

1.LATAR BELAKANG

1.1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan masyarakat.(Ghomaty, 2022)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar yang telah ditentukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2016). Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sektor publik yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, manifestasi kinerja pegawai yang bermutu tinggi menjadi tuntutan mutlak demi menjamin efektivitas pelayanan dan kepuasan masyarakat selaku pengguna layanan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No. 43 tahun 2019 menjelaskan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif. Puskesmas didirikan sebagai pemberi layanan kesehatan tingkat pertama yang memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat sehingga dituntut agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Dengan adanya Puskesmas Toroh II ini dapat memberikan pemulihan kesehatan dan kesembuhan para pasien (masyarakat) dengan baik, tanpa memandang status maupun kelas sosial pada masyarakat atau pasien tersebut. Puskesmas Toroh II juga menjadi alternatif yang dipilih oleh masyarakat sebagai instansi kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkannya.

Berikut daftar tenaga medis / pegawai negeri sipil pada Puskesmas Toroh II :

Tabel 1.Daftar Tenaga Kesehatan dan Pegawai Puskesmas Toroh II

No.	Jabatan	Jumlah
1	Dokter Ahli Madya / Ka. Puskesmas	1
2	Dokter Ahli Madya	1
3	Dokter Gigi Ahli Madya	1
4	Dokter Ahli Muda	2
5	Dokter Gigi Ahli Muda	1
6	Apoteker Ahli Muda	1
7	Perawat Ahli Muda	4
8	Bidan Ahli Muda	4
9	Nutrisionis Ahli Muda	1
10	Sanitarian Ahli Muda	1
11	Administrator Kesehatan	2
12	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	1
13	Perawat Penyelia	6
14	Bidan Penyelia	6
15	Asisten Apoteker Penyelia	2
16	Pranata Lab. Kes. Penyelia	1
17	Perawat Terampil / Pelaksana	7
18	Bidan Terampil / Pelaksana	6
19	Terapis Gigi & Mulut Pelaksana	2
20	Perekam Medis Terampil	2
21	Pengadministrasi Umum	1
22	Pengelola Barang Inventaris	1
	Jumlah	54

Sumber: Tata Usaha Puskesmas Toroh II, 2026

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa Puskesmas Toroh II memiliki 54 pegawai yang terdiri dari tenaga medis, tenaga kesehatan lainnya, serta tenaga administrasi. Jumlah dan keberagaman jenis pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam mendukung kualitas pelayanan kesehatan.

Kinerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi atau lembaga. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai permasalahan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Pada puskesmas, kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien maupun masyarakat.

Berdasarkan arsip pengaduan masyarakat yang diperoleh peneliti dengan izin dari Puskesmas Toroh II, masih ditemukan berbagai keluhan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Pengaduan tersebut antara lain mengenai sikap petugas yang dinilai kurang ramah, petugas yang kurang fokus dalam memberikan pelayanan karena menggunakan telepon genggam saat bertugas, keterlambatan jam buka puskesmas, serta belum optimalnya sarana pendukung pelayanan, seperti layar monitor antrean yang tidak berfungsi, kipas angin ruang tunggu yang tidak dioperasikan, dan tidak tersedianya pengeras suara untuk pemanggilan antrean. Meskipun pengaduan tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menggambarkan keseluruhan kualitas pelayanan di Puskesmas Toroh II, keberadaannya merupakan bukti empiris bahwa masih terdapat aspek pelayanan yang memerlukan perhatian dan perbaikan. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap kinerja pegawai sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diterima masyarakat.

Selain berdasarkan arsip pengaduan masyarakat, peneliti juga melakukan wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Toroh II sebagai data pendukung untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi internal organisasi. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa tenaga kesehatan di puskesmas tidak hanya bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan seperti rawat jalan, kesehatan ibu dan anak, pelayanan gawat darurat, serta kegiatan promotif dan preventif, tetapi juga harus menyelesaikan tugas administrasi dan manajemen, seperti pencatatan, pelaporan, serta koordinasi lintas sektor. Beragamnya tugas dan tanggung jawab tersebut menunjukkan bahwa pegawai puskesmas memiliki tuntutan pekerjaan yang kompleks, kondisi tersebut tidak hanya berkaitan dengan beban kerja, tetapi juga menunjukkan pentingnya dukungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas secara optimal.

Beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan produktivitas, menimbulkan kelelahan, dan berdampak pada efektivitas pelayanan (Wulansari et al., 2023). Lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik dapat memengaruhi motivasi, kenyamanan, serta efisiensi pegawai dalam menjalankan tugas (Laili et al., 2024). Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan maupun penurunan kinerja (Ariska et al., 2024). Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya pelayanan prima dan kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat di wilayah tersebut.

