

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif-kausal dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel dan mengidentifikasi pengaruh kausal yang mungkin terjadi. Metode penelitian kuantitatif menurut Paramita dan Rizal (2018) mengatakan bahwa penelitian ini menitikberatkan pada pengujian teori melalui kuantifikasi variabel penelitian serta penelaahan data secara numerik menggunakan metode statistik. Menurut Paramita dan Rizal (2018) menjelaskan bahwa perumusan masalah asosiatif merupakan bentuk perumusan yang mengeksplorasi keterkaitan antara dua atau lebih variabel secara simultan.

Pada penelitian ini menganalisis variabel independen seperti *work life balance*, motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Ninja Ekspres Lumajang.

3.2. Objek Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen (X) yang terdiri dari variabel *work life balance*, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan Ninja *Exspress* Lumajang. Adapun beberapa pertimbangan yang mendasari Ninja Ekspres lumajang dijadikan sebagai tempat pada penelitian, yaitu :

1. Ninja Ekspres lumajang sudah cukup dikenal di kalangan masyarakat

2. Lokasi objek penelitian ini berada di lumajang, memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian.
3. Penulis tertarik untuk mereset mengenai *work life balance*, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Ninja Ekspres lumajang).

3.3. Jenis dan Sumber data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data dalam studi ini merupakan data primer, yaitu data yang dihimpun secara langsung dari responden atau objek penelitian melalui metode seperti penyebaran kuesioner dimana responden mengisi kuesioner yang sudah disediakan (Bentar et al., 2020). Karyawan Ninja Ekspres lumajang diberikan kuesioner yang berisi sebagian besar data yang akan digunakan.

3.3.2. Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data berdasarkan asal informasinya, yaitu data internal yang bersumber dari dalam organisasi, serta data eksternal yang berasal dari pihak luar. Data dari dalam diperoleh dari organisasi itu sendiri, sedangkan data dari luar adalah informasi yang datang dari sumber di luar organisasi. Penelitian ini memanfaatkan dua kategori data, yaitu internal dan eksternal. Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari profil perusahaan Ninja Ekspres lumajang sedangkan data eksternal diperoleh dari karyawan Ninja Ekspres lumajang.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya menjadi dasar dalam penarikan sampel (Hendrayadi, 2015). Populasi yang ditentukan oleh peneliti dalam studi ini terdiri dari 80 orang pegawai yang beraktivitas di Ninja Ekspres Lumajang.

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yang mencakup sejumlah elemen serta karakter yang berkembang akibat pengaruh komunitas tertentu. Menurut Sugiyono, (2014) Menyampaikan bahwa sampel adalah salah satu bagian dari total populasi yang mempunyai karakteristik tertentu pada populasi. Metode pengambilan contoh yang diterapkan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah teknik slovin menurut Hendrayadi, (2015) adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{80}{1 + 80(0,1)^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80(0,01)^2}$$

$$n = \frac{80}{1+0,8}$$

$$n = \frac{80}{1,8}$$

$$n = 44$$

Berdasarkan rumus slovin tersebut maka perhitungan jenis sampel yang diambil sebesar 44 responden.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pendekatan ini diterapkan karena ukuran populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. (Sugiyono, 2015).

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Secara umum, variabel dalam suatu penelitian merujuk pada elemen yang telah ditentukan bentuk dan karakteristiknya oleh peneliti, yang selanjutnya dianalisis guna memperoleh informasi terkait objek kajian serta menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis tersebut (Sugiyono, 2015). Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono, (2014) adalah variabel yang dimaksud merupakan variabel yang menerima pengaruh dari variabel lain dan acap kali disebut sebagai variabel terikat atau dependen. Dalam studi ini, variabel terikat yang dianalisis adalah kinerja karyawan (Y), yang diasumsikan sebagai hasil dari pengaruh variabel bebas.

