil kerja lebih terjamin dan berkualitas
- d. Lebih mempermudah dalam kegiatan bekerja.
- e. Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih tajam
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.

#### c. Indikator Sarana Prasarana

Menurut (Sofyan 2004 dalam Sulistiyawati 2021) indikator sarana prasarana atau fasilitas kantor terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatan kantor, Semua peralatan yang digunakan untuk mendukung proses kerja di kantor.
- b. Peralatan inventaris, merupakan barang atau benda yang menjadi milik kantor atau perusahaan secara resmi.

- c. Perlengkapan kantor, Fasilitas yang mendukung kegiatan yang ada di kantor. Contohnya peralatan elektronik (Printer, Komputer, mesin fotocopy dan peralatan lainnya) dan prabot kantor (kursi, meja, lemari dan lainnya).
- d. Bangunan kantor, tempat yang digunakan untuk melakukan segala aktifitas yang ada pada kantor.
- e. Alat transportasi, Digunakan untuk membantu terlaksananya kegiatan di kantor. Alat transportasi yang dimaksud seperti, (truk, mobil, motor, dll).

#### **4. Efektivitas Kerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Efektivitas Kerja Karyawan**

Dalam sebuah perusahaan tentu ada target atau pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan perlu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Efektivitas mempersatukan unsur pokok untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan atau organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Priansa 2013 dalam Rahadian 2016) “efektivitas kerja adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan”. Sedangkan 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”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwasanya efektivitas kerja ialah keadaan atau kemampuan kerja karyawan yang berkaitan dengan efektivitas organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang untuk mencapai tujuan atau target yang diinginkan secara bersama-sama. Dengan efektivitas kerja, karyawan dapat memahami pelaksanaan kerja dengan menyesuaikan tugas masing-masing untuk mencapai pekerjaan yang efektif dan efisien. Dengan efektivitas kerja karyawan yang baik maka aktifitas-aktifitas yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

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”

#### b. Faktor-faktor Efektivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M. Steers, yaitu:

##### a) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja karena menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan



yang relatif tetap yang akan menentukan pola – pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

b) Karakteristik Lingkungan

Secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antara pegawai dan kondisi kerja. Ciri lingkungan ini selalu mengalami perubahan yang artinya memiliki sifat ketidakpastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.

c) Karakteristik Pekerja Faktor ini yang paling mempengaruhi efektivitas kerja karena meskipun sarana dan prasarana begitu lengkap, baiknya mekanisme kerja, namun apabila tidak ada dukungan kualitas sumber daya manusia yang mengisinya tidak akan ada artinya.

d) Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen Praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi mekanisme kerja saja. Mekanisme kerja ini meliputi penetapan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi juga dari kepemimpinan seorang pemimpin.

Tugas yang diberikan kepada karyawan bisa berjalan dengan baik apabila informasi jelas terkait tugas yang diberikan dan dapat dipahami dengan baik oleh karyawan.

c. Penilaian Efektivitas Kerja

Untuk mengukur efektivitas kerja karyawan pemimpin dalam sebuah perusahaan perlu memberikan pemahaman terhadap karyawan bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas. Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan cara melihat hasil tugas yang diberikan untuk karyawan, apakah tercapai atau tidaknya di dalam organisasi atau perusahaan. Apabila perusahaan atau organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dikatakan telah berjalan secara efektif. Dalam hal ini yang terpenting ialah bagaimana melihat apakah proses atau kegiatan yang dilakukan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun menurut (Richard dan M. Steers 1980) mengatakan bahwa :

a) Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

b) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dimiliki oleh seorang pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

c) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

d) Kualitas Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektivitas kerja dari organisasi itu. Kualitas mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

e) Penilaian Oleh Pihak Luar Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi diberikan oleh mereka (individu atau organisasi) dalam lingkungan organisasi itu sendiri, yaitu pihak-pihak dengan siapa organisasi ini berhubungan. Kesetiaan, kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada organisasi oleh kelompok-kelompok seperti para petugas dan masyarakat umum.

#### d. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut (Hasibuan 2003 dalam Rayhan et al., 2022) “efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi :

##### a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

##### b. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

##### c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

#### **B. Tinjauan Empirik**

Tinjauan empirik merupakan suatu metode penelitian yang dimana menggunakan data empiris atau data yang didapatkan dari pengamatan, pengalaman langsung, atau eksperimen untuk menjawab sebuah pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Dalam suatu tinjauan empirik ini, perlu dilakukan pengkajian ulang dari hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Pengkajian ulang penelitian terdahulu ini dapat

membantu para peneliti-peneliti selanjutnya yang dijadikan sebagai inspirasi dan pemahaman secara menyeluruh mengenai posisi penelitian.

Penelitian terdahulu juga bisa digunakan sebagai perbandingan dan bahan acuan untuk penelitian ini. Berikut ini beberapa penelitian yang dijadikan sebagai perbandingan dan bahan acuan :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul penelitian	variabel	Alat Analisis	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Rohmat Sahrul (2020)	Pengaruh Sarana, Prasarana dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) Asri Tulungagung	X1 : Pengaruh X2: Sarana X3: Kompensasi Y : Produktivitas Kerja	Regresi linier Berganda	Variabel penelitian berbeda, analisis data yang digunakan berbeda dan lokasi berbeda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana, prasarana dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan LKS ASRI Tulungagung.
2.	Tombakan Noris (2017)	Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional (Kanreg) XI Badan Kepegawaian Negara Manado.	X: Sarana Prasarana Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Lokasi Penelitian Berbeda dan variabel dependen berbeda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Regionar XI Badan Kepegawaian Negara Manado.

3.	Sulistiyawati (2021)	Pengaruh Sarana Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan	X : Sarana Prasarana Kantor Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Lokasi Penelitian Berbeda dan variabel dependen berbeda	Hasil dari penelitian ini bahwa Sarana Prasarana Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil Uji-t atau Uji parsial yang dilakukan didapat nilai thitung sebesar 23,159 sedangkan nilai ttabel 1,992 ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa Sarana Prasarana Kantor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai..
4.	Mery Febrian (2022)	Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor Camat Pangkalan Kuras	X : Sarana Prasarana Y : Efektivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Lokasi Penelitian Berbeda	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja sebesar 51,1%, sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5.	Armansyah Fudin (2020)	Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru	X : Sarana Prasarana Y : Kinerja Guru	Regresi Linier Sederhana	Lokasi Penelitian Berbeda dan variabel dependen berbeda	Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan kinerja guru di SMA Negeri I Matan Hilir Utara Kabupaten Ketapang dipengaruhi oleh sarana prasarana yang ada di sekolah, dimana diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,531 dan koefisien determinan 0,283 yang menunjukkan kinerja guru dipengaruhi oleh sarana prasarana pada taraf sedang. Sarana prasarana hanya mempengaruhi kinerja

