

**PENGARUH MOTIVASI, FASILITAS, STRES KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI TEKNIK KESEHATAN  
LINGKUNGAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT  
(BTKLPP) KELAS 1 BATAM**

**Mira Yona<sup>1</sup>, Catur Catur Fatchu Ukhriyawati<sup>2</sup>, Velya Tri Desi<sup>3</sup>,**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan Batam  
mirayona@yahoo.co.id

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan Batam  
caturfu354@gmail.com

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan Batam  
velyatridesi27@gmail.com

**ABSTRACT**

*This purpose of this study was determine the effect of Motivation, Facilities, Work Stress and Compensation on Employee Performance at Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam. This type of research is quantitative with data collection techniques using a questionnaire. The population of this study is 65 respondents and the sample used 65 respondents using census techniques. The results of the analysis that motivation has a positive and significant effect on the performance of employees with a regression coefficient of t-count value of 2,531 > t table 2,000 and a significant level of 0.014 < 0.05, facilities have a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 3,657 > t table 2,000 and a significant level of 0.01 < 0.05, work stress has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 2,658 > t table 2,000 and a significant level of 0.01 < 0.05, compensation has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 4,639 > t table 2,000 and a significant level of 0.00 < 0.05, F test results calculate 13,987 ≥ F table 2.5 30 and the significant value is 0.000 < 0.05, so this indicates that there is an influence between the four variables studied, namely motivation (X1), facilities (X2) work stress (X3) and compensation (X4) on employee performance (Y).*

**Keywords :** Motivation, Facilities, Work Stress, Compensation, Employee Performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, fasilitas, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah pegawai BTKLPP Kelas 1 Batam sebanyak 65 responden dan sampel berjumlah 65 responden dengan menggunakan teknik sensus. Hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar nilai  $t_{hitung} 2.531 > t_{table} 2.000$  dan tingkat signifikan  $0,014 < 0,05$ , fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 3.657 > t_{table} 2.000$  dan tingkat signifikan  $0,01 < 0,05$ , stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 2,658 > t_{table} 2,000$  dan tingkat signifikan  $0,01 < 0,05$ , kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 4,639 > t_{table} 2,000$  dan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ , hasil pengujian  $F_{hitung} 13,987 \geq F_{table} 2,530$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hal ini mengindikasikan terdapat pengaruh antara keempat variabel yang diteliti yaitu motivasi (X1), fasilitas (X2) stres kerja (X3) dan kompensasi (X4) terhadap kinerja pegawai (Y).

**Kata Kunci :** Motivasi, Fasilitas, Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 22 Maret 2021*

*Disetujui : 20 April 2021*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Pegawai merupakan sumber daya terpenting yang harus diperhatikan karena berhasil atau tidaknya sebuah organisasi, tergantung kepada kemampuan sumber daya manusianya. Sebuah organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Untuk tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang dimaksud dapat berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja. Yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik pasti akan tercipta kepuasan bagi pegawai dalam perusahaan tersebut. Sama halnya dengan diberikannya pelatihan maupun penyediaan fasilitas kerja yang memadai bagi pegawai.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi dengan secara positif dengan lingkungan kerjanya. Ketidakjelasan peranan pegawai dalam kegiatan Instansi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara pegawai dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh Instansi.

Seperti halnya yang lain, kompensasi juga merupakan bagian penting dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pegawai harus menerima haknya sebagai pegawai yaitu imbalan dan kompensasi setelah para pegawai menjalankan kewajiban. Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sulit ditaksir, karena

pandangan pegawai mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barang kali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang ada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu Instansi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai peranannya di suatu Instansi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup Instansi. Dalam setiap Instansi sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan Instansi tersebut.

Tujuan Penelitian yang dilakukan di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) kelas 1 Batam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) kelas 1 Batam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) kelas 1 Batam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Pegawai di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) kelas 1 Batam.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, fasilitas, stres kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) kelas 1 Batam.

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

### **Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2014), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah pegawai Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) kelas 1 Batam sebanyak 65 responden.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada BTKLPP kelas 1 Batam yaitu sebanyak 65 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### **Jenis Data**

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari reponden. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada obyek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Dalam hal ini peneliti akan membagikan kusioner kepada pegawai Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam dan diisi secara langsung oleh pegawai yang bersangkutan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari wawancara dengan kepala instalasi diklat Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Kuesioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada Pegawai Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam dengan mengisi serta mengikuti panduan yang ada pada kuisisioner. Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini, yaitu: membagikan kuisisioner tersebut, lalu responden diminta mengisi kuisisioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuisisioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis.

#### b. Observasi

Observasi merupakan proses pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di objek penelitian. Hal ini dilakukan guna mendukung hasil kuisisioner. Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut Siregar (2013). Penelitian melakukan pengamatan dengan menggunakan indera penglihatan tidak dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Hal ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan data mengenai keadaan fisik obyek yang mencakup fasilitas yang ada di kawasan perusahaan.

