



## Penaruh Kurangnya Sarana Prasarana Kantor Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Alya Elva Lianda Nasution<sup>1</sup>, Arnida Wahyuni Lubis<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email : \*[alyanasution55@gmail.com](mailto:alyanasution55@gmail.com) [arnidawahyuni@yahoo.com](mailto:arnidawahyuni@yahoo.com)

**Abstract** *Esources such as capital and office infrastructure. Human resources are the most important thing for an institution, because humans have the ability to set goals, collaborate, and work so that planned goals are achieved. Likewise, it is no less important than the office infrastructure in an institution that has a big influence in efforts to increase work efficiency and effectiveness. Therefore, an institution really needs office infrastructure that can be used by employees in carrying out their duties and responsibilities so that administrative activities and other operational activities can run well and smoothly.*

*Office infrastructure is one of the factors that supports the success of an institution in achieving the organization's goals. Office facilities and infrastructure are an important part that need to be prepared ideally and continuously so that they can ensure the smooth running of employee work activities. Considering that office facilities and infrastructure are very important in efforts to facilitate employee work activities, therefore it is necessary to manage adequate facilities and infrastructure.*

*Means are anything that is used as a tool to achieve aims and objectives, means are more indicated for moving objects such as computers and machines. Infrastructure is something that is the main support for the implementation of the process (Business, Development, Project), infrastructure is more indicated for immovable objects such as buildings, space, land. Work effectiveness is a condition that shows the level of success of management activities in achieving goals including quantity work, quality of work, and timeliness in completing work. Effectiveness is often associated with an efficient system, so that the service process takes place effectively, optimally and on time, thereby eliminating the need for overtime work with its implications. The efficiency of work processes, the level of effectiveness of office technology users, and the comfort of the work environment will directly and indirectly influence employee performance in completing assigned tasks. Apart from that, there are also various factors that influence work effectiveness, including: time, tasks, productivity, motivation, work evaluation, supervision, work environment, equipment and facilities. It is logical and appropriate if increasing effectiveness is made one of the government's long-term targets in implementing its strategy.*

*Based on the phenomena presented above, it is clear that the Office of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province has not been well managed regarding infrastructure and has not complied with the appropriate regulatory principles. Problems like this should be addressed immediately and maximized so that in the future it can be as good as it should be. If this is resolved, it will certainly create a comfortable and conducive atmosphere so that employees can carry out their work responsibilities well and optimally. Therefore, the researcher was interested and conducted research as a result of an internship, with the title "The influence of the lack of office infrastructure on the effectiveness of employee performance in the department of industry, trade, energy and mineral resources of North Sumatra Province."*

**Keywords:** *Facilities and Infrastructure, Effectiveness Of Employee Performance.*

**Abstrak** Berhasilnya suatu lembaga dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Hal yang dilakukan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti modal dan sarana prasarana kantor. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi suatu lembaga, karena manusia memiliki kemampuan untuk menyusun tujuan, melakukan kerjasama, dan bekerja agar tujuan yang telah direncanakan tercapai. Begitupun tidak kalah pentingnya dengan sarana prasarana kantor yang ada disuatu lembaga memiliki pengaruh besar dalam upaya meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, dalam suatu lembaga sangat membutuhkan sarana prasarana kantor yang dapat digunakan oleh pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga penyelenggaraan kegiatan administrasi maupun kegiatan operasional lainnya dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Sarana prasarana kantor merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sarana dan prasarana kantor menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara ideal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai. Mengingat sarana dan prasarana kantor sangat penting dalam upaya memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dari itu dibutuhkan pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai.

Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, sarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin. Prasarana adalah sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya proses (Usaha, Pembangunan, Proyek), prasarana lebih ditunjukkan

untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, tanah. 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. Efektivitas sering pula dikaitkan dengan cara sistem yang efisien, sehingga proses pelayanan berlangsung dengan efektif, optimal, dan tepat waktu dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan implikasinya. Efisiensi proses kerja, tingkat efektivitas pengguna teknologi perkantoran, dan kenyamanan lingkungan tempat bekerja secara langsung dan tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Disamping itu terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, diantaranya adalah : waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja perlengkapan dan fasilitas. Merupakan hal logis juga tepat apabila peningkatan efektivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang pemerintah dalam pelaksanaan strateginya. Berdasarkan dari fenomena yang sudah disampaikan diatas, jelas bahwa Kantor Dinas Perindustrian,Perdagangan,Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Sumatera Utara belum terkelola dengan baik mengenai sarana prasarana dan belum memenuhi asas tat yang tepat. Permasalahan seperti ini sebaiknya segera diatasi dan dimaksimalkan agar lebih baik lagi kedepannya sehingga dapat sesuai dengan yang sebagaimana seharusnya. Jika hal ini diatasi tentunya menimbulkan suasana nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan optimal. Maka dari itu peneliti tertarik dan melakukan penelitian sebagai hasil magang, dengan judul ” Pengaruh kurangnya sarana prasarana kantor terhadap efektivitas kinerja pegawai di dinas perindustrian,perdagangan,energi dan sumber daya mineral Propinsi Sumatera Utara “

Kata kunci: Sarana dan Prasaran, Efektifitas Kinerja Pegawai.

## **PENDAHULUAN**

Sarana prasarana kantor merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sarana dan prasarana kantor menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara ideal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai. Mengingat sarana dan prasarana kantor sangat penting dalam upaya memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dari itu dibutuhkan pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai. Dalam suatu instansi, masalah yang sering muncul adalah masalah mengenai sarana dan prasarana. Jika dalam suatu Kantor atau instansi sarana prasarana Kantor tidak memadai, maka akan berpengaruh buruk pada kinerja kantor. Kinerja kantor ini menjadi buruk karena akibat dari kinerja pegawai yang kurang baik. Kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik jika di dukung oleh tersedianya sarana dan Prasarana kantor yang mendukung tercapainya tujuan instansi. Oleh karena itu dapat kita lihat sarana prasarana dan kinerja pegawai sangat berhubungan erat.

Kantor Dinas perindustrian,perdagangan,energi, dan sumber daya mineral Sumatera Utara khususnya di bidang bagian Industri Keciln Agro dan Bagian Hutan ( IAKHH) Kepala Bagian Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan (IKAHH), mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam bidang pemberian bimbingan sarana, usaha, produksi,pembinaan industri kecil dan menengah. serta promosi dan investasi industri Kimia, Agro dan hasil Hutan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Bagian Industri Kecil Agro dan Hasil Hutan (IKAHH) Dibantu oleh :

a. Kepala Seksi Agro dan Hasil Hutan

- b. Kepala Seksi Kimia Haludan Hilir
- c. Kepala Seksi Industri Kecil dan Menengah

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, sarana prasarana yang ada di Kantor Dinas Dinas Perindustrian,Perdagangan,Energi dan,Sumber Daya Mineral Sumatera Utara khususnya di bidang IKAHH, tidak begitu memadai. Sarana prasarana seperti penggunaan peralatan, penentuan peralatan yang sesuai, proses operasional dan fitur keamanan. Jika instansi tersebut tidak menaruh perhatian untuk melakukan pengadaan sarana prasarana yang diperlukan di kantor. Hal ini akan berdampak pada kinerja instansi Dinas Pekerjaan khususnya di bidang IKAHH. Dampak buruk dari tidak memadainya sarana prasarana kantor di Dinas Perindustrian,Perdagangan,Energi,Dan Sumber Daya Mineral di Sumatera Utara khususnya di bidang IKAHH seperti tidak lancarnya jaringan wifi, kurangnya printer, jumlah pegawai tidak sebanding dengan jumlah komputer yang disediakan, sarana transportasi untuk pegawai melakukan tugas kantor masih belum diperuntukkan untuk semua pegawai yang ada di Kantor khususnya bidang IKAHH dan masih kurangnya ruang kerja mempengaruhi tujuan instansi. Kinerja pegawai yang terganggu, mempengaruhi target, kualitas, waktu dan taat asas. sehingga, pekerjaan menjadi tertunda, pelayanan yang diberikan tidak maksimal dan pekerjaan semakin menumpuk. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian sejumlah pendapat yang tersaji, maka pengertian kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan tolak ukur kinerja pegawai adalah dapat memberi kepuasan kepada masyarakat atau PNS yang mengurus administrasinya. Kinerja pegawai yang baik yang dilakukan di Instansi merupakan fungsi dan persepsi atau kesan atas sarana prasarana. Jika memenuhi atau bahkan melebihi harapan, maka kinerja instansi akan berjalan baik. Apabila kinerja instansi semakin baik dengan adanya kinerja pegawai, pastilah akan muncul kesan yang baik dari instansi tersebut. Jadi kinerja pegawai berperan sangat penting dalam mengukur keberhasilan instansi dalam melakukan tugas instansi tersebut. Kinerja pegawai yang baik hanya bisa terjadi jika sarana prasarana kantor dapat mendukung kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas pegawai pada instansi.

