

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif. (Sugiyono, 2018:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai pendekatan penelitian positivis yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi menggunakan instrumen penelitian, dan mengevaluasi data statistik dan kuantitatif untuk menguji teori. Menurut (Sahir, 2021) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk mengolah data dengan menggunakan statistik. Data yang dikumpulkan dan temuan yang didapatkan berupa angka.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji bagaimana kinerja pegawai, variabel dependen (Y), dipengaruhi oleh faktor-faktor independen (X), yang meliputi *work life balance*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian, pendekatan analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh satu sama lain yaitu *work life balance* (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai ASN pada Puskesmas Pasrujambe.

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan variabel terikat. Variabel independen yang digunakan yakni *work life balance* (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependen yang digunakan

adalah kinerja pegawai (Y). Subjek penelitian ini adalah Puskesmas Pasrujambe.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

a. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Burhan Bungin (2018) data yang dikumpulkan langsung dari sumber data pertama pada tempat penelitian atau item penelitian disebut data primer. Data primer penelitian yang digunakan adalah hasil pengisian kuesioner oleh para responden. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai ASN pada Puskesmas Pasrujambe.

b. Data Sekunder

Menurut (Paramita & Rizal, 2018) data yang diperoleh oleh organisasi pengumpulan data dan disebarkan ke komunitas pengguna data disebut sebagai data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini di dapat dari artikel, jurnal, situs web dan buku atau *e-book* yang berkaitan dengan *work life balance*, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data internal. (Paramita & Rizal, 2018) mendefinisikan data internal sebagai informasi yang berasal dari dalam organisasi tersebut. Data internal merupakan sumber informasi digunakan dalam penelitian ini. Data internal untuk penelitian ini berasal dari tanggapan kuesioner yang diberikan kepada pegawai ASN di Puskesmas Pasrujambe. Informasi dan profil jumlah pegawai ASN di Puskesmas Pasrujambe merupakan data internal yang digunakan pada penelitian ini.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan ruang lingkup generalisasi mencakup suatu item dan topik dengan atribut dan sifat khusus akan yang dipilih oleh para peneliti untuk pemeriksaan dan pengambilan kesimpulan selanjutnya (Sugiyono, 2015:119).

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai pusat sebuah semesta penelitian (Paramita & Rizal, 2018:59). Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah pegawai ASN di Puskesmas Pasrujambe sebanyak 40 pegawai.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan salah satu dari bagian sifat yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2015:120). Sampel yang dikumpulkan dari suatu komunitas dapat digunakan oleh peneliti jika diambil dari sejumlah besar orang apabila mereka tidak dapat memeriksa seluruh populasi karena kurangnya sumber daya, personel, atau waktu..

Menurut Assrulla *et al*, 2023 dalam Hardiyanti & Purnomo (2024) sampel dapat mewakili keseluruhan populasi dan merupakan bagian dari populasi yang akan diperiksa dan digunakan sebagai sumber data atau sampel merupakan suatu bagian dari kuantitas atau atribut yang membentuk suatu populasi.

Metode perolehan sampel dalam penelitian adalah dengan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014) sampel jenuh merupakan teknik untuk menentukan

sampel jika seluruh bagian anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikatakan karena semua bagian dari populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian yaitu keseluruhan jumlah populasi sejumlah 40 orang pegawai pada Puskesmas Pasrujambe.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:64) variabel penelitian merupakan suatu ciri atau nilai yang dimiliki oleh individu dan objek yang mempunyai beberapa variasi dan akan menetapkan oleh peneliti supaya untuk dipelajari serta menganalisis untuk mengambil kesimpulannya. Terdapat dua jenis variabel yang telah digunakan pada penelitian ini, khususnya:

a. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). (Paramita *et al.*, 2021) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif atau pengaruh negatif. Variabel independen dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3).

b. Variabel Dependen

Menurut Paramita *et al.*, (2021:37) variabel dependen merupakan sebuah variabel atau disebut sebagai variabel terikat (dependen). Variabel dependen adalah suatu variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti atau menjadi perhatian utama dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2015:64) variabel dependen,

juga dikenal sebagai variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau oleh merupakan hasil dari kehadiran variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai di Puskesmas Pasrujambe.

