

**Table Of Content**

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Journal Cover</b>                  | 2 |
| <b>Author[s] Statement</b>            | 3 |
| <b>Editorial Team</b>                 | 4 |
| <b>Article information</b>            | 5 |
| Check this article update (crossmark) | 5 |
| Check this article impact             | 5 |
| Cite this article                     | 5 |
| <b>Title page</b>                     | 6 |
| Article Title                         | 6 |
| Author information                    | 6 |
| Abstract                              | 6 |
| <b>Article content</b>                | 7 |

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Driving Performance: Motivation, Facilities, and Safety in the Workplace**

*Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*

**Tanti Krisnaningsih, tantik585@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Misti Hariasih, mistihariasih@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This quantitative research study investigates the influence of motivation, work facilities, and occupational safety and health on employee performance at the Tulangan Sidoarjo District Office. Employing a saturated sampling technique, data was collected from 49 employees serving as respondents. The findings reveal that motivation, work facilities, and occupational safety and health each have a positive and partially significant impact on employee performance. Furthermore, when examined collectively, these factors exhibit a significant and positive influence on employee performance. These results underscore the importance of fostering motivation, providing adequate work facilities, and ensuring occupational safety and health measures to enhance employee performance. This research contributes to the existing body of knowledge in the field of organizational behavior and provides valuable implications for organizations seeking to optimize their employees' performance.

#### **Highlights:**

- Motivation positively influences employee performance.
- Adequate work facilities contribute to improved employee performance.
- Ensuring occupational safety and health positively impacts employee performance.

**Keywords:** Employee performance, Motivation, Work facilities, Occupational safety and health.

Published date: 2022-12-28 00:00:00

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengatur pengelolaan perusahaan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan karyawan juga penting dalam suatu perusahaan karena karyawan merupakan kekayaan perusahaan, oleh karena itu keberadaannya harus dijaga dan dipelihara dengan baik agar menghasilkan kinerja karyawan yang mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal [1]. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan [2]. Apabila suatu organisasi pengelolaan manajemen sumber daya manusianya baik dan memiliki karyawan yang berkompeten maka aktivitas perusahaan akan berjalan dengan lancar. Tidak hanya perusahaan, instansi pemerintahan seperti kantor kecamatan juga memerlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang optimal dan karyawan yang berkompeten untuk menjalankan semua tugas-tugasnya serta mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut maka organisasi harus memperhatikan kondisi serta kebutuhan karyawannya agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan semaksimal mungkin. Organisasi dan karyawan harus berjalan beriringan karena kedudukan dua unsur tersebut saling berhubungan, jika sudah berjalan beriringan maka organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut nantinya juga akan berimbas pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kantor Kecamatan Tulangan merupakan lembaga instantansi pemerintahan dan instansi publik yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat. Para karyawan di Kantor Kecamatan Tulangan dituntut agar dapat melayani masyarakat dengan maksimal. Keberhasilan suatu instansi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat tentunya dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Namun seringkali masyarakat dalam melakukan pengurusan data-data maupun surat-surat mengalami keterlambatan, hal ini bisa saja terjadi karena beberapa faktor seperti karyawan menunda-nunda pekerjaannya dan kurangnya penguasaan karyawan dalam penggunaan teknologi serta karena kurangnya fasilitas yang memadai. Sehingga untuk menyelesaikan surat-surat yang diperlukan masyarakat butuh waktu yang cukup lama dan akhirnya dapat mengakibatkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak bisa selesai tepat waktu.