						guru sebesar 28, 3% dimana faktorsarana prasarana dengan subfaktor sarana mencakup alat dan media pembelajaran serta perlengkapan penunjang, dan prasarana mencakup ruang. Sedangkan 71, 7% yang mempengaruhi kinerja gru ditentukan variabel lainnya.
6.	Aan Adrian (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Sarana Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto	X1 : Kompetensi X2 : Sarana Prasarana Y : Kinerja	Regresi Linier Berganda	Variabel penelitian berbeda, lokasi penelitian berbeda dan analisis yang digunakan berbeda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dampak adanya asumsi penilaian sangat baik (rerata interpretasi variabel X1 dan X2 > 4) dari responden yang berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), maka dapat dikatakan BKKBN telah menunjukkan kinerja yang sangat baik.
7.	Revina Rini Pelealudkk (2022)	Pengaruh Sarana dan Prasaran Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara	X : Sarana Prasarana Y : Efektivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Lokasi penelitian berbeda	Hasil analisis nilai koefisien regresi linear sederhana dan uji t menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Sarana dan Prasarana berpengaruh 84,3% sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi factor lain. Dengan demikian hipotesis terdapat pengaruh sarana dan prasarana terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan

						Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat diterima.
8.	Nurhafit Kurniawan (2017)	Pengaruh Standar Sarana dan Prasarana Terhadap Efektivitas Pembelajaran di RK AL-Firdaus	X: Implementasi Sarana dan Prasarana Y : Efektivitas Pembelajaran	Regresi Linier Sederhana	Lokasi Penelitian Berbeda dan variabel berbeda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Standar Sarana dan Prasarana memberi hubungan positif dan signifikan terhadap Efektifitas Pembelajaran TK AL Firdaus sebesar 96,5%, yang berarti bahwa peningkatan Efektifitas Pembelajaran TK AL Firdaus terjadi disebabkan oleh Implementasi Standar Sarana dan Prasarana sebesar 96,5 % dan sisanya 3,5 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti faktor motivasi belajar, kemampuan dasar, kondisi jasmani dan lingkungan.
9.	Try Riduwan Santoso (2020)	Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Proses Pembelajaran di SDN 1 Maparah Ciamis.	X : Sarana Prasaran Y : Efektivitas Proses Pembelajaran	Regresi Linier Sederhana	Lokasi Penelitian Berbeda dan variabel dependen berbeda	Hasil dari penelitian ini Koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y adalah sebesar 0,35 maka berada pada klasifikasi cukup karena terletak pada interval 0,41-0,60, hasil uji signifikansi 0,05 dan $(dk = 34-2=32)$ diperoleh tabel 2,0315. Dengan demikian thitung $4,13 \geq$ ttabel2,0315. Sehingga Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima, sedangkan Hipotesis Nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya sarana prasarana memiliki pengaruh terhadap efektivitas proses pembelajaran di SDN 1 Maparah Kecamatan panjalu Kabupaten Ciamissebesar 35 %.Pengaruh tersebut antara lain dari ruang



						belajar, buku dan sumber belajar, media pembelajaran, ruang perpustakaan, tempat laboratorium, tempat berolahraga.
10	Tri Adi Muslimin (2020)	Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul Ummah Pacet Mojokerto	X1 : Sarana X2: Prasarana Y : Mutu Pendidikan	Regresi Linier Berganda	Lokasi Penelitian Berbeda dan variabel dependen berbeda dan analisis yang digunakan juga berbeda	Hasil dari penelitian ini adalah, 1) Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana, prasarana terhadap mutu pendidikan, 2) Besarnya pengaruh sarana dan prasarana terhadap mutu pendidikan 36,4%. Sedangkan pengaruh prasarana terhadap mutu pendidikan 17,0%. Maka diketahui bahwa variabel sarana yang paling dominan mempengaruhi mutu pendidikan, 3) Hasil uji koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) diketahui nilai R Square sebesar 0,147, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 14,7%

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah struktur konseptual atau pendekatan berpikir yang digunakan untuk memahami dan menganalisis suatu masalah, situasi, atau topik tertentu. Kerangka pikir dapat membantu dalam mengorganisasi informasi, membuat asumsi yang relevan, dan dapat merumuskan pemecahan masalah secara sistematis dan akurat. Kerangka juga digunakan untuk menghubungkan variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian relevan. Adapun skema berpikir dalam penelitian ini adalah pengaruh sarana prasarana terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya maka dalam hal ini peneliti menentukan kerangka pikir penelitian yaitu, variabel independen dalam penelitian ini ialah sarana prasarana (X), sedangkan variabel dependennya yaitu efektivitas kerja karyawan (Y). Dan di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, maka penulis merumuskan hipotesis yang diajukan sehubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga bahwa sarana prsarana yang ada pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis 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.”

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi**

Penelitian ini dilaksanakan di PT UPC Sidrap Bayu Energi Sidrap yang terletak di Jl. Kincir Angin No.1, Dusun 1 Kulua, Desa Lainungan, Kecamatan. Watang Pulu, Kabupaten. Sidrap Provinsi. Sulawesi Selatan.

##### **2. Waktu**

Pelaksanaan penelitian ini akan dilaksanakan sekitar 2 bulan, pada bulan January – February 2024.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional Variable adalah unsur penelitian dimana memberikan penjas terkait variabel-variabel organisasi sehingga dapat diamati dan dapat diukur. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu,

variable bebas yaitu Sarana Prasarana (X) independen dan variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja karyawan (Y) dependen.

### **1. Sarana Prasarana (X)**

Didefinisikan sebagai suatu kelengkapan berbagai macam pembekalan yang ada pada perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan yang ada di PT. UPC Sidrap Bayu Energi.

### **2. Efektivitas Kerja Karyawan (Y)**

Didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam mencapai hasil atau tugas yang diinginkan dengan efektif dan efisien dan kontribusi positif dalam mencapai tujuan pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi.

## **D. Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau dari responden (kuesioner). Pada umumnya, data primer dapat dijadikan sebagai data utama karena keakuratannya tidak perlu dipertanyakan lagi. Dalam penelitian ini data didapatkan langsung dari karyawan PT. UPC Sidrap Bayu Energi.

### **2. Data Sekunder**

Adalah sumber data yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya. Data ini digunakan sebagai penopang data primer. Dalam penelitian ini, data dapat berupa dokumen, angket, buku-buku literatur maupun media perantara lainnya yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2013) “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.”