3.5.2 Definisi Konseptual

Variabel-variabel yang terdapat di penelitian ini memiliki definisi konseptual berikut.:

a. *Work Life Balance* (X1)

Work life balance yaitu keseimbangan kehidupan bekerja yang mengacu pada keselarasan antara kehidupan pribadi seseorang yang terjadi pada saat individu tersebut menjalankan dua peran sekaligus (Saina *et al.*, 2020). *work life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu mengelola waktu dan energi secara efektif antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mencapai kepuasan dan kesejahteraan dalam kedua aspek tersebut (Hardiyanti & Purnomo, 2024). Berdasarkan pendapat tersebut, dengan demikian *work life balance* dapat diartikan sebagai upaya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pekerjaan seorang individu dalam menghabiskan waktu bekerja dengan kehidupan (keluarga dan teman).

b. *Lingkungan Kerja* (X2)

Lingkungan kerja merupakan wahana yang terdapat pada suatu perusahaan lingkungan yang dapat ditemukan dalam ilmu fisik, sosial, dan virtual digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan secara berkesinambungan (Busro, 2017b:301).

c. Motivasi Kerja (X3)

"*Movere*" adalah kata Latin yang berarti "dorongan," "kekuatan pendorong," atau "kekuatan" yang menghasilkan tindakan atau perbuatan. Menurut Robbins (2006), proses di mana seorang individu menentukan arah dan penentuan usaha mereka dikenal sebagai motivasi mereka untuk mencapai tujuan. (Sumardjo & Priansa, 2018a).

Motivasi kerja merupakan kebutuhan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang akan menghasilkan pencapaian tujuan pada perusahaan.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Kasmir (2016b) kinerja adalah hasil dari sejumlah tindakan karyawan yang mendukung pencapaian tujuan bisnis, baik secara positif maupun negatif. Benardin dan Russell (2011), di sisi lain mengkarakterisasikan kinerja sebagai hasil penyelesaian tugas atau penugasan pekerjaan tertentu dalam pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu (Sumardjo & Priansa, 2018b).

3.5.3 Definisi Operasional

Menurut Abdullah *et al.*, (2022) definisi operasional merupakan penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian.

Definisi operasional merujuk pada uraian variabel-variabel penelitian yang meliputi variabel yang diukur menggunakan dimensi dan indikator tersebut yang berlandaskan pada teori yang telah dijelaskan. Penelitian ini terdapat empat variabel yaitu *work life balance*, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

a. Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat lima indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2006) dalam (Amalia & Indartono, 2018) sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, ditentukan oleh seberapa baik karyawan meyakini pekerjaan mereka telah diselesaikanya dan dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan serta karyawan yang dinyatakan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, adalah sebuah tindakan selesai sesuai jadwal pertama dikatakan, mempertimbangkan kolaborasi dengan hasil dan memanfaatkan waktu yang dialokasikan untuk tugas yang lainnya.
- 4) Efektivitas, adalah sumber daya pada perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang akan memaksimalkan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil pada masing-masing penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, mengacu pada otonomi setiap karyawan dalam memenuhi kewajiban mereka dalam pekerjaanya.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, dapat disusun kuesioner di bawah ini:

1. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
2. Saya berusaha untuk meningkatkan hasil kinerja di puskesmas.
3. Saya berusaha memastikan pekerjaan saya memiliki hasil yang berkualitas.
4. Saya selalu meneliti dengan cermat dalam melakukan pekerjaan.
5. Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang konsisten.
6. Jumlah pekerjaan di puskesmas sesuai dengan kapasitas.

