

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan asosiatif antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang olah datanya dapat diukur dengan penomoran atau berupa angka, dan menggabungkan analisis statistik untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Metode asosiatif yaitu pendekatan penelitian dengan tujuan mengidentifikasi hubungan atau ikatan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian asosiatif, peneliti berusaha agar memahami korelasi antara variabel-variabel tersebut tanpa mengasumsikan sebab-akibat yang jelas (Sugiyono, 2021). Dalam Penelitian ini, metode asosiatif berguna dapat sebagai penjelasan hubungan korelasi antara variabel independen dan dependen yang diteliti, yaitu Analisis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif Karyawan, dan Motivasi Kerja kasir di PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merujuk pada subjek atau fenomena yang menjadi fokus utama dalam sebuah studi atau penelitian. Objek penelitian dapat berupa berbagai hal, termasuk individu, kelompok, organisasi, peristiwa, konsep, atau fenomena tertentu yang ingin dipelajari oleh peneliti (Rizky, 2021).

Objek penelitian tersebut menggunakan Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan, dan Insentif. Lokasi Penelitian berada di PT. Graha Mulia Plaza Lumajang, dengan subjek dalam penelitian ini menggunakan Kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data bersumber dibagi 2 adalah data primer serta data sekunder, dan Penelitian ini memfokuskan diri pada penggunaan data primer, yang merupakan informasi didapatkan langsung dari objek atau subjek yang diteliti. Dalam hal ini, pengumpulan data menerapkan metode sebar angket kuesioner. Kuesioner merupakan alat atau instrumen yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disebarakan kepada kasir yang menjadi responden penelitian untuk dijawab. Dengan demikian, penelitian ini mengandalkan respons dari responden sebagai sumber utama informasi yang diperoleh.

3.3.2 Sumber Data

Data internal data yang didapatkan dari Perusahaan atau tim. Sumber data yang digunakan menggunakan sumber data. Data Internal berguna pada penelitian ini adalah data jumlah kasir dan profil perusahaan.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan semua dari objek atau subjek yang menjadi fokus dalam penelitian. Populasi ini merupakan daerah penyangkapan yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki keunikan atau ciri khusus yang dipastikan

oleh penganalisis untuk dievaluasi. Setelah populasi ditetapkan, penganalisis kemudian dapat menarik sampel dari populasi tersebut untuk dipelajari secara lebih mendalam. Dengan demikian, populasi merupakan landasan atau dasar dari mana sampel diambil untuk analisis dalam penelitian (Sugiyono, 2021).

Populasi merupakan elemen penting dalam penelitian yang perlu mendapatkan perhatian seksama, terutama saat penganalisis merangkum hasil penelitian agar dapat diandalkan dan tepat guna untuk area atau objek penelitiannya. Populasi pada penelitian ini adalah Kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang yang dengan jumlah 40 orang.

3.4.2 Sampel dan Teknik *Sampling*

Sampel merupakan subset atau bagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik atau ciri tertentu yang ingin diteliti. Ketika populasi sangat besar atau sulit diakses secara keseluruhan, maka penganalisis memerlukan sampel yang mewakili populasi tersebut untuk melakukan analisis dan generalisasi. Sampel dipilih secara hati-hati agar dapat mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan, sehingga hasil penelitian dari sampel dapat diterapkan kembali pada populasi yang lebih luas. Dengan demikian, sampel membantu peneliti dalam melakukan analisis yang lebih efisien dan praktis daripada mempelajari keseluruhan populasi.

Non-Probability Sampling merupakan cara pengumpulan sampel di mana tidak setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi bagian dari sampel. Dalam metode ini, elemen-elemen populasi terpilih mengikuti kualifikasi tertentu yang ditetapkan oleh penganalisis, bukan secara acak.