Agar dapat melayani masyarakat dengan maksimal dibutuhkan dorongan untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada karyawan. Motivasi sangat dibutuhkan bagi seorang karyawan agar karyawan memiliki semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang agar mau meningkatkan kinerjanya dalam upaya mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi [1]. Oleh karena itu motivasi memiliki peran penting untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas untuk mencapai apa yang diinginkannya. Selain pemberian motivasi, pemberian fasilitas kerja juga berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan oleh karyawan untuk membantu dan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya [3]. Oleh sebab itu, karyawan harus diberikan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhannya agar kinerjanya tidak terhambat, sehingga masyarakat dapat diberikan pelayanan dengan sebaik mungkin. Program pemberian keselamatan dan kesehatan kerja juga sangat penting diberikan kepada karyawan. Perlindungan atas keamanan kerja, baik fisik maupun mental sangat diperlukan karyawan. organisasi yang memberikan program keselamatan dan kesehatan kerja akan mendapatkan karyawan yang sehat. Seseorang yang sehat tentunya tidak bermasalah tentang kondisi fisik, mental dan emosional, sehingga karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal [2]. Apalagi fenomena yang terjadi pada saat ini kesehatan masyarakat sangat menurun dikarena adanya covid-19. Oleh karena itu pihak manajemen harus memberikan perlindungan diri bagi karyawannya seperti pemberian masker, hand sanitizer, multivitamin, maupun obat-obatan yang lain supaya kondisi karyawan tetap sehat. Pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan tunjangan BPJS kepada karyawannya, memberikan pencegahan terhadap covid-19 dengan melakukan cek suhu tubuh dan menyediakan handzanitizer di pintu masuk dan di setiap ruangan Kantor Kecamatan Sidoarjo. Dengan adanya tunjangan BPJS dan pencegahan terhadap covid-19 tersebut maka keselamatan dan kesehatan karyawan akan terjamin, sehingga dengan begitu para karyawan dapat melayani masyarakat dengan sebaik mungkin.

## Metode Penelitian

### A. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih Kantor Kecamatan Tulangan Sidoarjo yang beralamat di Jl. Raya Kenongo No.09, Kenongo, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61273.

### B. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

#### 1. Definisi Operasional

##### a. Motivasi



Motivasi merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi seorang karyawan agar memiliki semangat kerja tinggi, sehingga karyawan dapat mencapai tujuannya.

## b. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk membantu dan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

## c. Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan dan kesehatan merupakan suatu instrumen perlindungan untuk karyawan baik dari segi fisik maupun mental. Perlindungan terhadap karyawan harus dipenuhi perusahaan untuk mencegah atau mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja.

## d. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

## 2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni kinerja karyawan.

## C. Populasi dan Sampel

1. Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kecamatan Tulangan Sidoarjo yang berjumlah 49 orang.
2. Sampel: Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *sampling jenuh* yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## D. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang datanya berupa angka-angka atau berupa data kualitatif yang diangkakan terlebih dahulu.

### 2. Sumber Data

#### a. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner/angket yang dibagikan kepada karyawan Kantor Kecamatan Tulangan Sidoarjo yang berhubungan tentang motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kinerja karyawan

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, data tersebut dapat diperoleh dari dokumen perusahaan dan buku-buku literatur [4].

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur jawaban yang diperoleh dari responden.

## F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Sosial Science (SPSS)*.

## G. Kerangka Konseptual

*Supplementary Files*

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Secara Parsial



*Supplementary Files*

**Gambar 2.** Kerangka Konseptual Secara Simultan

H. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, penelitian terdahulu, dan landasan teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menjelaskan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS:

| Coefficients a                     |                                    |                             |            |                           |       |      |
|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                              |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                    |                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                  | (Constant)                         | .016                        | 3.035      |                           | .005  | .996 |
|                                    | Motivasi (X1)                      | .320                        | .117       | .320                      | 2.744 | .009 |
|                                    | Fasilitas Kerja (X2)               | .494                        | .208       | .276                      | 2.373 | .022 |
|                                    | Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) | .381                        | .131       | .341                      | 2.913 | .006 |
| a. Dependent Variable: Kinerja (Y) |                                    |                             |            |                           |       |      |

**Table 1.** Uji Regresi Linier Berganda data diolah, 2021

Pada tabel 3.1 diatas, dapat dijelaskan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,016 + 0,320 X_1 + 0,494 X_2 + 0,381 X_3$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta = 0,016

Nilai konstanta sebesar 0,016 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,016

b. Koefisien regresi variabel motivasi = 0,320

Artinya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi yaitu 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang beriringan dengan variabel terikat.

c. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja = 0,494

Artinya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja yaitu 0,494. Hal ini menunjukkan bahwa

terjadinya perubahan yang beriringan dengan variabel terikat.

d. Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja = 0,381

Artinya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja yaitu 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang beriringan dengan variabel terikat.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen [5]. Untuk pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  atau dengan menggunakan uji signifikansi. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

| Coefficients a |                                    |                             |            |                           |       |      |
|----------------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model          |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                |                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1              | (Constant)                         | .016                        | 3.035      |                           | .005  | .996 |
|                | Motivasi (X1)                      | .320                        | .117       | .320                      | 2.744 | .009 |
|                | Fasilitas Kerja (X2)               | .494                        | .208       | .276                      | 2.373 | .022 |
|                | Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) | .381                        | .131       | .341                      | 2.913 | .006 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Table 2.** Uji t (Parsial) data diolah, 2021

Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan  $df = n-1$  ( $49-3-1=45$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,67943, maka dapat dijelaskan uji t (parsial) sebagai berikut:

### 1. Motivasi

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,744 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67943, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,744 > 1,67943$ ) dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

### 2. Fasilitas Kerja

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,373 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67943, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,373 > 1,67943$ ) dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 3. Keselamatan dan kesehatan kerja

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,913 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67943, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,913 > 1,67943$ ) dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

### 3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji F bertujuan untuk melihat apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  atau dengan menggunakan uji signifikansi.

| ANOVA b |            |                |    |             |        |       |
|---------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Model   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
| 1       | Regression | 146.515        | 3  | 48.838      | 16.379 | .000a |
|         | Residual   | 134.179        | 45 | 2.982       |        |       |
|         | Total      | 280.694        | 48 |             |        |       |

a. Predictors: (Constant), Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), Fasilitas Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Table 3.** Uji F (Simultan) data diolah, 2021

Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan nilai  $F_{tabel}$  (3,45) sehingga diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 2,81 maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 16,379, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  distribusi dengan tingkat 0,05 adalah sebesar 2,81. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (16,379 > 2,81). Diperkuat dengan nilai signifikan (0,00 < 0,005). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa variabel motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda (R) bertujuan untuk mengetahui besarnya kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R adalah antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai R mendekati 0 artinya hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Namun, jika nilai R mendekati 1 artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama adalah semakin kuat.

| Model Summary b  |       |          |                   |                            |
|--|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .722a | .522     | .490              | 1.727                      |
| a. Predictors: (Constant), Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), Fasilitas Kerja (X2), Motivasi (X1) |       |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja (Y)   |       |          |                   |                            |

**Table 4.** Uji Koefisien korelasi berganda (R) data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa nilai tabel R diperoleh nilai sebesar 0,722 atau (72,2%). Sehingga pada nilai tabel R tersebut dapat dikatakan positif dan menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat karena nilainya lebih dari 50%.

#### 5. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen Ghozali (2016). Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1. Jika nilai  $R^2$  mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen lemah. Sedangkan, jika nilai  $R^2$  mendekati 1 maka dapat dikatakan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen kuat.

| Model Summary b  |       |          |                   |                            |
|--|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .722a | .522     | .490              | 1.727                      |
| a. Predictors: (Constant), Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), Fasilitas Kerja (X2), Motivasi (X1) |       |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja (Y)   |       |          |                   |                            |

**Table 5.** Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa nilai tabel R Square diperoleh nilai sebesar 0,522 atau (52,2%). Sehingga pada nilai tabel R Square tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai sebesar 52,2%, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain.

#### B. Pembahasan

Berdaskan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi program *Statistical Package for Sosial Science (SPSS)*. Menunjukkan bahwa variabel motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tulangan Sidoarjo sebagai berikut:

##### 1. H1 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,744 > 1,67943) dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas untuk mencapai apa yang diinginkannya. Motivasi yang dimiliki karyawan Kecamatan Tulangan Sidoarjo

sudah cukup baik, karena dengan adanya pemberian motivasi seperti adanya sosialisasi rutin yang dilakukan setiap bulan, pengasilan yang sudah sesuai dengan kebutuhan hidup, hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja dan kondisi kerja yang nyaman mampu memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu apabila kebutuhan serta keinginan karyawan dalam mempertahankan hidup sudah tercukupi, maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat menciptakan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tulangan Sidoarjo.