7. Pekerjaan di puskesmas dapat diselesaikan meskipun terdapat beberapa kendala.
8. Saya berusaha memenuhi ekspektasi terkait jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
9. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah memadai.
10. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
11. Saya mampu mencari cara yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.
12. Pegawai puskesmas memberikan pelayanan yang ramah dan profesional.
13. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan.
14. Saya berusaha menghadapi masalah dan mencari solusi secara mandiri.
15. Saya berusaha menghasilkan pekerjaan berkualitas secara mandiri.

b. *Work Life Balance* (X1)

Menurut Puryana (2020) dalam (Herdini *et al.*, 2024) terdapat tiga indikator *work life balance* yaitu sebagai berikut:

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu), menggambarkan seberapa besar waktu yang dapat dialokasikan oleh individu antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
- 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), menggambarkan pada keseimbangan jumlah tingkat keterlibatan fisik dan emosional antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi.
- 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), menggambarkan pada keseimbangan jumlah waktu bekerja dan jumlah waktu kehidupan pribadi.

Berdasarkan beberapa indikator di atas, dapat disusun kuesioner sebagai berikut:

1. Saya memiliki cukup waktu dalam mengurus keluarga tanpa mengabaikan pekerjaan.
2. Saya mampu menyeimbangkan perhatian antara pekerjaan dengan keluarga.
3. Pekerjaan saya di puskesmas tidak terlalu menghabiskan waktu di kehidupan pribadi.
4. Keterlibatan di puskesmas tidak mengurangi keterlibatan dengan kehidupan pribadi.
5. Keseimbangan keterlibatan saya di pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap kesejahteraan di puskesmas.
6. Saya dapat terlibat dalam aktivitas keluarga tanpa diganggu oleh pekerjaan.
7. Saya puas membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
8. Kehidupan pribadi saya mendukung tingkat performa saya di tempat kerja.
9. Beban kerja di puskesmas tidak terlalu berat dalam menghabiskan waktu di kehidupan pribadi.

c. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Prihanto *et al.*, 2019) indikator lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut

- 1) Lingkungan kerja fisik, meliputi: sirkulasi udara, penerangan, peralatan, penataan ruang dan kebersihan.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, meliputi: interaksi karyawan dengan pimpinan, komunikasi antar rekan kerja, koordinasi pekerjaan, keakraban antar rekan kerja, keinginan membantu antar sesama rekan kerja.

Berdasarkan beberapa indikator tersebut, dapat disusun kuesioner antara lain:

1. Peralatan kerja yang digunakan dalam bekerja selalu dalam kondisi baik.
2. Kebutuhan peralatan kerja di puskesmas mendukung kinerja.
3. Pemeliharaan dan perawatan peralatan yang digunakan cukup baik
4. Saya nyaman dengan kondisi pencahayaan yang tersedia di puskesmas.
5. Saya lebih produktif dalam bekerja apabila kondisi pencahayaan baik.
6. Penerangan di puskesmas tidak menyebabkan kelelahan mata.
7. Penataan ruang di puskesmas menciptakan suasana nyaman.
8. Ruangan di puskesmas mudah diakses oleh staf maupun pasien yang membutuhkan.
9. Ruang kerja saya tertata dengan baik dan rapi sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
10. Puskesmas selalu dalam kondisi bersih.
11. Kebersihan dalam ruang kerja mendukung tingkat produktivitas.
12. Puskesmas bebas dari bau tidak sedap.
13. Sirkulasi udara di puskesmas cukup baik.
14. Puskesmas memiliki ventilasi udara yang memadai untuk memastikan pasokan udara.
15. Sirkulasi udara di puskesmas terasa tidak pengap.
16. Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan pimpinan.
17. Pimpinan puskesmas selalu terbuka terhadap saran dari pegawai.
18. Pimpinan puskesmas selalu memberikan arahan yang jelas kepada pegawai.
19. Saya selalu berkomunikasi dengan baik dan jelas antar rekan kerja.