## **PEMBAHASAN**

Tabel 1. Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Ket.</i>
Motivasi (X1)	X1.1	0.604	0.244	Valid
	X1.2	0.483	0.244	Valid
	X1.3	0.461	0.244	Valid
	X1.4	0.408	0.244	Valid

	X1.5	0.596	0.244	Valid
	X1.6	0.451	0.244	Valid
	X1.7	0.646	0.244	Valid
	X1.8	0.604	0.244	Valid
<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ket.</b>
Fasilitas (X2)	X2.1	0.444	0.244	Valid
	X2.2	0.678	0.244	Valid
	X2.3	0.632	0.244	Valid
	X2.4	0.678	0.244	Valid
	X2.5	0.389	0.244	Valid
	X2.6	0.376	0.244	Valid
	X2.7	0.582	0.244	Valid
	X2.8	1.000	0.244	Valid
	X2.9	0.491	0.244	Valid
	X2.10	0.424	0.244	Valid
	X2.11	0.582	0.244	Valid
	X2.12	0.444	0.244	Valid
<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ket.</b>
Stres kerja (X3)	X3.1	0.641	0.244	Valid
	X3.2	0.377	0.244	Valid
	X3.3	0.740	0.244	Valid
	X3.4	1.000	0.244	Valid
	X3.5	0.641	0.244	Valid
	X3.6	0.370	0.244	Valid
	X3.7	0.740	0.244	Valid
	X3.8	1.000	0.244	Valid
	X3.9	0.644	0.244	Valid
	X3.10	0.484	0.244	Valid
	X3.11	0.740	0.244	Valid
	X3.12	0.641	0.244	Valid
<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ket.</b>
Kompensasi (X4)	X4.1	0.479	0.244	Valid
	X4.2	0.638	0.244	Valid
	X4.3	0.589	0.244	Valid
	X4.4	0.597	0.244	Valid
	X4.5	0.374	0.244	Valid
	X4.6	1.000	0.244	Valid
	X4.7	0,589	0.244	Valid

	X4.8	0.370	0.244	Valid
	X4.9	0.374	0.244	Valid
	X4.10	0.479	0.244	Valid
<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ket.</b>
Kinerja (Y)	Y.1	0.589	0.244	Valid
	Y.2	0.597	0.244	Valid
	Y.3	0.374	0.244	Valid
	Y.4	1.000	0.244	Valid
	Y.5	0.589	0.244	Valid
	Y.6	0.370	0.244	Valid
	Y.7	0.374	0.244	Valid
	Y.8	0.589	0.244	Valid

*Sumber : Hasil olahan data SPSS Peneliti 2020*

Hasil uji validitas seperti ditampilkan pada tabel menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $r$  tabel sebesar 0,244. dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X1,X2,X3,X4 dan Y dinyatakan valid.

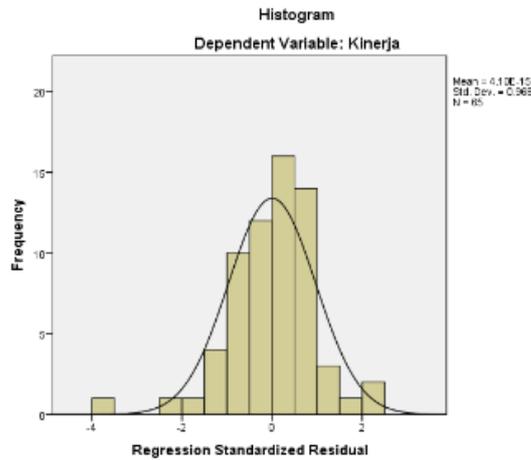
Table 2.Uji Reabilitas

Variabel	Item	Koefesien Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	8	0,889	Reliabel
Fasilitas (X2)	12	0,938	Reliabel
Stres kerja (X3)	12	0,955	Reliabel
Kompensasi (X4)	10	0,934	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,915	Reliabel

*Sumber : Hasil olahan data SPSS Peneliti 2020*

Pada table dapat dilihat bahwa R Alpha dari masing-masing variabel X1, X2, X3, X4 dan Y lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.

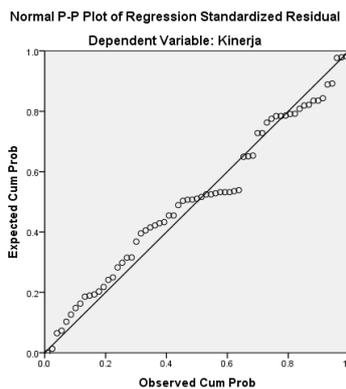
### Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Regresion Standarized Residual

Sumber : Hasil olahan data SPSS Peneliti 2020

Gambar diatas memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik *Normal Probability plot of Regresion Standarizd Residual* dibawah ini:



Gambar 2. Normal Probability plot of Regresion Standarizd Residual

Sumber : Hasil olahan data SPSS Peneliti 2020

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan normal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik-titik pada data menyebar disekitar garis diagonal.