2. Variabel Independen

Variabel independen umumnya dikenal sebagai variabel pemicu, variabel prediktor, atau variabel anteseden yang berperan dalam memengaruhi variabel lain dalam penelitian. Dalam konteks bahasa Indonesia, istilah ini umumnya merujuk pada variabel independen. Variabel ini berperan sebagai elemen yang memengaruhi atau menjadi alasan terjadinya perubahan pada variabel terikat (terikat) (Sugiyono, 2015). Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) *Work life balance* (X1)
- b) Motivasi (X2)
- c) Lingkungan kerja (X3)

3.5.2. Definisi Konseptual

1. *Work life balance* adalah intensitas keterlibatan individu dengan apresiasi subyektif yang ia rasakan terhadap peran mereka di antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta bagaimana hal tersebut dapat dilakukan tanpa menimbulkan konflik diantara keduanya (Ranti Lukmiati¹, Acep Samsudin², 2020).
2. Menurut Muttaqien *et al.*, (2019) Mengatakan “bahwa motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang dalam usaha mencapai sasaran pribadi.” Saat seseorang terdorong, mereka biasanya lebih cenderung untuk membuat pilihan yang positif agar melakukan suatu tindakan, karena tindakan tersebut bisa memenuhi kebutuhan atau hasrat mereka.
3. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara rutin (Ningsih *et al.*, 2021).

4. Kinerja diartikan sebagai pencapaian atau prestasi kerja yang berhasil diapau oleh seorang karyawan berdasarkan standar pokok yang telah ditentukan oleh organisasi terhadap suatu pekerjaan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Muttaqien & Cahyaningati, 2023)

3.5.3. Definisi Operasional

1. *Work Life Balance* (X1)

Menurut Arifin & Muharto, (2022) *work life balance* cara yang bisa digunakan untuk membantu para pegawai mengurangi pertentangan yang disebabkan oleh ketidak seimbangan dalam peran ganda. Ada beberapa aspek indikator dalam mengukur *work life balance* bagi individu menurut Dina, (2018) dalam McDonal dan bradley (2005:3) yaitu :

a) Keseimbangan waktu (*time balance*)

Menjadi Salah satu faktor yang membentuk harmoni antara waktu yang diperuntukkan bagi pekerjaan atau karier dengan waktu yang digunakan untuk kepentingan pribadi dan keluarga.

b) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

Membentuk dalam diri individu untuk mengatur harmoni antara kehidupan pribadi, keluarga, dan pekerjaan serta dedikasinya terhadap keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan. Keterlibatan pikiran ini memiliki peranan yang sangat penting dalam pilihan individu untuk mengatur hidupnya agar tidak terjadi bentrokan dan kebingungan dalam menjalankan ketiga aspek keseimbangan tersebut.

c) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Membangun tingkat kepuasan seseorang dalam mengatur keseimbangan antara dirinya, keluarganya, dan pekerjaannya. Kepuasan ini berhubungan dengan sejauh mana individu berhasil atau tidak dalam mengatur kehidupan profesional dan kehidupan pribadi mereka

2. Motivasi (X2)

Motivasi dapat diartikan sebagai konsekuensi dari tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang serta keyakinan seseorang bahwa tindakan yang diambil akan mengarah pada pencapaian hasil yang diinginkannya (Ermawati, n.d.) menurut Farkhan et al., (2019) indikator motivasi diantaranya :

- a) Dorongan internal
- b) Kemauan
- c) Kerelaan
- d) Membentuk keahlian
- e) Membentuk keterampilan
- f) Tanggung jawab
- g) Kewajiban
- h) Tujuan

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan secara rutin menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Ningsih *et al.*, 2021). Nitisemito dalam (Maswar, Muhammad Jufri, 2020) menyatakan bahwa tempat kerja mencakup semua hal di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada cara mereka

melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Indikator lingkungan kerja menurut Suwondo & Eddy,(2015)adalah sebagai berikut :

a) Suhu udara ditempat kerja

Tubuh kita selalu berusaha menjaga kondisi yang stabil melalui suatu sistem yang sehat agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar. Manusia mencapai produktivitas maksimal pada suhu 24°C-27°C. Ini berarti bahwa jika suhu di lingkungan kerja terlalu dingin, semangat kerja akan menurun, sedangkan suhu yang terlalu panas dapat mengakibatkan kelelahan dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan saat bekerja.