Ini berarti bahwa tidak ada dasar statistik yang memastikan bahwa sampel yang diambil adalah representatif dari populasi secara keseluruhan (Priadana *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini menyatakan bahwa hasil penelitian mencerminkan dengan akurat karakteristik dan distribusi di antara seluruh populasi kasir di PT. Graha Mulia Plaza Lumajang yang berjumlah 40 kasir.

Alasan penggunaan kasir jadi responden utama adalah karena mereka lebih paham tentang kuisioner yang saya buat dan materi tentang tugas akhir penelitian mereka paham.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel dalam sebuah studi atau penelitian dengan nilai yang mempengaruhi variabel yang lain, yang disebut variabel independen. Dalam eksperimen atau penelitian, peneliti ingin memahami perubahan dalam variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen (Priadana *et al.*, 2021). Variabel Terikat yang digunakan adalah Motivasi kerja (Y).

b. Variabel Independen

Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang dianggap sebagai penyebab atau pemicu, dan perubahan pada variabel ini diasumsikan akan mempengaruhi variabel terikat. Dalam eksperimen atau penelitian, variabel bebas adalah variabel yang dicurangi atau diubah oleh peneliti untuk melihat dampaknya terhadap variabel terikat. Variabel bebas tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam konteks penelitian tersebut. Sedangkan variabel Dependen adalah variabel yang

dipengaruhi oleh variabel bebas, sehingga perubahan pada variabel bebas akan tercermin dalam perubahan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang diukur atau diamati dalam penelitian, dan perubahan pada variabel ini disebabkan oleh manipulasi atau perubahan pada variabel bebas. (Sugiyono, 2021). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja (X_1)
- 2) Gaya Kepemimpinan (X_2)
- 3) Insentif (X_3)

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual membantu peneliti dalam memahami konsep yang ingin mereka teliti dengan cara yang lebih spesifik dan terstruktur. Ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang relevan dan mengembangkan instrumen atau metode pengukuran yang sesuai untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Dengan demikian, definisi konseptual menjadi landasan bagi seluruh penelitian atau studi untuk memastikan konsistensi dan ketepatan dalam pengoperasian konsep yang diteliti. Berdasarkan uraian tersebut variabel digunakan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar karyawan dan terpengaruh saat bekerja mencakup investasi dalam fasilitas fisik, budaya organisasi yang positif, dan program pengembangan karyawan yang (Inzani *et al.*, 2022)

b. Gaya Kepemimpinan (X2)

Pemimpin adalah individu yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan, mengkoordinasikan aktivitas, dan menginspirasi anggota tim atau bawahannya menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Namun, penting untuk dicatat bahwa kekuasaan dan pengaruh seorang pemimpin tidak hanya berarti memberikan tugas kepada orang lain (Rizky *et al.*, 2022).

c. Insentif (X3)

Insentif merupakan imbalan yang diperoleh dari Perusahaan untuk karyawan sebagai tanda balas jasa karena karyawan telah bekerja lebih semangat dan lebih baik (Rahayu *et al.*, 2017).

d. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi Kerja suatu aspek yang mempengaruhi orang buat mencapai tujuan, apabila seseorang sudah termotivasi maka mereka akan melakukan hal positif yang akan memuaskan individu tersebut (Muttaqien *et al.*, 2019).

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah proses untuk menentukan cara atau metode operasional yang akan digunakan untuk mengukur atau mengamati konsep atau karakteristik tertentu yang ingin diteliti, sehingga konsep tersebut dapat diubah menjadi variabel yang dievaluasi secara empiris. Dalam definisi operasional, peneliti merinci metode konkret yang berguna dalam mengamati atau mengukur konstruk yang lebih abstrak menjadi variabel yang dapat diukur secara langsung. Ini memungkinkan penganalisis bisa dapat data yang tepat dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis mereka. Definisi operasional seringkali menjadi

langkah penting dalam penelitian ilmiah untuk memastikan konsistensi dan objektivitas dalam pengukuran variabel yang diteliti. Hal tersebut dapat dikerjakan dengan menjelaskan indikator dengan benar dari masing-masing variabel.

a. Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja (Ratnasari *et al.*, 2021):

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Pencahayaan
Pencahayaan yang layak membantu mencegah ketegangan mata dan gangguan penglihatan lainnya. Bekerja dalam ruangan yang gelap dapat menyebabkan kelelahan mata, sakit kepala, dan masalah penglihatan lainnya.
 - b) Sirkulasi letak ruang
Untuk menjaga kesehatan karyawan dan mencegah risiko terpapar udara kotor, Perusahaan harus memastikan sudah memiliki sirkulasi udara yang baik, sistem ventilasi yang efektif, dan kontrol polusi yang memadai pada lingkungan kerjanya. Ini juga melibatkan penerapan praktik keselamatan kerja dan perlindungan lingkungan yang sesuai untuk mengurangi risiko terpapar udara kotor dan bahan berbahaya.
 - c) Tata letak ruang
Tata letak ruang yang efisien akan mempermudah alur kerja dan akses ke peralatan dan material yang diperlukan. Ini dapat mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, ruang kerja yang terorganisir dengan baik juga menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan menyenangkan.
 - d) Dekorasi
Dengan memperhatikan tata warna yang baik dalam dekorasi ruang kerja, diciptakannya lingkungan kerja yang aman, profesional, dan menguntungkan bagi pegawai oleh perusahaan. Hal ini dapat membantu menguatkan kesejahteraan, semangat, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.
 - e) Kebisingan
Suara bising dapat membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi pada tugas mereka. Ini dapat mengganggu aliran pikiran, mengganggu pemikiran yang jernih, dan memperlambat proses pengambilan keputusan.
 - f) Fasilitas
Diberikannya fasilitas oleh perusahaan merupakan hal penting untuk mengakomodasi kinerja karyawan dalam melangsungkan pekerjaan mereka dengan baik. Fasilitas yang memadai tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

2) Lingkungan kerja non fisik

c) Hubungan bersama pemimpin

Profesionalitas antara atasan dan bawahan sangat penting pada lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Saling menghargai antara atasan dan bawahan menciptakan dasar ikatan yang harmonis dan berdaya tahan. Ketika atasan dan bawahan saling menghargai, hal itu membangun rasa kepercayaan, kerjasama, dan kenyamanan di tempat kerja.

d) Hubungan sesama rekan kerja

Rekan kerja yang memiliki hubungan baik dapat memberikan suasana kerja yang baik karena orang akan merasakan dukungan, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja secara efektif. Ketika orang merasa seperti bagian dari keluarga di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan Indikator Lingkungan Kerja, maka dibuat dan disebarakan kuesioner

yang disusun dalam skala *likert*, yaitu:

- 1) Ruang kerja memiliki penerangan sesuai dengan kebutuhan karyawan (tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap)
- 2) Sirkulasi udara pdf ruang kerja cukup baik (tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin)
- 3) Tata letak meja kasir cukup luas dan nyaman untuk bekerja dalam keadaan ramai sekalipun
- 4) Warna cat tembok di ruang kerja memiliki warna yang lembut tidak mencolok
- 5) Suara scan dan alat struk kasir tidak mempengaruhi motivasi kerja saya
- 6) Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya untuk bekerja
- 7) Sesama karyawan (Supervisor maupun sesama kasir) saling berinteraksi baik dan tidak ada perselisihan.

b. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memiliki kematangan dalam mengimplementasikan kepemimpinannya terhadap instansi atau organisasinya. Salah satu konsep yang sering digunakan untuk menggambarkan dimensi-dimensi kepemimpinan adalah model lima dimensi kepemimpinan (Hasibuan *et al.*, 2018):