### Uji Multikolinearitas

Table 3. Hasil Uji Multikolinearitas

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

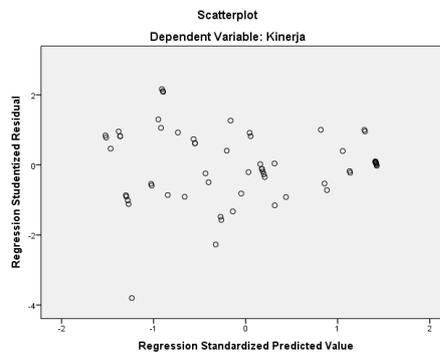
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	.000	.000		
1 Motivasi	1.000	.000	.515	1.940
Fasilitas	.000	.000	.488	2.049
Stres kerja	.000	.000	.173	5.787
Kompensasi	.000	.000	.218	4.592

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS Peneliti 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Motivasi (X1) memiliki nilai *tolerance* adalah sebesar 0,515 > 0,1 dan VIF sebesar 1.940, kemudian variabel Fasilitas (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,488 > 0,1 dan VIF sebesar 2,049, variabel Stres Kerja (X3) nilai *tolerance* adalah sebesar 0,173 > 0,1 dan VIF sebesar 5,789, dan variabel Kompensasi (X4) nilai *tolerance* adalah sebesar 0,218 > 0,1 dan VIF sebesar 4,592.

**Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 3. Grafik PP-Plot Uji Normalitas Data

Sumber : Hasil olahan data SPSS Peneliti 2020

Penyebaran titik-titik pada Gambar diatas menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penelitian bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Dimana analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi (X1), Fasilitas (X2) Stres kerja (X3) dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Table 4. Hasil Analisis Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.535	21.042		.691	.492
1 Motivasi	.323	.128	.239	2.531	.014
Fasilitas	.718	.196	.356	3.657	.001
Stres kerja	.826	.311	.260	2.658	.010
Kompensasi	.300	.065	.473	4.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 15. dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14.535 + 323 X1 + 718 X2 + 826 X3 + 300 X4 + e$$

**Uji Hipotesis**

Table 5. Hasil Uji T (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.535	21.042		.691	.492
1 Motivasi	.323	.128	.239	2.531	.014
Fasilitas	.718	.196	.356	3.657	.001
Stres kerja	.826	.311	.260	2.658	.010

Kompensasi	.300	.065	.473	4.639	.000
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS Peneliti 2020

Tabel 6. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	583.671	4	145.918	13.987	.000 <sup>b</sup>
Residual	625.929	60	10.432		
Total	1209.600	64			

Sumber : Hasil olahan data SPSS Peneliti 2020

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.432	.394	3.38300

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Stres kerja, Fasilitas

Sumber : Hasil olahan data SPSS Peneliti 2020

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh Motivasi, Fasilitas, Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $t_{hitung} 2.531 > t_{table} 2.000$  nilai signifikan  $0,014 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
2. Secara parsial fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $t_{hitung} 3.657 > t_{table} 2.000$  nilai Signifikan  $0,01 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
3. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $t_{hitung} 2,658 > t_{table} 2,000$  nilai Signifikan  $0,01 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
4. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 4,639 > t_{table} 2,000$  dan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
5. Motivasi kerja, Fasilitas kerja, Stres kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian secara simultan memperoleh hasil pengujian  $F_{hitung} 13,987 \geq F_{table} 2,530$  dan nilai signifikan yang terdapat pada tabel ANOVA adalah 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih rendah dari 0,05 maka dapat diketahui bahwa nilai tersebut menyatakan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Setelah mempelajari seluruh proses penelitian yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak manajemen Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam lebih meningkatkan motivasi yang positif kepada pegawai agar kinerja semakin meningkat.
2. Sebaiknya pihak manajemen Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam menambah dan memaksimalkan fasilitas agar kinerja pegawai lebih efektif.
3. Sebaiknya pihak manajemen Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam dapat mengatasi stres kerja pegawai dengan memperhatikan serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh stres individu maupun organisasi agar tidak berkepanjangan dan kinerja pegawai tetap optimal.
4. Sebaiknya pihak manajemen Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam menambah gaji, bonus dan tunjangan agar kinerja pegawai lebih efektif.
5. Sebaiknya pihak manajemen Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam meningkatkan motivasi kerja pegawai, menambah dan memaksimalkan fasilitas, mengatasi stres kerja pada pegawai, dan menambah kompensasi agar kinerja pegawai di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit Kelas 1 Batam dapat semakin meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alni, Rahmawati. 2014. *Statistika Teori dan Praktek, Edisi II*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Analisa, Lucky Wulan, dan Mudji Rahardjo. *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang)*. Diss. Universitas Diponegoro, 2011
- Ardana et al, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ariyati, Yannik. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Amtek Engineering Batam." *Equilibiria* 2.1 2017.
- Chasanah, Iswatun, & Ade Rustiana. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang." *Economic Education Analysis Journal* 6.2 (2017): 433-446.
- Dewi, Febrina Yulharsari, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Jurnal, Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Ernika, Desi. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Inti Tractors Samarinda*, eJournal Ilmu Komunikasi. 2016 : 4 (2) : 87 – 101.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Ariani, D. R., RATNASARI, S. L., & TANJUNG, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER BOX INDUSTRIES. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 74-86.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.