b) Sirkulasi ditempat kerja

Udara disekitar dianggap tercemar apabila konsentrasi oksigen didalamnya menurun. Fenomena ini diakibatkan oleh sirkulasi udara yang tidak normal. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan sirkulasi udara berjalan dengan baik, maka udara tercemar didalam ruangan dapat digantikan dengan udara bersih diluar, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

c) Hubungan antar karyawan di tempat kerja

Kerja sama yang efektif antar karyawan sangat esensial untuk mendukung peningkatan produktivitas mereka. Relasi ini mampu memperbaiki performa kerja, karena dapat meningkatkan komunikasi yang lebih efektif, termasuk pikiran dan perasaan, serta mendorong kolaborasi dalam menyelesaikan tugas bersama.

d) Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat kerja

Hubungan antara atasan dan pegawai bisa disamakan dengan suatu piramida di mana atasan memiliki kekuasaan yang lebih besar dan memiliki kemampuan untuk

memberikan arahan kepada pegawai. Di dalam sebuah perusahaan, pegawai diharapkan untuk membangun interaksi yang positif dengan atasan agar tercipta suasana kerja yang seimbang sehingga pegawai merasa nyaman, konsentrasi, dan mudah dalam menjalankan tugas.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Tcommuniebi & Oyibo (2020) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Fitrah & Prasetyo, (2024). Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu :

a) Kualitas (Mutu)

Salah satu tanda yang membantu dalam menilai kinerja tenaga kerja adalah seberapa baik seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang dijalankan, yang berperan sebagai ukuran untuk mendapatkan hasil yang mendekati ideal. Sebagai ilustrasi, apabila seseorang menunjukkan kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas, maka hasil yang dicapai cenderung memuaskan. Di sisi lain, jika kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas tersebut rendah, maka hasil yang didapat juga akan kurang memuaskan.

b) Kuantitas (Jumlah)

Merupakan indikator yang dipakai dalam studi kinerja yang menekankan pada jumlah atau volume hasil yang diproduksi oleh seseorang dalam mencapai total barang berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan. Pencapaian sasaran yang diinginkan menjadi perhatian utama dalam penilaian ini.

c) Waktu (Jangka waktu)

Merupakan suatu periode dalam melakukan pekerjaan yang mengacu pada waktu maksimum dan minimum yang telah ditentukan. Indikator ini menilai kinerja individu berdasarkan seberapa cepat mereka menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, semakin cepat seseorang menyelesaikan tugasnya, semakin baik pula kualitas kinerjanya; sebaliknya, jika seseorang menyelesaikan tugas dengan lambat, maka kualitas kinerjanya akan menjadi kurang memuaskan.

d) Penekanan Biaya

Merupakan proyeksi biaya yang telah ditetapkan oleh institusi atau perusahaan untuk mendukung setiap bidang pekerjaan berdasarkan kebutuhan yang timbul.

e) Pengawasan

Tanggung jawab atas pekerjaan yang akan dilakukan memerlukan perhatian ekstra serta upaya maksimal dalam pelaksanaannya. Pemantauan menjadi salah satu faktor kunci dalam menilai kinerja yang menentukan sejauh mana seseorang dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, tingkat pengawasan yang lebih tinggi yang dilakukan oleh individu biasanya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, minimnya pengawasan terhadap tugas yang ada dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak memuaskan.

f) Hubungan Antar Karyawan

Menjadi tolak ukur akhir dalam kinerja staf. Hubungan yang terjalin antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya, antara pegawai dan pimpinan, serta antara pegawai dengan lingkungan sekitarnya, berfungsi sebagai indikator penting dalam penilaian kinerja karyawan. Interaksi yang positif dapat menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman yang nantinya dapat mendukung individu dalam mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja mereka.