Beban kerja yang berlebih dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Sebuah penelitian oleh Subaedah et al. (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan. Hasil penelitian lain oleh Wulansari et al (2023) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan berdampak pada kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al (2025) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan

performa pegawai. Lingkungan yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas memadai akan mendorong semangat kerja pegawai. Penelitian oleh Laili et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Zainuddin et al. (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja pegawai sektor kesehatan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ara Nopita et al (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, kepuasan kerja menjadi faktor psikologis penting yang menentukan sejauh mana pegawai menjalankan tugasnya dengan baik. Pegawai yang merasa puas cenderung bekerja lebih optimal, lebih termotivasi, dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Ariska et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Penelitian Wulansari et al. (2023) juga mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan kondisi lingkungan kerja. Sementara itu penelitian oleh Maulana et al (2023) menunjukkan bahwa kepuasan tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya research gap mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1 Research Gap

NO	VARIABEL	HASIL DARI PENELITIAN	PENELITI
1	Beban Kerja	- Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Berpengaruh terhadap kepuasan dan berdampak pada kinerja pegawai. - Tidak berpengaruh atau negatif terhadap kinerja karyawan.	- Subaedah et al. (2024) - Wulansari et al. (2023) - Damayanti et al (2025)
2	Lingkungan Kerja	- Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Berpengaruh terhadap performa pegawai. - Tidak berpengaruh atau negatif terhadap kinerja karyawan.	- Laili et al. (2024) - Zainuddin et al. (2024) - Ara Nopita et al (2025)
3	Kepuasan	- Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. - Berpengaruh terhadap beban kerja dan lingkungan kerja. - Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	- Ariska et al. (2024) - Wulansari at al. (2023) - Maulana et al (2023)

Sumber : Jurnal-jurnal penelitian terdahulu tahun 2023-2025

Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji kembali bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian tiga faktor organisasi, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan, di wilayah pedesaan dengan keterbatasan sumber daya dan tuntutan pelayanan masyarakat yang tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada tiga pertanyaan utama, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan?
3. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil yang diperoleh individu atau kelompok sesuai tanggung jawab tanpa melanggar norma dan etika. Sutrisno (2012) menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi hasil kerja, pemahaman tugas, inisiatif, kecepatan berpikir, serta disiplin waktu dan kehadiran. Penelitian di Puskesmas Anyar juga menegaskan bahwa kinerja pegawai yang optimal berkontribusi signifikan terhadap mutu pelayanan (Sulastri et al., 2022). Kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan sikap profesional (Mangkunegara, 2000; Irvansyah, 2018).

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi ditandai dengan banyaknya pekerjaan, waktu penyelesaian yang pendek, dan kompleksitas tugas yang berat sehingga menyebabkan kelelahan dan stres. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena beban berlebihan dapat menurunkan efektivitas kerja (Nabawi, 2024; Ramadhan, 2022). Indikator beban kerja mencakup volume pekerjaan, tekanan psikologis, dan waktu penyelesaian (Ifansyah, 2025).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat pegawai melaksanakan tugasnya, yang berperan penting dalam memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang efektif harus didukung oleh fasilitas yang memadai, kondisi fisik yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis antarpegawai (Sedarmayanti, 2017; Sunyoto, 2012; Bambang, 2019). Indikator lingkungan kerja mencakup aspek kenyamanan, keamanan, hubungan sosial antarpegawai, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai (Juliansah, 2025).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang mencerminkan pemenuhan kebutuhan dan harapan pegawai. Afandi (2018) menyebut bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor penghargaan, hubungan kerja, kondisi fisik tempat kerja, dan prospek karir. Pegawai yang puas cenderung memiliki motivasi tinggi sehingga kinerja juga meningkat (Ramadhan, 2022).

2.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu dilakukan untuk mengidentifikasi temuan-temuan relevan terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Sembiring et al. (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Puskesmas Tajinan Malang)	X1: Lingkungan Kerja, X2: Kepuasan Kerja, Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Tanuwijaya et al. (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simolawang	X1: Beban Kerja, X2: Motivasi Intrinsik, Y: Kinerja Pegawai	Beban Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.
3	Rizki,F. (2021)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan	X: Beban Kerja, Y: Kepuasan Kerja	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas.
4.	Sembiring,A .R. (2025)	Pengaruh Quality of Work Life, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Person Organization Fit serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai di Puskesmas Sepaku III	X1: QWL, X2: Beban Kerja, X3: Stres Kerja, Y: Kinerja Pegawai	Beban Kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.
5.	Jiwangga Putri et al. (2025)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi di Puskesmas Simomulyo dan Puskesmas	X1: Disiplin Kerja, X2: Kepuasan Kerja, X3: <i>Work Engagement</i> , Y: Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

		Tanjungsari		
6.	Rizanta et al. (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas	X1: Lingkungan Kerja, X2: Kompetensi, X3: Kepuasan Kerja, Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disusun berdasarkan teori dan perlu dibuktikan melalui data empiris. Dalam penelitian ini, hipotesis dikembangkan untuk menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan.