Menurut [6] Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang agar mau meningkatkan kinerjanya dalam upaya mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian [7] yang membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja, dimana semakin tinggi pemberian motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ada.

## 2. H2: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,373 > 1,67943$ ) dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kelengkapan fasilitas kerja yang terdapat di Kantor Kecamatan Tulangan Sidoarjo seperti tersedianya peralatan, perlengkapan, fasilitas umum, maupun alat transportasi yang dapat digunakan dan berfungsi dengan baik sangatlah penting untuk menunjang berbagai macam aktivitas pekerjaan karyawan. Oleh karena itu jika fasilitas yang diberikan sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan tidak terhambat, sehingga masyarakat dapat diberikan pelayanan dengan sebaik mungkin.

[3] menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan oleh karyawan untuk membantu dan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian [8] yang membuktikan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

## 3. H3: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,913 > 1,67943$ ) dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, baik fisik maupun mental sangat diperlukan karyawan. Organisasi yang memberikan program keselamatan dan kesehatan kerja akan mendapatkan karyawan yang sehat. Seseorang yang sehat tentunya tidak bermasalah tentang kondisi fisik, mental dan emosional. Adanya program pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, kondisi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, serta tersedianya alat perlindungan yang diberikan kepada karyawan Kantor Kecamatan Tulangan Sidoarjo dapat membuat karyawan beraktivitas dengan nyaman, sehat, dan selamat, dengan begitu kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tulangan Sidoarjo akan meningkat.

Menurut [9] keselamatan dan kesehatan adalah bidang yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan seseorang yang bekerja di institusi maupun proyek. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan instrumen yang dapat melindungi karyawan, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian [10] yang menunjukkan bahwa secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan penting untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat, selamat, dan produktif sehingga dapat menghasilkan kinerja dan prestasi yang baik.

## 4. H4: Pengaruh motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F membuktikan bahwa motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,379 > 2,81$ ). Diperkuat dengan nilai signifikan ( $0,00 < 0,005$ ). Maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan harus terpenuhi dengan baik agar dapat mempengaruhi karyawannya untuk berperilaku baik serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Pemberian fasilitas kerja juga berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya para karyawan membutuhkan fasilitas yang dapat meringankan bebannya, oleh karena jika fasilitas kerja sudah memadai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Program pemberian keselamatan dan kesehatan kerja juga sangat penting diberikan kepada karyawan. Dengan adanya pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan bagi karyawan maka keselamatan dan kesehatan karyawan akan terjamin, sehingga dengan begitu para karyawan Kantor Kecamatan Tulangan Sidoarjo dapat melayani masyarakat dengan sebaik mungkin.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian [11] yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Hasil penelitian [3] juga menyatakan bahwa fasilitas kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian [12] yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja langsung terhadap kinerja karyawan kontrak di Hotel Aston Manado.

## Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas maka dapat diketahui pengaruh motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tulangan Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan .
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## References

1. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
2. W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.
3. A. Rifai'i, "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689-1699, 2019.
4. Sugiyono, *Matode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2016.
5. I. Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro, 2016.
6. M. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
7. P. Rajagukguk, "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tangerang)," *Ecodemica*, vol. IV, no. 1, pp. 23-31, 2016, [Online]. Available: <http://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id/index.php/dianilmu/article/view/83>.
8. M. Harpis and S. Bahri, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 13-28, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4760.
9. Surwandi and Daryanto, *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media, 2020.
10. M. D. Bhastary and K. Suwardi, "Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana," *J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 7, no. 1, pp. 47-60, 2018, doi: 10.33059/jmk.v7i1.753.
11. S. Amalia and M. Fakhri, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro," *J. Comput. Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 119-127, 2016.
12. S. A. C. Kumajas, C. Kojo, G. M. Sendow, P. B. Organisasi, K. Dan, and K. Kerja, "DI HOTEL ASTON MANADO THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE , OCCUPATION SAFETY AND HEALTH , AND DIRECT COMPENSATION FOR EMPLOYEE PERFORMANCE CONTRACT *Jurnal EMBA* Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal . 4174- 4182," vol. 7, no. 3, pp. 4174-4182, 2019.