3.6. Instrumen Penelitian

Menurut Hikmawati, (2017) instrumen penelitian adalah peneliti yang mengamati peristiwa alam atau sosial yang menjadi perhatian peneliti, yang secara terperinci semua peristiwa ini disebut sebagai variabel. dalam studi ini, variabel yang akan dianalisis berjudul “Pengaruh *work life balance*, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” dengan total 4 variabel maka instrumen yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Instrumen untuk mengukur *work life balance*.
- b) Instrumen untuk mengukur motivasi kerja.
- c) Instrumen untuk mengukur lingkungan kerja.
- d) Instrumen untuk mengukur kinerja karyawan.

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
1.	<i>Work Life Balance</i>	1.Keseimbangan waktu (<i>time balance</i>)	1.Saya dapat membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 2.Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengorbankan waktu pribadi	<i>Ordinal</i>	Dina(2018)
		1.Keseimbangan keterlibatan	1. Saya dapat fokus pada pekerjaan		

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		(<i>involvement balance</i>)	tanpa mengabaikan kehidupan pribadi. 2. Saya mampu memberikan perhatian penuh saat bekerja maupun saat bersama keluarga.		
		2.Keseimbangan kepuasan (<i>satisfaction balance</i>)	1.Saya merasa merasa kehidupan kerja saya dan pribadi berjalan dengan seimbang. 2.Saya merasa puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.		
2.	Motivasi Kerja	1.Daya pendorong	1. Saya memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Tantangan dalam pekerjaan membuat saya lebih bersemangat.	Ordinal	Farkhan et al., (2019)
		2.Kemauan	1. Saya memiliki kemauan kuat untuk mempelajari hal hal baru terkait pekerjaan. 2. Saya bersedia bekerja lebih		

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		3.Kerelaan	<p>keras untuk mencapai target</p> <p>1. Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan.</p> <p>2. Saya tidak keberatan bekerja diluar jam jika diperlukan</p>		
		4.Membentuk keahlian	<p>1. Saya berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.</p> <p>2. Saya mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas kerja.</p>		
		5. Membentuk keterampilan	<p>1. Saya memberikan saran / ide untuk kemajuan Ninja Ekspres Lumajang.</p> <p>2. Saya terlibat dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pekerjaan saya.</p>		
		6.Tanggung jawab	<p>1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan Ninja Ekspres Lumajang</p> <p>2. Saya bertanggungjawab</p>		

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		7.Kewajiban	an penuh atas hasil pekerjaan saya. 1.Saya mematuhi peraturan dan kebijakan Ninja Ekspres Lumajang. 2.Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.		
		8.Tujuan	1.Saya memahami dengan jelas tujuan dan target pekerjaan saya. 2.Saya bekerja sesuai dengan visi dan misi Ninja Ekspres .		
3.	Lingkungan Kerja	1.Suhu udara ditempat kerja	1.Suhu ruangan terasa nyaman untuk bekerja. 2.Kelembaban udara diruang terjaga dengan baik.	ordinal	Suwondo & Eddy,(2015)(Hasryningasih & Anggraeni, 2020)(Hasryningasih & Anggraeni, 2020)(Hasryningasih & Anggraeni,

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
					2020)(Hasryni ngsih & Anggraeni, 2020)(Hasryni ngsih & Anggraeni, 2020)(Hasryni ngsih & Anggraeni, 2020)
		2.Sirkulasi di tempat kerja	1.Sirkulasi udara pada tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan optimal. 2. Ruang kerja saya memiliki ventilasi yang cukup baik.		
		3.Hubungan antar karyawan di tempat kerja	1. Rekan kerja saya mudah diajak berkomunikasi 2.Rekan kerja saya bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan		
		4. Hubungan antar karyawan dengan	1.Pimpinan memberikan		

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		pimpinan perusahaan di tempat kerja	arahan kerja yang jelas. 2. Pimpinan menghargai usaha dan kerja keras karyawan		
4.	Kinerja Karyawan	1. Kualitas (Mutu)	1. Hasil pekerjaan selalu memenuhi standar yang ditetapkan. 2. Teliti dalam mengerjakan setiap tugas.	Ordinal	kasmir(2016: 2018,)
		2. Kuantitas (Jumlah)	1. Jumlah hasil kerja sesuai dengan terget yang ditentukan Ninja Ekspres Lumajang. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan Ninja Ekspres Lumajang.		
		3. Waktu (Jangka waktu)	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan Ninja Ekspres Lumajang. 2. Mampu mengatur waktu kerja yang efektif.		
		4. Penekanan Biaya	1. Menggunakan anggaran sesuai dengan kebutuhan. 2. Dapat meminimalkan		