20. Komunikasi antar rekan kerja di puskesmas selalu terbuka.
21. Saya selalu dihargai dalam menyampaikan pendapat.
22. Koordinasi pekerjaan di puskesmas berlangsung tanpa ada hambatan.
23. Koordinasi antar pegawai di puskesmas dapat mendukung efisiensi pekerjaan.
24. Koordinasi antar divisi di puskesmas dilakukan dengan baik.
25. Saya merasa dekat dengan rekan kerja baik dalam bekerja maupun diluar pekerjaan.
26. Tingkat keakraban dengan rekan kerja dapat mempengaruhi produktivitas
27. Terdapat rasa saling percaya sesama rekan kerja di puskesmas.
28. Membantu sesama rekan kerja dapat membangun hubungan kerja yang baik.
29. Saya senang apabila membantu rekan kerja untuk menamatkan pekerjaan.
30. Saya merasa jika membantu sesama teman kerja dapat meningkatkan suasana lebih harmonis.

d. Motivasi Kerja (X3)

Menurut Sumardjo & Priansa (2018b) Abraham Maslow indikator motivasi kerja yang paling terkenal yaitu teori kebutuhan, diantaranya sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Tuntutan fisiologis merupakan sebuah keinginan atau kebutuhan palig rendah dengan kebutuhan dengan paling mendasar yang meliputi kebutuhan akan makanan, minuman dan perlindungan fisik.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Perlindungan terhadap risiko, bahaya, konflik, dan lingkungan hidup bukan hanya dari ancaman fisik, tetapi juga dari ancaman mental, psikologis, dan

intelektual diperlukan untuk rasa aman.

3) Kebutuhan sosial (*safety needs*)

Keinginan sosial yaitu kebutuhan dalam untuk merasa diterima, yang meliputi dorongan untuk mencintai dan dicintai, berhubungan dengan orang lain, dan diterima dalam suatu komunitas.

4) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan

Dorongan agar orang lain menghormati dan menghargai terkait dengan harga diri atau pengakuan.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan akan melakukan keterampilan, dan potensi seseorang untuk mengungkapkan pendapat dengan menggagaskan sebuah ide merupakan syarat untuk aktualisasi diri.

Berdasarkan beberapa indikator diatas, maka dapat disusun kuesioner sebagai berikut:

1. Puskesmas memiliki kemudahan akses ke fasilitas kebersihan.
2. Saya merasa kebutuhan dasar seperti makan, air minum dan ruang yang nyaman sudah terpenuhi di puskesmas.
3. Kondisi lingkungan kerja di puskesmas mendukung kenyamanan fisik.
4. Saya merasa aman berinteraksi dengan pasien di puskesmas.
5. Puskesmas mempunyai prosedur yang tepat dalam menangani situasi darurat.
6. Pegawai puskesmas diberikan pelatihan tentang keselamatan kerja
7. Saya merasa di puskesmas mendorong interaksi sosial antar pegawai.
8. Saya selalu dihargai dan diterima oleh rekan kerja di puskesmas.

9. Saya merasa hubungan sosial antar pegawai dapat meningkatkan kinerja.
10. Saya bangga dengan pekerjaan yang dilakukan di puskesmas.
11. Pekerjaan saya di puskesmas memberikan rasa percaya diri.
12. Kontribusi saya dalam bekerja dihargai oleh rekan kerja.
13. Pekerjaan saya di puskesmas dapat memberikan peluang dalam mencapai potensi dalam diri.
14. Saya merasa dihargai atas kemampuan yang saya berikan sebagai pengembangan di puskesmas.
15. Saya berusaha didorong dalam meningkatkan pengetahuan di bidang kesehatan.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015a) Instrumen penelitian merupakan sarana dalam mengumpulkan data yang digunakan oleh peneliti yang berupa tes, kuesioner, panduan wawancara maupun pedoman observasi dalam suatu penelitian. Terdapat 4 (empat) instrumen penelitian pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Instrumen dalam mengukur variabel *work life balance*
2. Instrumen dalam mengukur variabel lingkungan kerja
3. Instrumen dalam mengukur variabel motivasi kerja
4. Instrumen dalam mengukur variabel kinerja pegawai