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan baik fisik maupun mental yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu (Fauziah & Riana, 2022). Tuntutan pekerjaan pelayanan kesehatan yang tinggi dan kompleks berpotensi menyebabkan kelelahan serta menurunkan konsentrasi pegawai jika melebihi kapabilitasnya. Hal ini didukung oleh penelitian Hamsal dan Ganarsih (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sektor pelayanan kesehatan.

H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai yang memengaruhi kenyamanan dan motivasi kerja (Araujo, 2021; Olivia & Rozak, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan meminimalkan hambatan pelaksanaan tugas di fasilitas pelayanan kesehatan. Sejalan dengan temuan Setiawan dan Pratama (2023) serta Yunus dkk. (2025), lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan.

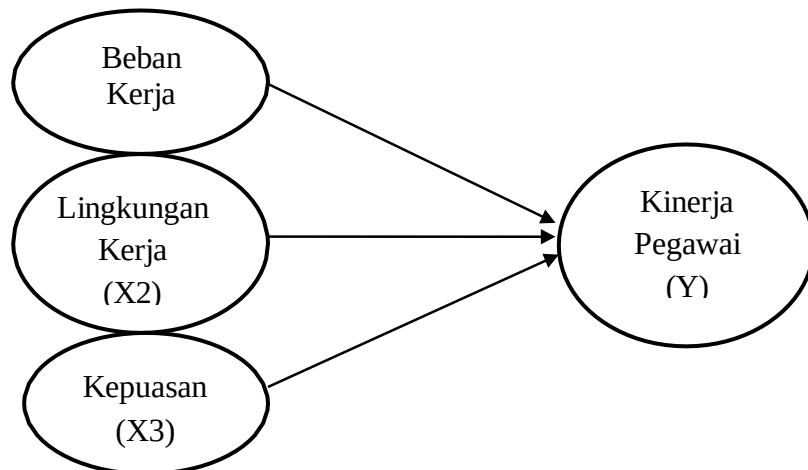
Pengaruh Kepuasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kepuasan kerja merupakan respons emosional positif pegawai atas penilaian terhadap pekerjaannya (Sembiring, 2020). Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki motivasi dan komitmen lebih tinggi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Hal ini diperkuat oleh penelitian Nurul (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan.

2.4. Model Penelitian

Penelitian ini melibatkan 3 variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y) variabel X terdiri dari X1 (Beban Kerja), X2 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Kepuasan), sedangkan variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Berdasarkan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, model penelitian dirumuskan sebagai berikut.



Dengan demikian, model penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat (kausalitas) dan/atau dampak antara variabel independen (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Menurut Sugiyono (2020), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Tipe penelitian ini adalah survei, yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dan selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2018).

Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh (Sensus). Teknik ini adalah penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampling jenuh diterapkan jika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total keseluruhan pegawai Puskesmas

Toroh II Kabupaten Grobogan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat dengan teratur tentang tanda-tanda yang terlihat pada objek yang sedang diteliti (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum dan kondisi nyata mengenai lingkungan kerja serta aktivitas pegawai di Puskesmas Toroh II.

Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan alat penelitian yang berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus diisi oleh responden (Ghozali, 2018). Kuesioner yang digunakan adalah tertutup, dengan respondennya adalah seluruh pegawai Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari:

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (responden) melalui penyebaran kuesioner.
- Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari dokumen, termasuk profil Puskesmas, data kepegawaian, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu serta wawancara dengan kepala tata usaha puskesmas.

3.5 Skala Pengukuran

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian adalah Skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial. Setiap item instrumen diberi bobot skor 1 sampai 5.

Keterangan	Singkatan	Bobot Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk praktis tentang cara peneliti mengukur dan mengamati suatu variabel di lapangan. Penentuan definisi operasional bertujuan untuk mengubah konsep-konsep abstrak yang terdapat dalam variabel penelitian menjadi indikator-indikator konkret yang dapat diukur secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, definisi operasional disusun guna memberikan batasan yang jelas mengenai lingkup variabel yang diteliti, sekaligus menjadi acuan dalam penyusunan item-item pernyataan pada kuesioner.