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		5. Pengawasan	pemborosan dalam bekerja. 1. Mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan berlebih. 2. Bertanggungjawab atas setiap tugas yang dikerjakan.		
		6. Hubungan Antar Karyawan	1. Mampu bekerja sama dalam tim dengan baik. 2. Bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan.		

3.7. Metode pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a) Kuesioner

Penelitian ini menggunakan pendekatan pengumpulan data menggunakan kuesioner, ialah instrumen berupa poin pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Dalam studi ini, kuesioner diterapkan untuk mengumpulkan data dari partisipan yang telah ditentukan sebelumnya. Fokus utama penelitian ini adalah pada data mengenai variabel-variabel tertentu seperti *work life balance*, motivasi dan lingkungan kerja pada ekspedisi Ninja Ekspres lumajang dengan memberikan nilai untuk setiap respons dalam kuesioner.

Sedangkan jenis skala Likert dalam penelitian menurut (Sugiyono, 2015) sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Keterangan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b) Dokumentasi

Menurut Riduwan., (2018) Dokumentasi merupakan Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memperoleh informasi secara langsung dari lokasi penelitian. Pendekatan ini mencakup berbagai sumber, seperti buku, peraturan, laporan kegiatan, gambar, dokumen, serta sumber informasi lain yang relevan dengan fokus studi. Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan sebagai cara untuk mengumpulkan data dengan menghimpun, menyimpan, dan menganalisis berbagai literatur dan dokumen yang relevan, yang kemudian dijadikan acuan dalam memperoleh data terkait masing-masing variabel penelitian.

c) Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan Ketika peneliti berencana untuk melakukan kajian awal untuk menemukan isu yang membutuhkan penyelidikan serta ketika mereka berusaha untuk mendapatkan wawasan yang lebih lengkap tentang sudut pandang dan pengalaman dari responden (Sugiyono, 2015).

3.8. Teknik Analisis data

Sugiyono, (2015) menunjukkan bahwa analisis data merupakan metode terstruktur dalam menemukan dan mengatur informasi yang didapat dari wawancara, catatan lapangan, dan interaksi. Proses ini melibatkan pengkategorian data, penguraian menjadi unit-unit yang lebih kecil, sintesis informasi, pengaturan dalam pola tertentu, serta pemilihan elemen-elemen yang dianggap signifikan untuk dianalisis lebih lanjut.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran seperti angket dapat secara akurat mengukur semua aspek yang dimaksud untuk diukur. Berdasarkan penjelasan Sugiyono, (2015) validitas adalah kesesuaian antara informasi yang didapat dari subjek penelitian dan data yang dihimpun atau disampaikan oleh peneliti. Menurut Sugiyono, (2015) analisis faktor dilaksanakan dengan menggunakan cara menghubungkan total skor faktor dengan jumlah skor keseluruhan. Apabila hubungan antar setiap faktor bersifat positif dan memiliki nilai sebesar 0,05 atau lebih, maka variabel tersebut dapat dianggap sebagai konstruk yang signifikan. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis faktor, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini memiliki validitas konstruk yang memadai. Alat ukur yang dipakai untuk menilai apakah suatu instrumen valid atau tidak adalah nilainya. Kriteria validnya suatu butir instrumen penelitian adalah jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Besar r_{tabel} ditentukan oleh taraf signifikan dan derajat kebebasan, misalnya signifikansi 5% (0,05). Demikian pula