Menurut Sugiyono (2015c) menyatakan bahwa kesepakatan yang berfungsi sebagai pedoman untuk menentukan jarak antar interval pada alat ukur adalah skala pengukuran yang akan menghasilkan data kuantitatif, sehingga alat tersebut dapat digunakan sebagai untuk pengukuran. Skala pengukuran dan instrumen

penelitian dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	1 Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat	Ordinal	(Amalia & Indartono, 2018)
		2. Kuantitas kerja	2 Saya berusaha untuk meningkatkan hasil kinerja di puskesmas		
		3. Ketepatan waktu	3 Saya selalu memastikan pekerjaan saya memiliki hasil berkualitas		
		4. Efektivitas	4 Saya selalu meneliti dengan cermat dalam melakukan pekerjaan		
		5. Kemandirian	5 Saya berusaha menghasilkan pekerjaan yang konsisten		
			6 Jumlah pekerjaan di puskesmas sesuai dengan kapasitas		
			7 Pekerjaan di puskesmas dapat diselesaikan meskipun terdapat beberapa kendala		
			8 Saya berusaha memenuhi ekspektasi terkait jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan		
			9 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah memadai		
			10 Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien		
			11 Saya mampu mencari cara yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan		
			12 Pegawai puskesmas memberikan pelayanan yang ramah dan profesional		
			13 Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan		
			14 Saya berusaha menghadapi masalah dan mencari solusi secara mandiri		
			15 Saya berusaha menghasilkan pekerjaan berkualitas secara mandiri		

No	Variabel	Indikator		Instrumen	Skala	Sumber
2.	<i>Work Life Balance</i> (X1)	1. <i>Time Balance</i> Keseimbangan waktu 2. <i>Involvement balance</i> Keseimbangan keterlibatan 3. <i>Satisfaction Balance</i> Keseimbangan kepuasan	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Saya memiliki cukup waktu dalam mengurus keluarga tanpa mengabaikan pekerjaan Saya mampu menyeimbangkan perhatian antara pekerjaan dengan keluarga pekerjaan saya di puskesmas Tidak terlalu menghabiskan waktu di kehidupan pribadi Keterlibatan di puskesmas tidak mengurangi keterlibatan dengan kehidupan pribadi Keseimbangan keterlibatan Saya di pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap kesejahteraan di puskesmas Saya dapat terlibat dalam aktivitas keluarga tanpa diganggu oleh pekerjaan Saya puas membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Kehidupan pribadi saya mendukung tingkat performa saya di tempat kerja Beban kerja di puskesmas tidak terlalu berat dalam menghabiskan waktu di kehidupan pribadi	Ordinal	(Herdini <i>et al.</i> , 2024)
3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja fisik: 1.Peralatan kerja 2.Penerangan 3.penataan ruangan 4.Kebersihan 5.Sirkulasi udara Lingkungan kerja non fisik: 1. Interaksi Karyawan 2.Komunika	1 2 3 4 5 6	Peralatan kerja yang digunakan dalam bekerja selalu dalam kondisi baik Kebutuhan peralatan kerja di puskesmas mendukung kinerja pemeliharaan dan perawatan peralatan yang digunakan cukup baik Saya nyaman dengan kondisi pencahayaan tersedia di puskesmas Saya lebih produktif dalam bekerja apabila kondisi pencahayaan baik Penerangan di puskesmas tidak menyebabkan kelelahan pada mata	Ordinal	(Prihanto <i>et al.</i> , 2019)