Penentuan indikator pada setiap variabel didasarkan pada landasan teori yang relevan dan disesuaikan dengan kondisi objektif di lokasi penelitian, yaitu Puskesmas Toroh II. Setiap variabel operasional diukur menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert, di mana jawaban responden ditransformasikan ke dalam bentuk skor kuantitatif untuk kemudian diuji secara statistik

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1.	Beban Kerja(X1)	Jumlah tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dalam waktu tertentu yang dapat menyebabkan kelelahan dan stres jika berlebihan, sehingga menurunkan efektivitas kerja.	Volume (jumlah) Pekerjaan, Tekanan Psikologis, Waktu Penyelesaian.	(Ifansyah, 2025; Ramadhan, 2022)
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi fisik dan sosial di tempat pegawai bekerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas, meliputi fasilitas, keamanan, dan hubungan antarpegawai.	Kenyamanan (Fasilitas), Keamanan, Hubungan Sosial Antarpegawai, Pencahayaan.	(Sunyoto, 2012; Bambang, 2019)
3.	Kepuasan (X3)	Perasaan positif terhadap pekerjaan yang mencerminkan pemenuhan kebutuhan dan harapan pegawai, dipengaruhi oleh faktor penghargaan, hubungan kerja, kondisi fisik tempat kerja, dan prospek karir.	Faktor Penghargaan, Hubungan Kerja (Atasan & Rekan), Kondisi Fisik Tempat Kerja, Prospek Karir.	(Afandi, 2018; Ramadhan, 2022)
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi, yang diukur berdasarkan hasil kerja, inisiatif, dan disiplin dalam melaksanakan tugas pelayanan.	Hasil Kerja/Kualitas Kerja, Pemahaman Tugas/Pengetahuan, Inisiatif, Kecepatan Berpikir/Mental, dan Disiplin Waktu.	(Sutrisno, 2012; Mangkunegara, 2000)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) statistik deskriptif merupakan jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan apa adanya. Ini tidak bertujuan untuk membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi.

3.7.2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berguna untuk mengenai apakah ada pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat digunakan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS (Umar, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang

konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali, 2018).

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dimana untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal .

b. Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk melihat ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolonieritas apabila, nilai VIF 0.1 Ghozali, (2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan dari pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah ada perbedaan dalam varians residual antara satu pengamatan dan yang lainnya dalam model regresi. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, kita dapat menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser menyarankan untuk melakukan regresi nilai absolut dari residual terhadap variabel yang bersifat independen. Jika variabel independen secara statistik berpengaruh signifikan pada variabel dependen, maka ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikansinya melebihi tingkat kepercayaan 5%, kita dapat menarik kesimpulan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali,2013).

Dalam pengambilan keputusan terkait pengujian heteroskedastisitas,berikut dasarnya:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Toroh II Kabupaten Grobogan, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010):

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Bilangan konstanta

X1 : Beban Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Kepuasan

e : error

3.7.5 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, atau R^2 , digunakan untuk menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Umumnya, untuk data silang, nilai koefisien determinasi cenderung rendah karena adanya variasi yang besar antar pengamatan. Sebaliknya, data runtun waktu biasanya menunjukkan nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi. Namun, ada kelemahan dalam penggunaan koefisien ini, yaitu ketika jumlah variabel bebas yang ditambahkan ke dalam model. Dengan menambah satu variabel bebas, nilai R^2 akan selalu meningkat, tanpa memperhatikan apakah variabel tersebut memberi pengaruh signifikan pada variabel terikat. Untuk alasan ini, banyak peneliti merekomendasikan penggunaan Adjusted R^2 saat menilai model regresi yang terbaik. Berbeda dengan R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun ketika satu variabel independen ditambahkan ke model (Ghozali,

2018).

b. Uji Simultan (Uji f)

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji F adalah untuk mengetahui semua variabel independen (X) maupun menjelaskan variabel dependen (Y), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F.

Jika sig f hitung $> 0,05$ maka $H_{1,2}$ ditolak.

Apabila nilai t hitung berada di luar rentang t tabel (yaitu t hitung $< -t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel), maka hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 dinyatakan diterima. Sementara itu, berdasarkan nilai signifikansi (Sig), apabila Sig $> 0,05$ maka hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 ditolak, dan apabila Sig $< 0,05$ maka hipotesis H_1 dan H_2 dinyatakan diterima.

c. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh antar X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara individual (parsial) maka di gunakan Uji t . Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika Sig $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.