sebaliknya jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka hal itu menunjukkan bahwa item tersebut tidak valid, dan item yang tidak valid tersebut akan diabaikan atau dianggap tidak berlaku. Dengan kata lain, item yang tidak valid tidak akan digunakan dalam penelitian berikutnya (Erikson, Ahmad Fithoni, 2021)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji kekonsistenan instrumen untuk mengukur data. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan ukuran yang konsisten. Misalnya untuk mengukur panjang digunakan meteran yang elastis berarti instrumen tersebut tidak reliabel. Sebaliknya meteran tersebut jika menghasilkan ukuran yang konsisten berarti meteran tersebut reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *alfa cronbach*. Jika perhitungan data diperoleh nilai *alfa cronbach* minimal 0,7 berarti instrumen yang digunakan adalah reliabel. (Sarmanu, 2017)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah proses statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah sampel data atau distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Tujuan utama dari uji normalitas adalah untuk menilai apakah data yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas sering kali melibatkan hipotesis nol bahwa data berasal dari distribusi normal. Hasil uji kemudian digunakan untuk menentukan apakah hipotesis nol dapat diterima atau ditolak. Apabila nilai p (p-value) dari pengujian normalitas melebihi level signifikan yang telah ditetapkan (sering kali 0,05) Dengan demikian, jika nilai p

berada di atas batas signifikansi, maka hipotesis nol diterima. Sebaliknya, apabila nilai p berada di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan, hipotesis nol ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.

Uji normalitas sangat penting dalam analisis data karena keakuratan dan interpretasi hasil dari teknik statistik parametrik bergantung pada asumsi bahwa data terdistribusi secara normal (Kurniawan, 2024).

Dalam studi ini, terdapat dua metode yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara analisis visual dan pengujian statistik. (Nasrum, 2018).

1) Analisis Grafik

Analisis menggunakan grafik normal P-Plot. Prinsip normalitas dapat ditentukan dengan memeriksa posisi titik data pada diagonal grafik normal. Keputusan akan diambil berdasarkan data jika data berada tepat di diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut. Model regresi ini harus memenuhi kriteria normalitas. Jika titik data berada jauh dari garis diagonal dan tidak sejalan dengan arahnya, maka model regresi tidak memenuhi kriteria normalitas.

2) Uji Statistik

Salah satu jenis pengujian yang dipakai adalah uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel, di mana jika hasilnya menunjukkan p -value lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol H_0 akan ditolak, yang berarti data tersebut mengikuti distribusi normal. Jika p -value signifikan.

b. Pengujian Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah kondisi dimana terdapat korelasi yang signifikan atau kuat antara dua atau lebih variabel bebas pada suatu model regresi. Variabel bebas yang saling berkorelasi akan menyebabkan identifikasi hubungan atau dampak tiap variabelnya terhadap variabel terikat menjadi sulit. Multikolinearitas adalah fenomena ketika terdapat ketergantungan linear yang kokoh atau ideal di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Hal ini menyebabkan masalah dalam analisis regresi, mengurangi keakuratan estimasi dan membuat interpretasi hasil menjadi sulit (Maubanu, 2018) dalam (Maurice & Refiyana, 2024).

Multikolinieritas adalah faktor inflasi diagram (*Variance Inflation Factor* / VIF). VIF digunakan sebagai kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada regresi linier yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas. Jika nilai VIF berada di bawah 10, berarti tidak ada indikasi adanya masalah multikolinearitas. Namun, apabila nilai VIF melebihi 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, maka terdapat indikasi masalah tersebut multikolinearitas (Suwondo & Eddy, 2015).

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas Digunakan untuk mengidentifikasi adanya Penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu variasi yang tidak sama dari varians sisa untuk setiap pengamatan dalam model regresi. Heteroskedastisitas adalah salah satu elemen yang dapat memengaruhi model regresi linear sederhana, sehingga menjadi kurang efisien dan tepat, serta berdampak pada penggunaan metode maksimum kemungkinan dalam memperkirakan parameter (koefisien) regresi yang akan terhambat. (Narimawati et al., 2020). Dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Apabila Terdapat pola khusus yang dapat diamati, contohnya titik-titik yang menyusun bentuk yang terstruktur (seperti ombak yang mengembang dan kemudian menyusut), ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas telah muncul.
- 2) Apabila tidak terlihat pola tertentu muncul dan titik-titik tersebut tersebar merata di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier ganda bertujuan untuk mengeksplorasi apakah terdapat keterkaitan atau dampak antara dua variabel atau lebih variabel X terhadap variabel Y. (Anasti et al., 2022). Analisis regresi linier berganda adalah keterkaitan linier yang melibatkan satu atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berdasarkan penjelasan (Narimawati et al., 2020) Untuk persamaan regresi linier pada umumnya dirumuskan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1. WLB + \beta_2. M + \beta_3. LK + e$$