Menurut Husnan (Wahyuni, 2014:127) 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 prasarana yang ada di kantor berupa peralatan mesin seperti Komputer, laptop,

printer, scanner dan alat foto copy. Peralatan komunikasi seperti telepon dan fasilitas internet, perabotan seperti meja, kursi, lemari buku, dan perlengkapan lainnya seperti alat tulis, kertas, serta buku.

Kinerja pegawai sangatlah diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui sejauh mana kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Maka dari itu sangat diperlukan penentuan kriteria pekerja yang jelas dan secara terukur yang ditetapkan bersama dan dijadikan sebagai acuan.

Menurut Afandi (2018: 83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.” Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti pengembangan kerjasama yang saling menguntungkan, pengembangan diri pribadi, kesukarelaan serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai tanggung jawab dengan memberikan hasil seperti apa yang diharapkan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2008 tentang standarisasi sarana dan prasarana kerja pemerintahan daerah menimbang bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja dan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan daerah secara berdayaguna dan berhasil guna, perlu dilakukan penataan sarana dan prasarana kerja;

1. Bahwa sarana dan prasarana kerja pemerintahan daerah merupakan faktor penting dalam mendukung terlaksananya penyelenggara pemerintahan dan pembangunan di daerah, sehingga diperlukan standarisasi sarana dan prasarana kerja.
2. Bahwa standarisasi ruangan kantor, alat perlengkapan kantor, rumah dinas dan kendaraan dinas di jajaran departemen dalam negeri sesuai Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 1996 khususnya untuk Pemerintahan Daerah, sudah tidak sesuai lagi untuk pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana kerja pemerintahan daerah.

Pemerintah harus membuat perencanaan sarana dan prasarana dengan baik, agar sarana dan prasarana yang dipilih sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan sarana dan prasarana adalah suatu kegiatan yang harus dilaksanakan agar pemerintah dapat mengetahui sejauh mana keefektifan kerja pegawainya. Dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai, maka suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta semakin mampu berperan dengan efektivitas yang tinggi dan dapat memenuhi tingkat kebutuhan pegawai dalam menjalankan

pelayanan kepada masyarakat, serta dalam menciptakan kebijakan pemerintah dan perencanaan pembangunan, baik pada tingkat konseptual maupun pada tingkat operasional diperlukan adanya berbagai data dan informasi yang akurat dan cepat, guna pengambilan keputusan sejalan dengan tingkat perkembangan yang semakin maju.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Irma Haryanti (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap efektivitas kerja Pegawai. Penelitian Mildan Setiawan (2020) menyatakan bahwa Kompetensi, Sarana Prasarana dan Pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian Anandya Saraswati, Leonardo Budi H, SE, MM dan Maria Magdalena Minarsi, SE, MM (2021) menyatakan bahwa kompensasi, komunikasi, dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian Handriastri Putri (2018) menyatakan bahwa kemampuan, motivasi dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta Muhamad Alkha, Martha Suhardiyah, dan Tony Susilo Wibowo (2022) menyatakan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19

Dalam rangka pencapaian efektivitas tersebut, ada berbagai kendala-kendala yang dihadapi oleh para pegawai Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral pelaksanaan pekerjaannya yang tidak mendukung terciptanya efektivitas tersebut, misalnya beragamnya tugas yang diemban setiap seksi yang menyebabkan beragamnya prosedur penyelesaian masing-masing tugas tersebut, disamping itu juga terdapat kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan seperti kurangnya komputer sedangkan masyarakat setiap saat datang membuat surat rekomendasi baik rekomendasi usaha maupun izin usaha di karenakan komputer di bagian bidang pelayanan hanya memiliki 1 unit membuat masyarakat harus mengantri hal ini sangat tidak menghemat waktu dan kurangnya kepuasan masyarakat. Agar semua aktivitas berjalan dengan lancar dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan mudah dan efektif, maka suatu organisasi harus mampu menyediakan informasi yang lengkap, benar dan aktual. Untuk itu diperlukan sarana dan prasarana yang memadai dan lengkap agar pelaksanaan pekerjaan pegawai lancar dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan mudah, efektif dan efisien.