- 1) Berkemampuan dalam kerjasama dan berhubungan baik
Kemampuan kerjasama melibatkan kemampuan untuk bekerja dalam tim, mengkoordinasikan upaya, dan memfasilitasi kolaborasi antar anggota tim. Pemimpin harus mampu memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi anggota tim agar lebih solid untuk tujuan Bersama-sama. Mereka juga harus mampu mengatasi konflik, mempromosikan kerja tim yang efektif, dan membangun atmosfer kerja yang inklusif dan berorientasi pada hasil.
- 2) Kemampuan yang efektifitas
Kemampuan yang efektif merupakan kemampuan utama harus dimiliki pemimpin untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam kelompok atau timnya. Kemampuan mengambil Keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan memotivasi, problem solving. Kemampuan yang efektif ini membantu pemimpin untuk menjadi lebih efektif dalam memimpin organisasi atau tim mereka menuju kesuksesan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dengan mengembangkan kemampuan-kemampuan ini, seorang pemimpin dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi atau tim mereka.
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
Kepemimpinan yang partisipatif merupakan strategi pemimpin memfasilitasi keterlibatan aktif anggota tim pada saat pemungutan keputusan dan penetapan tujuan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin mendorong anggota tim untuk menyumbangkan ide, pengalaman, dan pengetahuan mereka untuk mencapai keputusan terbaik dan mendapatkan dukungan yang lebih banyak dari tim.
- 4) Keahlian dalam pembagian pertanggung jawaban tugas atau waktu
Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu merupakan aspek penting dari kepemimpinan yang efektif. Delegasi memungkinkan pemimpin untuk memanfaatkan keterampilan dan keahlian anggota tim dengan lebih baik, sehingga mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.
- 5) keahlian dalam memberikan tugas atau wewenang
Pemimpin untuk delegasi dengan bijaksana, dengan mempertimbangkan keterampilan, kemampuan, dan minat anggota tim, serta memberikan dukungan dan umpan balik yang diperlukan selama proses pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kemampuan delegasi bukan hanya tentang memberikan tugas, tetapi juga tentang memberdayakan dan mendukung anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Berdasarkan Indikator Gaya Kepemimpinan, maka dibuat dan disebarkan kuesioner yang disusun dalam skala *likert*, yaitu:

- 1) Supervisor Kasir dapat membina Kerjasama dan berkomunikasi dengan baik dengan kasir
- 2) Supervisor kasir dapat memberikan Solusi yang baik dan tepat jika ada kendala dan permasalahan yang terjadi di kasir
- 3) Supervisor mampu mengambil Keputusan dan teliti jika ada permasalahan di kasir
- 4) Supervisor mampu menyelesaikan tanggung jawab yang berhubungan dengan kasir secara tepat waktu
- 5) Supervisor mampu sosok pemimpin dapat membagi tugas antar tim secara bijak dan bertanggung jawab dengan semua resiko yang akan terjadi

c. Insentif

Indikator insentif yaitu sebagai berikut (Fahlevi, 2021):

- 1) Insentif Material (Finansial)
Finansial adalah bentuk insentif yang memberikan balas jasa kepada karyawan dalam bentuk prestasi bisa dinilai dengan uang.
- 2) Insentif non material
Merupakan bentuk insentif yang tidak bersifat finansial atau materi, tetapi masih memiliki nilai yang signifikan bagi karyawan. Jenis insentif ini seringkali lebih abstrak dan berkaitan dengan kepuasan psikologis, pengakuan, pengembangan pribadi, atau keseimbangan kehidupan kerja.
- 3) Insentif sosial
Merupakan jenis insentif yang berkaitan dengan interaksi sosial dan hubungan antar individu di tempat kerja. Insentif sosial memainkan peran penting dalam membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat hubungan antar karyawan.