Dengan ketentuan pada penelitian ini:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

WLK = *Work Life Balance*

M = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

e = *Error term*

3.8.4 Uji Hipotesis

Tahap berikutnya melakukan analisis regresi linier berganda, tahapan selanjutnya yaitu melakukan Pengujian hipotesis ini dirancang untuk mengidentifikasi efek yang selanjutnya. Tujuan dari uji ini adalah untuk menganalisis bagaimana variabel bebas, yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja finansial (Y).

a. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian yang menguji secara individual antara variabel X dengan variabel Y. (Saputra et al., 2022). Pengujian t yang dilaksanakan dalam studi ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak dari *Work Life Balance* (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Beberapa langkah dalam menguji secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

a) Hipotesis Pertama

H^0 : Diduga *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Ninja Ekspres Lumajang

$H1$: Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ninja
Ekspres Lumajang

b) Hipotesis Kedua

H^0 : Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ninja
Ekspres Lumajang

H2 : : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ninja Ekspres Lumajang

c) Hipotesis Ketiga

H° : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ninja Ekspres Lumajang

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ninja Ekspres Lumajang

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika - $t_{hitung} \leq - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$ (5%) maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak.
- b) Jika - $t_{hitung} > - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ (5%) maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.
- 3) Menentukan t tabel $df = N - 2$
- 4) Menyusun kesimpulan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk menentukan level signifikansi.

b. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F merupakan pengujian yang menguji seberapa berpengaruh variabel X secara bersama-sama/ keseluruhan terhadap variabel Y (Saputra *et al.*, 2022). Uji F memiliki kriteria pengujian yaitu :

- 1) Bila nilai p-value dari $F \geq a$ sebesar 5% atau 0,05 , maka artinya model penelitian tidak layak untuk digunakan.
- 2) Bila nilai p-value dari $F < a$ sebesar 5% atau 0,05, maka artinya model penelitian layak untuk digunakan. Menentukan taraf nyata sebesar 5%.

3.8.5 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah suatu pengujian yang melakukan evaluasi terhadap efektivitas model dalam menjelaskan variabel dependen (Y). (Saputra *et al.*, 2022). Untuk koefisien determinasi, tidak memiliki kriteria pengujian khusus. Dikarenakan Uji koefisien determinasi adalah pengujian untuk melihat sejauh mana variabel X dapat menerangkan variabel Y. Biasanya ditampilkan dalam bentuk presentase (%).

Apabila nilai ‘Adjusted R^2 ’ mendekati nilai Satu, ini menunjukkan bahwa variabel X dapat dianggap mampu merepresentasikan atau menjelaskan hampir seluruh data dari variabel Y. Jika nilainya kecil atau semakin menjauh dari 1, itu berarti kontribusi variabel X dalam menerangkan variabel Y sangat sedikit.

Koefisien determinasi (R) berfungsi untuk menilai seberapa besar variasi dari Variabel yang dipengaruhi (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang berpengaruh (X). Penentuan angka koefisien determinasi dalam analisis regresi linier berganda, terutama dengan memanfaatkan nilai *R Square*. Koefisien determinasi (R) ini pada akhirnya akan memberikan nilai untuk menilai seberapa besar sumbangan dari beberapa variabel. yang mempengaruhi (X) yaitu *Work Life Balance* (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap fluktuasi variabel yang dipengaruhi (Y) yaitu kinerja karyawan Ninja Ekspres Lumajang yang pada dasarnya dinyatakan dalam persentase.