### **2. Sampel**

Ukuran sampel adalah banyaknya sampel yang diambil dari populasi. Sampel menurut (Sugiyono 2012) “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 buring sampling, yaitu keseluruhan elemen populasi yang dijadikan sampel yaitu 34 orang karyawan PT. UPC Sidrap Bayu Energi.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti memutuskan metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

### **1. 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 3.1 Skor Jawaban**

<b>Skor</b>	<b>Jawaban</b>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Setuju (S)
4	Sangat Setuju (SS)

## 2. Observasi

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

## 3. 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.

## **G. Metode Analisis Data**

Setelah Memproleh data, kemudian data yang didapatkan tadi diolah dan dianalisis dengan menggunakan rumus kuantitatif yaitu pengenalisaan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik sebagai berikut:

### 1. Uji Validasi

Uji validasi digunakan dalam mengukur valid atau tidaknya variabel dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka pertanyaan dianggap valid
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{table}$  maka pertanyaan dianggap tidak valid.

### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu keberadaan kesesuaian alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat pengukur tersebut memiliki hasil yang seragam apabila digunakan berulang kali pada waktu ke waktu. Menurut (Ghozali, 2013) "Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Reliabilitas diukur dengan Cronbach alpha. Variabel yang diukur dikatakan reliabel apabila nilai dari Cronbach alpha  $> 0,60$ .

### 3. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistik untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Apakah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen apakah berpengaruh negatif atau positif dan untuk memprediksi kan apabila nilai variabel dependen dan variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear sederhana, yaitu:



$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen ( Efektivitas Kinerja Karyawan)

X = Variabel Independen (Sarana Prasarana)

a = Konstanta (Nilai y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

## H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### a. Uji parsial (Uji-t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (ghozali 2016) apabila nilai thitung > ttabel berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, atau bisa juga dengan signifikansi di bawah 0.05 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variable dependen.

### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independent dalam menjelaskan varian variabel dependent. Secara sederhana koefisien ( $R^2$ ). Berarti menjelaskan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent atau seberapa besar pengaruh variabel dan pengaruh variabel lain.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

UPC Renewables adalah salah satu perusahaan energi terbarukan independen terbesar di kawasan asia pasifik dengan 539MW aset dalam pengembangan. UPC Renewables, didirikan pada tahun 1995 dan aktif di asia sejak tahun 2006, menegoperasikan 9 kantor di 8 negara di seluruh kawasan asia pasifik. Perusahaan perusahaan yang dibentuk UPC telah mengembangkan lebih dari 77 proyek pembangkit listrik tenaga angin dan surya dengan total kapasitas terpaang 5.000 MW dan nilai investasi lebih dari US\$ 8,9 Miliar.

Pembangkit Listrik Tenaga Bayu (PLTB) Sidrap Merupakan pembangkit bertenaga angin skala komersial pertama di indonesia sebagai wujud komitmen pemerintah dalam mencapai target bauran primer EBT, energi berkeadilan, dan sekaligus pengembangan investasi sektor EBT.

PLTB sidrap yang terletak di desa Mattirotasi dan desa lainungan, kec. Watang Pulu, Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, memulai operasi secara komersial pada tanggal 5 april 2018. Pengembangan proyek PLTB sidrap sendiri dilakukan dalam waktu 2,5 ( Agustus 2015 s.d Maret 2018).

Pembangkit Listrik Tenaga Angin/Bayu (PLTB) Sidrap Memiliki 30 buah Turbin. Kapasitas total PLTB sidrap adalah 75 MW dengan masing-

masing turbin berkapasitas 2,5 MW. Turbin tersebut dibangun pada menara baja setinggi 80 meter dan tiga buah bilah dengan panjang masing-masing sekitar 57 meter sehingga total ketinggian turbin tersebut mencapai 137 meter.

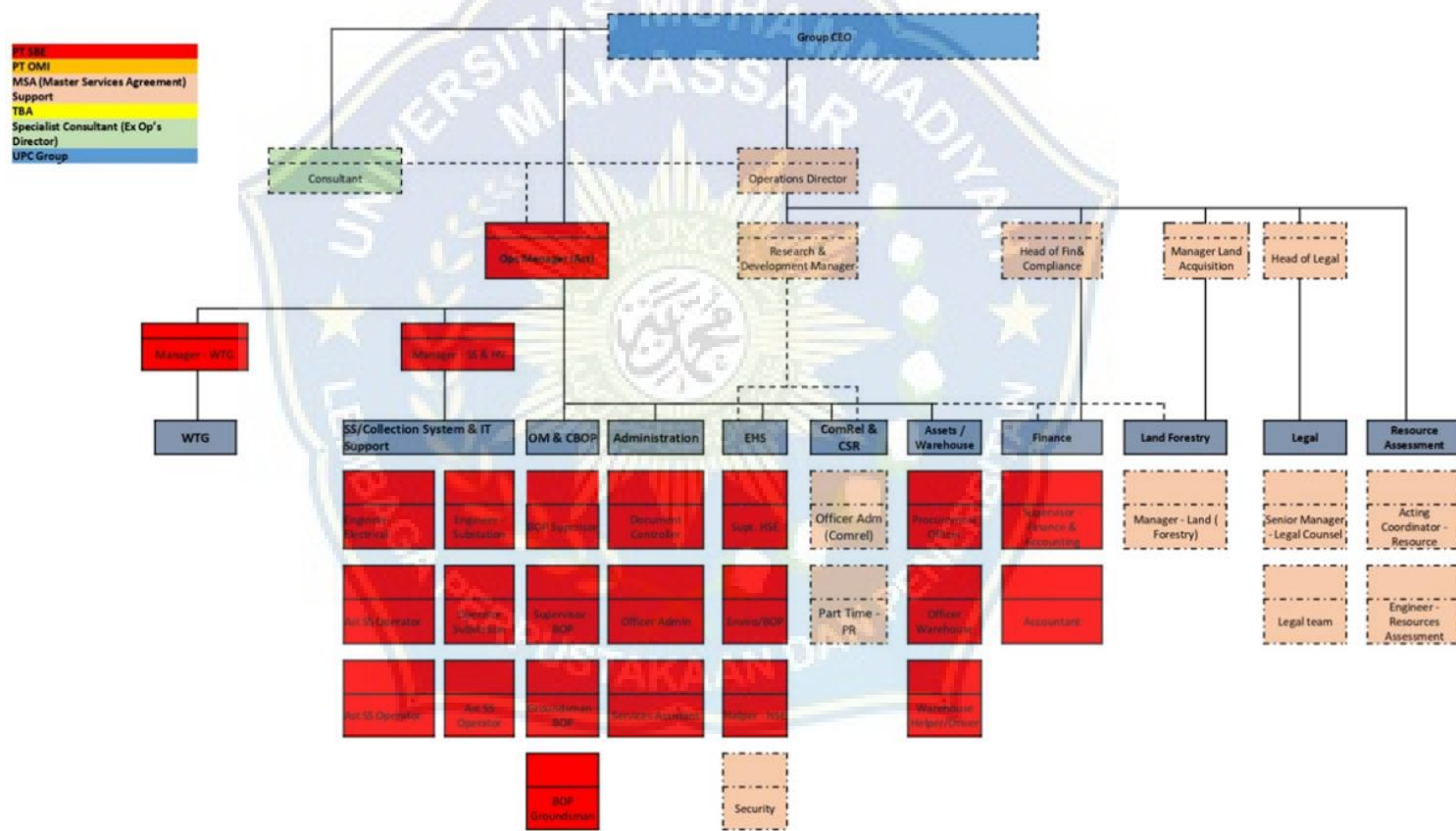
Proyek PLTB sidrap mempekerjakan 709 orang yang 95% nya adalah warga indonesia (WNI). Tarif tahap pertama dari PLTB sidrap sebesar US\$ 0,114 PER kWh atau setara dengan Rp. 1.540 per kWh. Kehadiran PLTB Sidrap diharapkan mampu memenuhi kebutuhan listrik di wilayah sulawesi selatan, Tenggara dan Barat (Sulselbar). Saat Ini. Kondisi kelistrikan wilayah Sulselbar mencapai 1.250 MW dengan beban puncak mencapai 1.050 MW. PLTB sidrap dengan kapasitas 75 MW merupakan PLTB sidrap Tahap satu.