## **METODE PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, pengaruh sarana prasarana terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-

angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Karakteristik penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang menggambarkan karakteristik objek, peristiwa, atau situasi dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian ini adalah pegawai di kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Sumatera Utara khususnya di bidang IKAHH dimana jumlah pegawainya ada 28, jumlah pegawai yang sudah PNS (pegawai negeri sipil) ada 20 dan Honorer ada 8. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel kelompok secara *probability sampling* sampel dari penelitian ini adalah positif dan signifikan sarana prasarana terhadap efektifitas kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Sumatera Utara khususnya di bidang IKAHH.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 3 tahun 2001 tentang Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kemudian tugas dan tata kerja diatur berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 06.256.K Tahun 2002 tanggal 12 Mei 2002. Umumnya setiap perusahaan atau instansi memiliki logo perusahaan atau instansi yang menunjukkan ciri khas perusahaan atau instansi tersebut.

### **Pengertian Sarana Prasarana**

Sarana Prasarana memiliki arti yang sama dengan fasilitas dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk memperlancar dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Antara sarana dan prasarana tidak terlalu jauh berbeda, karena keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Untuk membedakannya, sarana lebih ditujukan kepada benda-benda yang bergerak, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak.

Menurut Husnan (Wahyuni, 2014:127) 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.

Sarana dan Prasarana kantor menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu

proses (usaha, pembangunan, proyek). Sedangkan menurut (Bafadal: 2012) sarana adalah sebuah perlengkapan yang dijadikan sebagai bahan atau perabot yang secara langsung dapat dipakai dalam beraktifitas atau berkegiatan dan Prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersamaan.

Sarana prasarana kantor merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sarana dan prasarana kantor menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara ideal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai. Mengingat sarana dan prasarana kantor sangat penting dalam upaya memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dari itu dibutuhkan pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai. Kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik jika di dukung oleh tersedianya sarana dan Prasarana kantor yang mendukung tercapainya tujuan instansi.

Pengaruh sarana prasarana kantor pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan harus ditingkatkan untuk kinerja yang lebih baik, karena hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa

terjadi hubungan yang searah atau positif antara sarana prasarana kantor dengan kinerja pegawai.

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan atau melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja pegawai sangatlah diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui sejauh mana kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Maka dari itu sangat diperlukan penentuan kriteria pekerja yang jelas dan secara terukur yang ditetapkan bersama dan dijadikan sebagai acuan.

Menurut Afandi (2018: 83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.” Hal ini akan terus berlanjut

dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti pengembangan kerjasama yang saling menguntungkan, pengembangan diri pribadi, kesukarelaan serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kesiapan

seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai tanggung jawab dengan memberikan hasil seperti apa yang diharapkan.

### **Tujuan dan Saran Kinerja**

Tujuan dan sasaran kinerja adalah untuk menjamin agar seluruh proses kinerja dapat berjalan seperti apa yang diharapkan dan agar dapat tercapai kinerja yang tinggi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batas waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan tanggungjawab setiap individu terhadap pekerjaan, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor, membantu mendefinisikan harapan kinerja, dan diharapkan pekerja saling berkomunikasi dengan baik, Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja, individual dengan tujuan organisasi.

Sheila J. Costello sebagaimana yang dikutip oleh Lijan Poltak

Sinambella (2012:33) menekankan bahwa “Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindaklanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai”.

Furtwengler sebagaimana yang dikutip oleh Sinambella (2012) mengemukakan bahwa: “sasaran kinerja mencakup: keterampilan berkomunikasi, kepuasan pegawai, pengembangan pegawai, perbaikan kinerja dan keputusan kompensasi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan kepada siapa sasaran kinerja yang ingin dicapai, prestasi yang dapat diamati, diselesaikan sifatnya dapat dihitung, dan dapat diukur.