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		si antar rekan kerja	7 Penataan ruang di puskesmas menciptakan suasana nyaman		
		3.Koordinasi pekerjaan	8 Ruangan di puskesmas mudah diakses oleh staf maupun pasien		
		4.Keakraban antar rekan kerja	9 Ruang kerja saya tertata dengan baik dan rapi sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan		
		5.Keinginan membantu sesama rekan kerja	10 Puskesmas selalu dalam kondisi bersih		
			11 Kebersihan ruang kerja mendukung tingkat produktivitas		
			12 Puskesmas bebas dari bau tidak sedap		
			13 Sirkulasi udara di puskesmas cukup baik		
			14 Puskesmas memiliki ventilasi udara yang memadai untuk memastikan pasokan udara		
			15 Sirkulasi udara di puskesmas terasa tidak pengap		
			16 Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan pimpinan		
			17 Pimpinan puskesmas selalu terbuka terhadap saran dari pegawai		
			18 Pimpinan puskesmas selalu memberikan arahan yang jelas kepada pegawai		
			19 Saya selalu berkomunikasi dengan baik antar rekan kerja		
			20 Komunikasi antar rekan kerja di puskesmas selalu terbuka		
			21 Saya selalu dihargai dalam menyampaikan pendapat		
			22 Koordinasi pekerjaan di puskesmas berlangsung tanpa ada hambatan		
			23 Koordinasi antar pegawai di puskesmas dapat mendukung Efisiensi pekerjaan		
			24 Koordinasi antar divisi di puskesmas dilakukan dengan baik		
			25 Saya dekat dengan rekan kerja baik dalam bekerja		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			maupun diluar pekerjaan		
			26 Tingkat keakraban dengan rekan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja		
			27 Terdapat rasa saling percaya sesama rekan kerja di puskesmas		
			28 Membantu sesama rekan kerja dapat membangun hubungan kerja yang baik		
			29 Saya senang apabila membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan		
			30 Membantu sesama rekan kerja dapat meningkatkan suasana lebih harmonis		
4.	Motivasi Kerja (X3)	1.Kebutuhan fisiologis	1 Puskesmas memiliki kemudahan akses ke fasilitas	Ordinal	(Sumardjo & Priansa, 2018b)
		2.Kebutuhan rasa aman	2 Kebutuhan dasar seperti makan, air mium dan ruang yang nyaman sudah terpenuhi di puskesmas		
		3.Kebutuhan sosial	3 Kondisi lingkungan kerja di puskesmas mendukung kenyamanan fisik		
		4.Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan	4 Saya merasa aman berinteraksi dengan pengunjung di puskesmas		
		5.Kebutuhan aktualisasi diri	5 Puskesmas mempunyai prosedur yang tepat dalam menangani situasi darurat		
			6 Pegawai puskesmas diberikan pelatihan tentang keselamatan kerja		
			7 Saya merasa di puskesmas mendorong interaksi antar pegawai		
			8 Saya dihargai dan diterima oleh rekan kerja di puskesmas		
			9 Saya merasa hubungan sosial antar pegawai dapat meningkatkan kinerja		
			10 Saya bangga dengan pekerjaan yang dilakukan di Puskesmas		
			11 Pekerjaan saya di puskesmas memberikan rasa percaya diri		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
12			Kontribusi saya dalam bekerja dihargai oleh rekan kerja		
13			Pekerjaan saya di puskesmas dapat memberikan peluang dalam mencapai potensi dalam diri		
14			Saya merasa dihargai atas kemampuan yang saya berikan sebagai pengembangan di puskesmas		
15			Saya didorong dalam meningkatkan pengetahuan di bidang kesehatan		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

3.7 Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015b:192) kuesioner adalah proses mengumpulkan sebuah data dengan mengirimkan serangkaian pernyataan maupun pertanyaan tertulis kepada responden dalam memberikan jawaban. Jika peneliti mampu memahami variabel yang akan diteliti, teknik kuesioner ini dapat dianggap efisien dan berhasil diteliti serta untuk mengetahui informasi dari yang diperoleh responden (Sugiyono, 2014:142). Penyebaran kuesioner sebagai alat untuk penelitian dibagikan kepada pegawai ASN di Puskesmas Pasrujambe.