## 2. Visi Misi Perusahaan

Visi dan misi PT. UPC Renewables adalah *"To be leader un the global transisition to renewables energy by delivering cost effective clean solutions, supporting local communities, conserving our environment and energizing a sustainable word"*

3. Struktur Organisasi

GAMBAR 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI



Job Description :

a. Divisi WTG (Wind Turbine Generator)

Divisi WTG bertugas untuk melakukan pemeriksaan rutin, pemeliharaan preventif, dan perbaikan jika ada kerusakan pada turbin angin. Mereka juga memantau kinerja turbin angin secara real-time menggunakan sistem pemantauan yang terintegrasi. Selain itu, tim WTG juga terlibat dalam pengujian dan instalasi turbin angin baru serta melakukan analisis data untuk meningkatkan efisiensi dan keandalan operasi.

b. Divisi SS/IT (Substation Team)

Dalam PLTB Sidrap adalah tim yang bertanggung jawab atas pengoperasian dan pemeliharaan substation atau gardu induk dalam Pembangkit Listrik Tenaga Bayu (PLTB) Sidrap. Tim ini bertugas untuk memastikan keandalan dan efisiensi sistem tenaga listrik di gardu induk.

Tim Substation (SS) Bertanggung jawab untuk mengoperasikan dan memantau peralatan di gardu induk, seperti transformator, pengendali penerusan, dan peralatan lainnya. Mereka juga melakukan pemeliharaan rutin, inspeksi, dan perbaikan jika diperlukan. Tujuan utama tim SS adalah untuk memastikan pasokan listrik yang stabil dan aman ke jaringan distribusi.

c. Divisi OM/BOP (Operational Management/Balance of Production)

Dalam PLTB Sidrap divisi OM (Operational Management) bertanggung jawab atas pengelolaan operasional harian pembangkit listrik, termasuk pemantauan, pengendalian, dan perencanaan produksi energi listrik. Mereka berfokus pada efisiensi operasional, pemeliharaan

rutin, dan penanganan gangguan dalam pembangkit listrik.

d. Divisi Administrasi

Divisi administrasi bertanggung jawab dalam mengurus surat-menyurat, pengadaan barang dan jasa, pengelolaan inventaris, serta pemenuhan kebutuhan administratif lainnya. Mereka berperan penting dalam menjaga kelancaran proses administratif, sehingga memungkinkan tim operasional dan manajemen PLTB Sidrap dapat fokus pada tujuan utama pembangkit listrik.

e. Divisi HSE (Health, Safety, and Environment)

Dalam PLTB Sidrap adalah tim yang bertanggung jawab atas keamanan, kesehatan, dan lingkungan di dalam pembangkit listrik. Mereka memiliki peran penting dalam memastikan bahwa operasional PLTB Sidrap berjalan dengan aman, sehat, dan ramah lingkungan.

Tugas utama divisi HSE meliputi pengembangan kebijakan dan prosedur keamanan, kesehatan, dan lingkungan, pelatihan karyawan mengenai keselamatan kerja, pengawasan terhadap penerapan standar keamanan, penanganan limbah, serta pemantauan dampak lingkungan yang dihasilkan oleh pembangkit listrik.

f. Divisi CSR (Corporate Social Responsibility)

Dalam PLTB Sidrap adalah tim yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program-program tanggung jawab sosial perusahaan. Divisi ini berfokus pada upaya untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar PLTB Sidrap serta lingkungan sekitarnya.

Program CSR PLTB Sidrap dapat mencakup pendirian sekolah, pelatihan keterampilan, pengembangan sumber daya manusia, program

kesehatan, pengelolaan lingkungan, serta pembangunan infrastruktur yang bermanfaat bagi masyarakat sekitar.

g. Divisi Warehouse

Dalam PLTB Sidrap adalah tim yang bertanggung jawab atas pengelolaan gudang atau penyimpanan barang yang digunakan dalam operasional pembangkit listrik. Tugas utama divisi Warehouse meliputi penerimaan barang, penyimpanan yang tepat dan teratur, pengeluaran barang sesuai permintaan, pengontrolan inventaris, serta pemeliharaan dan pemantauan kondisi barang. Mereka juga bertanggung jawab dalam mengatur logistik, termasuk pengiriman dan pengangkutan barang ke lokasi yang dibutuhkan. Mereka memiliki peran penting dalam memastikan ketersediaan dan kelancaran pasokan barang dan suku cadang yang diperlukan untuk menjaga operasional PLTB Sidrap

h. Divisi Keuangan

Tugas utama divisi Keuangan meliputi perencanaan anggaran, pengawasan pengeluaran dan penerimaan, pemantauan arus kas, pengelolaan aset, serta pelaporan keuangan kepada pihak terkait. Mereka bekerja sama dengan tim manajemen PLTB Sidrap untuk memastikan kelancaran kegiatan keuangan dan pemenuhan kebutuhan dana yang diperlukan dalam operasional pembangkit listrik.

i. Divisi Land and Forestry

Tugas utama divisi Land and Forestry meliputi pemantauan dan pemeliharaan lahan, pengelolaan vegetasi, perlindungan dan pemulihan lingkungan, serta pemantauan dampak lingkungan yang dihasilkan oleh PLTB Sidrap. Mereka juga dapat terlibat dalam program penghijauan,

konservasi, dan upaya perlindungan terhadap flora dan fauna di sekitar PLTB Sidrap.

## B. Uji Instrumen Penelitian

### A. Uji Statistik Deskripsi

Berikut ini akan di gambarkan atau di deskriptifkan dari data masing-masing informasi mengenai identitas responden mulai dari jenis umur, jenis kelamin , dan pendidikan.