### **Efektifitas**

Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja bisa tercapai jika pekerjaan yang dilaksanakan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Dengan adanya syarat-syarat tersebut, maka pembagian pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja setiap pegawai akan lebih mudah dilakukan. Menurut Pioh (2016:44) konsep efektivitas merupakan suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan serta sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja bisa tercapai jika pekerjaan yang dilaksanakan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Dengan adanya syarat-syarat tersebut, maka pembagian pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja setiap pegawai akan lebih mudah dilakukan. Menurut Pioh (2016:44) konsep efektivitas merupakan suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah di capai (Jamaluddin,2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian,Perdagangan,Energi,dan Sumber Daya Mineral Sumatera Utara khususnya bisang IKAH. Yang memiliki dua variabel yaitu Sarana Prasarana Kantor (X) dan Kinerja Pegawai (Y), hasil penelitian tersebut disajikan pada bab ini.

Menurut Husnan (Wahyuni, 2014:127) mengemukakan bahwa sarana 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.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan atau melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sarana dan prasarana kantor merupakan salah satu faktor pendukung bagi keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan. Jika instansi memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai maka hal tersebut dapat memberikan hasil baik di berikan sesuai deskripsi pekerjaan dan mudah di pahami.

Hal ini sesuai dengan hasil analisis korelasi yang membuktikan bahwa sarana dan prasarana memiliki hubungan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sumatera Utara. Nilai koefisien korelasi  $r = 0,918$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa sarana dan prasarana memiliki hubungan yang kuat terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pada hasil analisis regresi linear sederhana membuktikan juga sarana dan prasarana memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sumatera Utara. Nilai F hitung adalah 198.561 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel Sarana dan Prasarana terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi  $r^2 = 0,843$  menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh sarana dan prasarana sebesar 84,3%sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi faktor lain.

*Pengaruh Kurangnya Sarana Prasarana Kantor Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara*  
Dengan demikian pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi

Sulawesi Utara perlu memperhatikan dan memfasilitasi sarana dan prasarana yang dapat mendukung efektivitas kerja pegawai sehingga pegawai betah dan merasa nyaman dalam bekerja. Jika pegawai nyaman dalam bekerja, maka pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan mencapai target dengan baik. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, sarana dan prasarana secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sumatera Utara.

## **KESIMPULAN**

1. Dari hasil analisis Korelasi, Regresi Linear Sederhana, Determinasi, parsial antar variabel sarana dan prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa sarana dan prasarana memiliki hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Masih terdapat sarana dan prasarana yang tidak berfungsi efektif seperti tidak lancarnya jaringan wifi, kurangnya printer, jumlah pegawai tidak sebanding dengan jumlah komputer yang disediakan, sarana transportasi untuk pegawai melakukan tugas kantor masih belum diperuntukkan untuk semua pegawai yang ada di Kantor khususnya bidang IKAHH dan masih kurangnya ruang kerja mempengaruhi tujuan instansi kinerja pegawai

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Pelealu, R. R., Nayoan, H., & Sampe, S. (2022). Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *GOVERNANCE*, 2(2).
- Rismawati, M., & Rafiie, S. A. K. (2022). Analisis Sarana dan Prasarana Dalam Efektivitas Kerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Johan Pahlawan. *Journal of Public Service*, 2(1), 67-70.
- Tanjung, M., & Lubis, R. H. (2023). PENGARUH SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN TAPANULI TENGAH. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 57-70.
- Silalahi, E. E., & Nurkharimah, L. S. (2022). PENGARUH SARANA PRASARANA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA BEKASI. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(3), 267-276.
- Anggraini, A. D., Rismansyah, R., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(1), 37-42.

- Anadiyah, N. (2022). DAMPAK ROTASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA MALANG. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(1), 193-205.
- Djonu, J. H., FoEh, J. E., & Man, S. (2023). Pengaruh Sarana Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 67-76.
- Amelya, T. (2022). PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN RANCAH KABUPATEN CIAMIS Triana Amelya.
- Bahasyim, S. M. R. (2022). PERAN PEMIMPIN DALAM EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Studi Pada Balai Desa Keramat, Martapura Timur) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- pengaruh sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai <http://repository.uin-suska.ac.id/63253/2/SKRIPSI%20MERY%20FEBRIANI.pdf>