Menurut (Setyawan, 2022) skala ordinal merupakan pengukuran di mana skala yang dipergunakan disusun berdasarkan atas jenjang dalam atribut tertentu sehingga penyusunannya disusun secara terurut dari yang rendah sampai yang tinggi menurut suatu ciri tertentu, tetapi antara urutan yang satu dengan yang lainnya tidak mempunyai jarak yang sama. Berikut adalah bentuk pengukuran skala ordinal:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Kurang Setuju (KS) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:229) menegaskan bahwa observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang memiliki ciri-ciri khusus, berbeda dengan metode lainnya. Teknik observasi dalam penelitian ini yaitu berupa observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan langsung terhadap responden yaitu pegawai ASN di Puskesmas Pasrujambe.

c. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) wawancara digunakan sebagai salah satu cara peneliti mengumpulkan informasi untuk penyelidikan awal mereka adalah melalui wawancara guna mengidentifikasi sebuah permasalahan yang akan diteliti, serta peneliti ingin memperoleh informasi yang lebih mendalam dari responden, jika jumlah responden tergolong sedikit atau kecil.

Tujuan teknik wawancara penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data terkait kinerja, *work life balance*, lingkungan kerja, motivasi serta jumlah responden pada pegawai ASN pada Puskesmas Pasrujambe.

d. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2012) studi kepustakaan memerlukan pemeriksaan yang komprehensif terhadap kerangka teori serta sumber dari luar yang relevan tentang nilai, kebudayaan, dan norma yang ada dalam konteks sosial yang diteliti. Studi

literatur memainkan peran penting dalam penelitian, karena penelitian tidak dapat dilakukan secara terpisah dari eksplorasi literatur ilmiah yang bersangkutan. Temuan pada penelitian ini disajikan dalam studi literatur melalui kutipan buku-buku yang mendukung penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014) analisis data merupakan kegiatan setelah satu dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Kegiatan pada analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel serta berdasarkan variabel dan kategori responden, tabulasi data dari semua responden menurut variabel, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, menguji hipotesis melalui perhitungan, dan menanggapi formulasi persoalan yang telah diajukan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji perangkat SPSS bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian.

3.8.1 Uji Instrumen

Nilai suatu variabel yang akan diteliti diukur dengan menggunakan instrumen penelitian. Oleh karena itu, jumlah variabel yang akan diteliti akan menentukan berapa banyak instrumen yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut (Sugiyono, 2017:157). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dalam pengujian instrumen perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, yang meliputi data dari responden yang telah menjawab pertanyaan atau pernyataan dan mengisi kuesioner.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner benar-benar dapat digunakan secara sah atau tidak. Sebuah kuesioner dapat dinyatakan valid apabila setiap butir pernyataan pada penelitian tersebut mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan tujuan pengukuran dalam kuesioner tersebut. Pengujian validitas dibagi menjadi validitas faktor dan validitas item. Menentukan apakah suatu item sesuai untuk digunakan, sebelum melakukan uji signifikansi menggunakan koefisien korelasi. Validitas merujuk pada tingkat sejauh mana kecocokan diantara data yang diperoleh di lapangan sesuai dengan hasil data yang diselesaikan oleh peneliti. Secara umum, validitas juga dapat dilihat sebagai kemampuan tes untuk menilai secara akurat apa yang perlu diukur.

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau item dari masing-masing variabel. Menentukan kelayakan atau tidak layakannya sebuah item yang digunakan, terlebih dahulu melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya dua item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Suatu item pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid, jika nilai r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) (Syarifuddin & Saudi, 2022).

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) realibilitas alat ukur adalah ketetapan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Artinya, kapanpun alat ukur ini digunakan akan memberikan hasil yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keadaan (konsistensi) instrumen (alat ukur) berupa kuesioner.