#### a. Deskripsi profil responden berdasarkan umur

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka peneliti menyajikan karakteristik ini dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

	No	Umur Responden	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	21 – 30 Tahun	3	8.8%
	2	31 – 40 Tahun	21	61.8%
	3	41 – 50 Tahun	5	14.7%
	4	51 – 60 Tahun	4	11.8%
	5	61 – 70 Tahun	1	2.9%

*Sumber data primer yang diolah 2024*

Berdasarkan uraian tabel 4.1 pengelompokan umur 21-50 yakni staf dan kontrak dan umur 51-70 yakni staf senior manager (Penasihat) di UPC Sidrap Bayu Energi, maka diperoleh hasil dari



karakteristik responden dari segi umur yakni : responden yang berumur 21-30 tahun berada di angka 3 responden (8.8%), sedangkan responden yang berumur 31-40 tahun berada di angka 21 responden (61.8%), responden yang berumur 41-50 tahun berada di angka 5 responden (14.7%). responden yang berumur 51-60 tahun berada di angka 4 responden (11.8%). Serta responden yang berumur 61-70 tahun berada di angka 1 responden (2.9%). maka dapat di interprestasikan dalam perspektif keilmuan bahwa rata-rata responden yang berumur 31-40 tahun yang melakukan analisa Pengaruh Sarana Prasarana terhadap evektifitas kerja karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap.

**b. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin**

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok laki-laki dan perempuan , dan agar lebih jelasnya maka di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kalamín**

	No	Jenis kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	laki-laki	31	91.2%
	2	Perempuan	3	8.8%
	Jumlah Responden		34	100%

*Sumber data primer yang diolah 2024*

Berdasarkan table 4.2 diatas dapat dilihat bahwa pekerjaan yang diberikan oleh manajer dapat dikerjakan oleh laki-laki ataupun perempuan. Dari hasil penelitian mengenai jenis kelamin responden dapat dijelaskan bahwa 31 responden dengan tingkat persentase 91.2% berjenis kelamin laki-laki dan 3 responden dengan tingkat persentase 8.8% berjenis kelamin perempuan, dengan jumlah keseluruhan yaitu sebanyak 34 orang Karyawan.

### c. Deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden dari segi pendidikan akan menggambarkan latar belakang dari responden, sehingga dalam kegiatan ini dapat di klarifikasikan sesuaikan dengan tingkat pendidikan responden yakni: D3, S1, S2, Dan SMA/SMK. Maka dari itu pengelompokkan karakteristik ini dapat di lihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	S1	28	82.4%
	2	Diploma	0	0%
	3	SMA/SMK	6	17.6%
Total			34	100%

*Sumber data PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap*

Secara seksama, dari tabel 4.3 dapat di analisa di mana karakteristik responden di tingkat pendidikan sarjana (S1) ini berada

pada angka 28 responden (82.4%), Diploma tidak memiliki responden sama sekali (0%) , dan SMA/SMK responden 6 (17.6%). Sehingga dapat di simpulkan bahwa responden tingkat pendidikan sarjana (S1) lebih mendominasi.



## B. Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variabel ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan perindikator beserta frekuensi dan skor yang diperoleh.

Berdasarkan judul dan rumusan masalah pada penelitian ini yang terdiri dari variabel Sarana Prasarana (X), Efektivitas Kerja Karyawan (Y) dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Berikut deskripsi dari masing masing variabel dari hasil penyebaran data kuisisioner dijelaskan seperti dibawah ini:

### a. Analisis Deskripsi Variabel Sarana Prasarana (X)

Berikut hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel sarana prasarana (X):

**Tabel 4.4**  
**Analisis Deskriptif Variabel X**

Frekuensi (F) dan Persentase (%)											
No	Item	SS (5)		S (4)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1	22	64.7%	12	35.3%	0	0	0	0	124	3.64
2	X2	23	67.6%	11	32.4%	0	0	0	0	125	3.67
3	X3	19	55.9%	15	44.1%	0	0	0	0	121	3.55
<b>4</b>	<b>X4</b>	<b>28</b>	<b>82.4%</b>	<b>6</b>	<b>17.6%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>3.82</b>
5	X5	20	58.8%	14	41.2%	0	0	0	0	122	3.58
6	X6	27	79.4%	7	20.6%	0	0	0	0	129	3.79

7	X7	16	47.1%	15	44.1%	3	8.8%	0	0	115	3.38
8	X8	23	67.6%	11	32.4%	0	0	0	0	125	3.67
9	X9	23	67.6%	11	32.4%	0	0	0	0	125	3.67
10	X10	14	41.2%	20	58.8%	0	0	0	0	116	3.41

Sumber: olahan data spss 2024

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden mengenai variabel Sarana Prasarana (X) indikator yang memiliki nilai mean terbesar berada pada X4 yaitu “ Apakah sisitem pelaporan kerusakan atau kehilangan peralatan inventaris efektif” dengan nilai sebesar 3.82 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 28 responden atau 82.4%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai mean terkecil berada pada X7 yaitu “Apakah fasilitas di dalam bangunan kantor memenuhi kebutuhan keseharian anda sebagai karyawan” dengan nilai mean 3.38 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden atau 47.1%.

### 1. Analisis Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Berikut hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.5

#### Analisis Deskriptif Variabel Y

Frekuensi (F) dan Persentase (%)											
No	Item	SS (5)		S (4)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	21	61.8%	13	38.2%	0	0	0	0	123	3.61
2	Y2	27	79.4%	7	20.6%	0	0	0	0	129	3.79
3	Y3	21	61.8%	13	38.2%	0	0	0	0	123	3.61

4	Y4	20	58.8%	14	41.2%	0	0	0	0	122	3.58
5	Y5	17	50.0%	17	50.0%	0	0	0	0	119	3.50
<b>6</b>	<b>Y6</b>	<b>29</b>	<b>85.3%</b>	<b>5</b>	<b>14.7%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>131</b>	<b>3.85</b>
7	Y7	19	55.9%	15	44.1%	0	0	0	0	121	3.55
8	Y8	21	61.8%	13	38.2%	0	0	0	0	123	3.61
9	Y9	26	76.5%	8	23.5%	0	0	0	0	128	3.76
<b>10</b>	<b>Y10</b>	<b>15</b>	<b>44.1%</b>	<b>19</b>	<b>55.9%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>117</b>	<b>3.44</b>

Sumber: hasil olahan data spss 2024

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden mengenai variabel Epektifitas Kerja Karyawan (Y) indikator yang memiliki nilai mean terbesar berada pada Y6 yaitu “ Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya” dengan nilai sebesar 3.85 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 29 responden atau 85.3%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai mean terkecil berada pada Y10 yaitu “Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan tepat waktu, saya memerlukan tambahan waktu” dengan nilai mean 3.44 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 15 responden atau 44.1%.