Menurut (Ghozali, 2016) dalam (Riyanto & Hatmawan, 2020) untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha*, di mana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,7$. Nugroho (2011:33) mengklaim bahwa koefisien alpha cronbach dapat digunakan untuk melakukan uji reliabilitas. Indeks kriteria keandalan ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2018)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menentukan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji t, seperti yang diketahui, membuat asumsi bahwa nilai residual didistribusikan secara normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan program SPSS 24 dan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). Persyaratan nilai probabilitas untuk pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

1. Distribusi tidak normal jika nilai probabilitas $< 0,50$
2. Distribusi normal jika nilai probabilitas $> 0,50$

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut (Ghozali, 2016:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya hubungan

antara variabel independen. Variabel independen dalam model regresi yang baik tidak boleh saling berkorelasi. Variabel independen tidak ortogonal jika memiliki korelasi satu sama lain. Variabel independen adalah variabel yang ortogonal dengan nol. Untuk mengetahui jika terjadi multikolinearitas yaitu mengetahui tingkat *Tolerance* dan *Faktor Inflasi Varians (VIF)* memenuhi persyaratan

1. Data menunjukkan multikolinearitas apabila nilai $VIF > 10,00$, namun data tidak menunjukkan multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10,00$.
2. Data menunjukkan multikolinearitas jika nilai $Tolerance < 0,10$, namun data tidak menunjukkan multikolinearitas jika nilai $Tolerance > 0,10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) tujuan pengujian heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pada model regresi. Disebut homoskedastisitas apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan berikutnya tetap dan heteroskedastisitas apabila bervariasi. Heteroskedastisitas atau homoskedastisitas dapat membuat model regresi menjadi yang baik. Menurut Ghazali, pendekatan ini digunakan untuk mengevaluasi keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan menganalisis grafik plot dengan mempertimbangkan hal-hal yaitu ketika titik-titik berkumpul membentuk pola yang teratur, seperti bergelombang atau pola menyebar lalu mengecil, maka hal tersebut menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, heteroskedastisitas tidak ada.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Setyawan, 2022) berdasarkan jumlah variabel bebas, regresi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Pada regresi linier sederhana hanya ada satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Sedangkan pada regresi linier berganda terdapat dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk persamaan regresi linier pada umumnya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen
- a = konstanta
- b₁ = koefisien regresi dari variabel independen
- X₁ = *work life balance*
- X₂ = lingkungan kerja
- X₃ = motivasi kerja
- e = error

3.8.4 Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis untuk mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan mengenai variabel independen yaitu *work life balance* (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃), terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Untuk menguji pengaruh secara individu dari setiap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti melakukan pengujian secara parsial.

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Syarifuddin & Saudi, 2022) pengujian hipotesis secara parsial mengetahui apakah setiap variabel bebas atau independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel bebas (Y) merupakan tujuan dari analisis regresi linier berganda parsial. Langkah-langkah untuk menguji hipotesis:

1) Merumuskan hipotesis

a. Hipotesis pertama

Ho: *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada puskesmas pasrujambe

Ha: *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada puskesmas pasrujambe

b. Hipotesis kedua

Ho: lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada puskesmas pasrujambe

Ha: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada puskesmas pasrujambe

c. Hipotesis ketiga

Ho: motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada puskesmas pasrujambe

Ha: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada puskesmas pasrujambe

1. Menentukan thitung dan memastikan besarnya tingkat signifikansi α . Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0,05. Sedangkan

besarnya t_{hitung} dapat diketahui dari t_{hitung} output SPSS.

2. Memeriksa tabel tertentu dengan derajat kebebasan $df = n-2$ dan ambang signifikansi α sebesar 0,05, seseorang dapat memastikan ukuran t tabel.
3. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut: Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima berarti terdapat pengaruh. Apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig \leq 0.05$ maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh.
4. Buatlah kesimpulan berdasarkan signifikansi dengan menggunakan kriteria yang telah ditentukan setelah membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} .

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur kapasitas model untuk memperhitungkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi memiliki nilai rendah, maka variabel independen mampu menjelaskan sedikit dari variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka hal tersebut berarti bahwa variabel independen hampir sepenuhnya mampu memberikan informasi sepenuhnya dan memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai ASN Puskesmas Pasrujambe.