### 3. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner harus dilakukan dengan uji validitasnya. Uji validitasnya berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas product moment menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitu pula uji validitas product moment pearsoncorrelation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka angket atau kuesioner tersebut dinyatakan valid, sedangkan
2. Jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel, maka angket atau kuesioner dinyatakan tidak valid.

Data pada penelitian ini dikatakan valid apabila nilai kolerasi  $> 0,338$  atau nilai  $r$  hitung  $>$  Nilai  $r$  tabel dengan nilai  $df = N-2$ . Dalam penelitian ini  $N=34$  ketika menggunakan rumus maka  $df= 34-2 = 32$  Jadi nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini untuk  $df=32$  yaitu  $0,338$ .

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas**

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Sarana Prasarana	X1	0.604	0.338	Valid
		X2	0.482	0.338	Valid
		X3	0.404	0.338	Valid
		X4	0.649	0.338	Valid
		X5	0.451	0.338	Valid
		X6	0.409	0.338	Valid
		X7	0.565	0.338	Valid
		X8	0.585	0.338	Valid
		X9	0.456	0.338	Valid
		X10	0.461	0.338	Valid
2	Efektivitas Kerja Karyawan	Y1	0.356	0,338	Valid
		Y2	0.518	0,338	Valid
		Y3	0.748	0,338	Valid
		Y4	0.541	0,338	Valid
		Y5	0.458	0,338	Valid
		Y6	0.351	0,338	Valid
		Y7	0.622	0,338	Valid
		Y8	0.382	0,338	Valid
		Y9	0.594	0,338	Valid
		Y10	0.402	0,338	Valid

Sumber data :IBM SPSS Statistic 29

Dengan demikian, dari hasil tabel 4.6 variabel (X) Sarana Prasaran (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.



## b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah suatu pengujian yang berorientasi pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi pada sebuah kuesioner. Secara umum realibilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan yang dapat dipercaya. Uji realibilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistic lainnya hasil uji realibilitas Alpha cronboach pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari nilai probabilitas maka item-item angket yang digunakan dinyatakan realibel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai probabilitas maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak realibel atau tidak konsisten.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik cronbach's alpha. Indeks reliabilitas dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Jika koefisien cronbach's alpha kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Realibel Angket**

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

*Sumber data :IBM SPSS Statistic 29*

Dari tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu Sarana Prasarana sebesar 0,670 dan variabel Y Ewektifitas Kerja Karyawan sebesar 0,662 kemudian nilai alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas dengan nilai  $N=34$  dicari pada distribusi nilai probabilitas signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.60. Maka dapat disimpulkan Alpha variabel X yaitu Sarana Prasarana sebesar 0.670 dan variabel Y Ewektifitas 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.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen

(bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut ini hasil uji data regresi linear sederhana sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
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

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
Sumber data : IBM SPSS Statistic 29

Berdasarkan hasil uji diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

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

Merujuk pada hasil diatas maka diperoleh hasil analisis variabel independen ke dependen sebagai berikut :

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 %.

## 5. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian sederhana untuk mengetahui Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan 2 metode Uji T, dan Koefisien determinasi.

### a. 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.

### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.9**  
**Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 <sup>a</sup>	,480	,464	1,71813
a. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA				

Sumber data : IBM SPSS Statistic 29

Dari tabel 4.9 diatas, berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan pengujian indikator dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas terhadap jawaban responden, maka hasilnya menunjukkan bahwa Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karaywan 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.

Dari hasil penelitian yang didapatkan dan dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu sebagai berikut :

1. Sulistiyawati pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Sarana Prasarana Kantor Kinerja Pegawai pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawei selatan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sarana Prasarana berpengaruh signifikan dan nilainya positif.
2. Mery Febrian tahun 2022 dengan judul Pengaruh Sarana dan

Prasarana terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor camat Pangkalan Kuras. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sarana Prasarana berpengaruh signifikan dan nilainya positif.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti ketika sarana prasarana ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja karyawan yang ada pada PT. UPC Sidrap bayu energi.

#### **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka adapun saran-saran yang dapat di berikan sehubungan dengan hasil kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

Disarankan kepada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap agar kiranya lebih meningkatkan lagi perhatian pada Sarana Prasarana atau fasilitas yang ada pada perusahaan. Dengan adanya sarana prasarana yang baik segala bentuk aktifitas yang dilakukan dalam menunjang kerja karyawan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, sarana prasarana yang memadai juga dapat meningkatkan citra perusahaan di mata karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Betty Yuliani Silalahi, 2008 . Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Jurnal Psikologi Volume 2, No. 1,
- Datus Salam & Rosy, 2022 . Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik.
- Ghozoli. 2013. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko dalam murty. 2012. Manfaat penilaian kerja bagi kinerja pegawai. Hilos Tensados.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Junita, Audia Pentana, Sopi Sitorus, Indra Syahputra, 2022. Pengalaman Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan, DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- Marwansyah, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Rahadian, A.H. & Mila Kencana. 2016. "Pengaruh disiplin dan motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor". Dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi. Vol.8, No.2 (September, XVI) Bogor
- Rayhan, Muhammad \*, Azwar Mustofa, Anwar. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera. Jurnal Administrasi Profesional.
- Sulistiyawati, 2021. Pengaruh Sarana Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.
- Saraswati, Anandya, Leonardo Budi, and Maria Magdalena Minarsih. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi. Dan Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai." Journal of Management 7(1)
- Sedarmayanti, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Steers, Ricard m. 1986. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.



Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi.

Suwatno., dan Yuniarsih. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. CV. Alfabeta, Bandung.

Siagian, S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Wahyuni, Sri, 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah



## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 : KUISONER

#### KUISONER PENELITIAN

Sebelumnya saya sampaikan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu Serta Saudara/i kesediaannya untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab pernyataan yang ada dalam kuisoner dalam rangka proses penelitian sebagai bagian yang digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi (Pembangkit Listrik Tenaga Angin) Kabupaten Sidrap”**.

#### IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda Dibawah ini:

Nama : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : .....

Job/Divisi : .....

#### PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat anda lakukan berdasarkan skala berikut:

- 4 = Sangat Setuju (SS)
- 3 = Setuju (S)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

<b>Sarana Prasarana (X)</b>					
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>			
		<b>SS (4)</b>	<b>S (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>
	<b>Mesin dan Peralatan Kantor</b>				
1.	Apakah Anda merasa mesin dan peralatan kantor yang tersedia sesuai dengan tuntutan pekerjaan Anda?				
2	Apakah Anda merasa perlu mendapatkan pelatihan tambahan terkait penggunaan mesin dan peralatan kantor?				
	<b>Peralatan Inventaris</b>				
3	Sarana prasarana yang ada dan yang digunakan telah diinventarisasi dengan baik (memiliki nomor kode inventaris)				
4	Apakah sistem pelaporan kerusakan atau kehilangan peralatan inventaris efektif?				
	<b>Perlengkapan Kantor</b>				
5	Apakah stok perlengkapan kantor selalu mencukupi untuk mendukung tugas sehari-hari Anda?				
6	Apakah Anda puas dengan kualitas perlengkapan kantor yang disediakan oleh perusahaan?				
	<b>Bangunan Kantor</b>				
7	Apakah fasilitas di dalam bangunan kantor memenuhi kebutuhan keseharian Anda sebagai karyawan?				
8	Apakah Anda merasa nyaman dan aman bekerja di lingkungan bangunan kantor?				
	<b>Alat Transportasi</b>				
9	Apakah ketersediaan alat Transportasi yang disediakan oleh perusahaan cukup?				
10	Apakah kendaraan atau alat transportasi yang disediakan memberikan kenyamanan dan keamanan selama perjalanan?				

Efektivitas Kerja Karyawan (Y)					
No.	Pernyataan	Skala			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1.	<b>Kualitas Kerja</b>				
	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan				
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi				
3	Saya Dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya				
4	<b>Kuantitas Kerja</b>				
	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu				
5	Dalam bekerja saya selalu teliti mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.				
6	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya				
7	<b>Pemanfaatan Waktu</b>				
	Saya bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan				
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.				
9	Saya merasa sistem manajemen waktu ditempat kerja mendukung efektivitas dan efisiensi pekerjaan saya				
10	Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan tepat waktu, saya memerlukan tambahan waktu				

**Lampiran 2  
Data Tabulasi**

*Sarana Prasarana (X)*

SARANA PRASARANA (X)										
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total X
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	34
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	35
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	35
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34

Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

EVEKTIFITAS KERJA KARYAWAN (Y)										
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL Y
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	35
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	34
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	35
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37

**Lampiran 3**  
**Uji Analisis Deskriptif**

Umur					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	3	8.8	8.8	8.8
	31-40	21	61.8	61.8	70.6
	41-50	5	14.7	14.7	85.3
	51-60	4	11.8	11.8	97.1
	61-70	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Jenis.Kelamin					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Laki-laki	31	91.2	91.2	91.2
	Perempuan	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Pendidikan.Terakhir					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	17.6	17.6	17.6
	S1	28	82.4	82.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**Lampiran 4**  
**Analisis Deskriptif Variabel**

<b>Statistics</b>											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,6471	3,6765	3,5588	3,8235	3,5882	3,7941	3,3824	3,6765	3,6765	3,4118
Minimum		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
Maximum		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	12	35,3	35,3	35,3
	SANGAT SETUJU	22	64,7	64,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	11	32,4	32,4	32,4
	SANGAT SETUJU	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	



<b>X3</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	15	44,1	44,1	44,1
	SANGAT SETUJU	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>X4</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	6	17,6	17,6	17,6
	SANGAT SETUJU	28	82,4	82,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>X5</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	14	41,2	41,2	41,2
	SANGAT SETUJU	20	58,8	58,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>X6</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	7	20,6	20,6	20,6
	SANGAT SETUJU	27	79,4	79,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>X7</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8,8	8,8	8,8
	SETUJU	15	44,1	44,1	52,9
	SANGAT SETUJU	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>X8</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	11	32,4	32,4	32,4
	SANGAT SETUJU	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>X9</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	11	32,4	32,4	32,4
	SANGAT SETUJU	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>X10</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	20	58,8	58,8	58,8
	SANGAT SETUJU	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Statistics											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,6176	3,7941	3,6176	3,5882	3,5000	3,8529	3,5588	3,6176	3,7647	3,4412
Minimum		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	13	38,2	38,2	38,2
	SANGAT SETUJU	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	7	20,6	20,6	20,6
	SANGAT SETUJU	27	79,4	79,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	13	38,2	38,2	38,2
	SANGAT SETUJU	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y4					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	14	41,2	41,2	41,2
	SANGAT SETUJU	20	58,8	58,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y5					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	17	50,0	50,0	50,0
	SANGAT SETUJU	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y6					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	5	14,7	14,7	14,7
	SANGAT SETUJU	29	85,3	85,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y7					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	15	44,1	44,1	44,1
	SANGAT SETUJU	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>Y8</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	13	38,2	38,2	38,2
	SANGAT SETUJU	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>Y9</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	8	23,5	23,5	23,5
	SANGAT SETUJU	26	76,5	76,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

<b>Y10</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	19	55,9	55,9	55,9
	SANGAT SETUJU	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	



X9	Pearson Correlation	,147	,059	,272	,340*	,188	-,041	,314	,059	1	-,060	,456**
	Sig. (2-tailed)	,407	,739	,120	,049	,287	,817	,071	,739		,736	,007
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X10	Pearson Correlation	,368*	,068	-,099	,231	,214	,278	,153	,195	-,060	1	,461**
	Sig. (2-tailed)	,032	,704	,577	,190	,224	,111	,387	,268	,736		,006
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,604**	,482**	,404*	,649**	,451**	,409*	,565**	,585**	,456**	,461**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	,004	,018	<,001	,007	,016	<,001	<,001	,007	,006	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Keterangan :

X1 :Apakah Anda merasa mesin dan peralatan kantor yang tersedia sesuai dengan tuntutan pekerjaan Anda?

X2 :Apakah Anda merasa perlu mendapatkan pelatihan tambahan terkait penggunaan mesin dan peralatan kantor?

X3 :Sarana prasarana yang ada dan yang digunakan telah diinventarisasi dengan baik (memiliki nomor kode inventaris)

X4 : Apakah sistem pelaporan kerusakan atau kehilangan peralatan inventarisasi efektif?

X5 : Apakah stok perlengkapan kantor selalu mencukupi untuk mendukung tugas sehari-hari Anda?

X6 : Apakah Anda puas dengan kualitas perlengkapan kantor yang disediakan oleh perusahaan?

X7 : Apakah fasilitas di dalam bangunan kantor memenuhi kebutuhan keseharian Anda sebagai karyawan?

X8 : Apakah Anda merasa nyaman dan aman bekerja di lingkungan bangunan kantor?

X9 : Apakah ketersediaan alat Transportasi yang disediakan oleh perusahaan cukup?

X10: Apakah kendaraan atau alat transportasi yang disediakan memberikan kenyamanan dan keamanan selama perjalanan?





Y8	Pearson Correlation	,128	-,101	,128	,203	,182	,015	,154	1	,134	-,032	,382*
	Sig. (2-tailed)	,470	,569	,470	,251	,304	,933	,384		,449	,856	,026
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y9	Pearson Correlation	-,008	,403*	,420*	,381*	,416*	-,035	,066	,134	1	,214	,594**
	Sig. (2-tailed)	,962	,018	,013	,026	,014	,846	,712	,449		,225	<,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y10	Pearson Correlation	-,154	,013	,333	,142	,178	-,133	,312	-,032	,214	1	,402*
	Sig. (2-tailed)	,384	,942	,054	,424	,315	,454	,072	,856	,225		,018
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,356*	,518**	,748**	,541**	,458**	,351*	,622**	,382*	,594**	,402*	1
	Sig. (2-tailed)	,039	,002	<,001	<,001	,006	,042	<,001	,026	<,001	,018	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Keterangan:

- Y1 : Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan
- Y2 : Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi
- Y3 : Saya Dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya
- Y4 : Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu
- Y5 : Dalam bekerja saya selalu teliti mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.
- Y6 : Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya
- Y7 : Saya bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan
- Y8: Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- Y9 : Saya merasa sistem manajemen waktu ditempat kerja mendukung efektivitas dan efisiensi pekerjaan saya
- Y10: Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan tepat waktu, saya memerlukan tambahan waktu.

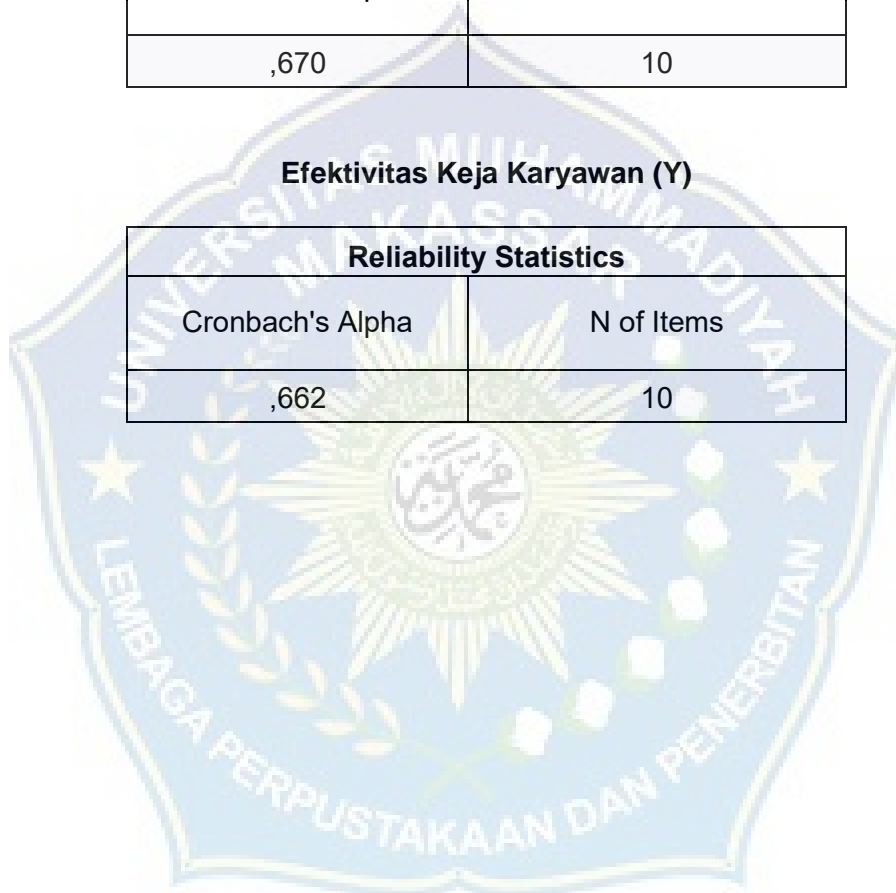
**Lampiran 6**  
**Uji Reliabilitas**

**Sarana Prasarana (X)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,670	10

**Efektivitas Kerja Karyawan (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,662	10



**Lampiran 7**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 <sup>a</sup>	,480	,464	1,71813

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
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

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

## Lampiran 8

### Surat Izin



Sidrap, 26 Februari 2024

Nomor : 016.LO/MNG/UPC-SBE/II/2024  
Perihal : Tanggapan Surat Permohonan Penelitian

Kepada Yth.:

**Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Makassar**  
Di

Tempat

Dengan Hormat,

Merujuk kepada Surat Permohonan Izin Penelitian/Pengambilan Data 2373/S.01/PTSP/2024, kami menyampaikan bahwa kami sangat berterima kasih atas surat permohonan yang Bapak/Ibu kirimkan kepada kami pada bulan Februari 2024.

Terkait dengan permohonan penelitian bagi mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang diterangkan secara detail sebagai berikut:

Nama : Jabal Nur  
NIM : 105721113220  
Judul Skripsi : Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT UPC SIDRAP BAYU ENERGI (Pembangkit Listrik Tenaga Bayu) Kab. Sidrap

Melalui surat ini, disampaikan bahwa kami menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di PLTB Sidrap. Untuk konfirmasi lebih lanjut, silahkan menghubungi Ibu Yanti – 08118622388.

Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,  
PT UPC Sidrap Bayu Energi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pribadhi Satriawan', written over a blue circular stamp.

**Pribadhi Satriawan**  
Manager Operasi

#### **PT. UPC SIDRAP BAYU ENERGI**

JL. Kincir Angin No.1, Dusun 1 Kulua,  
Desa Lainungan, Kec. Watang Pulu,  
Kab. Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, 91661  
[www.upcrenewables.com](http://www.upcrenewables.com)



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : **2373/S.01/PTSP/2024**

Lampiran : -

Perihal : **Izin penelitian**

**Kepada Yth.**

Pimpinan PT. UPC Sidrap Bayu Energi

di-

**Tempat**

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3496/05/C.4-VIII/I/1445/2024 tanggal 26 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **JABAL NUR**  
Nomor Pokok : 105721113220  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar  
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara , dengan judul :

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

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **31 Januari s/d 30 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar

Pada Tanggal 31 Januari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**

Pangkat : PEMBINA TINGKAT I

Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Jabal Nur  
Nim : 105721113220  
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	24 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 29 April 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nur Sholah S. Jum., M.I.P.  
UPTBM. 064 591



Lampiran 9  
Dokumentasi





## BIOGRAFI PENULIS



Jabal Nur panggilan Jabal lahir di Pangkep pada tanggal 11 Juni 2001 anak dari pasangan suami istri yang bernama bapak Usman dan ibu Musriani. Peneliti adalah anak ke dua dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Nangka Borong Bilalang Kelurahan Kalebajeng, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN Limbung Puteri, lulus pada tahun 2013, SMP Muhammadiyah Limbung lulus pada tahun 2016, SMAN 2 Gowa lulus pada tahun 2019 dan mulai mengikuti program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Sudi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.