Berdasarkan indikator Insentif, maka dibuat dan disebarkan kuesioner yang disusun dalam skala *likert*, yaitu:

- 1) Perusahaan memberikan bonus prestasi kepada saya
- 2) Perusahaan memberikan penghargaan atau reward kepada kasir yang berprestasi
- 3) Perusahaan memperlakukan saya dengan sebaik mungkin atas tenaga yang saya berikan untuk perusahaan

d. Motivasi Kerja

Motivasi suatu proses usaha individu dalam menuju pencapaian (Muttaqien *et al.*, 2019). Variabel motivasi mengembangkan teori *Abraham Maslow* sebagai dimensi berikut:

- 1) Mendapatkan penghargaan atas prestasi individu
- 2) Diberikan tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan
- 3) Mendapatkan pengakuan atas kemampuan dan keahlian individu

Berdasarkan Indikator Motivasi kerja, maka dibuat dan disebarakan kuesioner yang disusun dalam skala *likert*, yaitu:

- 1) Adanya pemberian prestasi mempengaruhi peningkatan semangat kerja saya
- 2) Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan
- 3) *Support* pemimpin menjadi peran penting bagi motivasi kerja saya

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan cara atau metode yang diperlukan buat mengukur atau mengumpulkan data tentang peristiwa alam atau sosial yang diamati dalam suatu penelitian. Instrumen penelitian bisa berbentuk kuesioner, wawancara,

observasi, tes, atau alat pengukuran lainnya yang dirancang untuk mengumpulkan informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian. (Priadana *et al.*, 2021). Instrumen pada penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal adalah salah satu jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur data yang bersifat non-numerik dan nilai intervalnya tidak diketahui. Skala ini menyatakan kategori atau peringkat yang diukur, tetapi jarak antara nilai-nilai pada skala tersebut tidak selalu sama atau tidak diketahui (Amalia *et al.*, 2022). Berikut tabel instrumen penelitian dan skala pengukurannya:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
1.	Lingkungan Kerja	Pencahayaan	Pencahayaan yang cukup membantu mencegah ketegangan mata dan gangguan penglihatan lainnya. Bekerja dalam ruangan yang gelap dapat menyebabkan kelelahan mata, sakit kepala, dan masalah penglihatan lainnya.	Ordinal	(Ratnasari <i>et al.</i> , 2021)
		Sirkulasi letak ruang	Untuk menjaga kesehatan karyawan dan mencegah risiko terpapar udara kotor, Perusahaan harus memastikan sudah memiliki sirkulasi udara yang baik, sistem ventilasi yang efektif, dan kontrol polusi yang memadai pada lingkungan kerjanya. Ini juga melibatkan penerapan praktik keselamatan kerja dan perlindungan lingkungan yang sesuai untuk mengurangi risiko.		

Lanjutan tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
		Tata letak ruang	Tata letak ruang yang efisien akan mempermudah alur kerja dan akses ke peralatan dan material yang diperlukan. Ini dapat mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, ruang kerja yang terorganisir dengan baik juga menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan menyenangkan.		
		Dekorasi	Dengan memperhatikan tata warna yang baik dalam dekorasi ruang kerja, diciptakannya lingkungan kerja yang aman, profesional, dan menguntungkan bagi pegawai oleh perusahaan. Hal ini dapat membantu menguatkan kesejahteraan, semangat, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.		
		Kebisingan	Suara bising dapat membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi pada tugas mereka. Ini dapat mengganggu aliran pikiran, mengganggu pemikiran yang jernih, dan memperlambat proses pengambilan keputusan.		

Lanjutan tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
		Fasilitas	Diberikannya fasilitas oleh perusahaan merupakan hal penting untuk membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Fasilitas yang memadai tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. akan merasakan dukungan, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja secara efektif. Ketika orang merasa seperti bagian dari keluarga di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.		
		Hubungan dengan pemimpin	Profesionalitas antara atasan dan bawahan sangat penting pada lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Saling menghargai antara atasan dan bawahan menciptakan dasar ikatan yang harmonis dan berdaya tahan. Ketika atasan dan bawahan saling menghargai, hal itu membangun rasa kepercayaan, kerjasama, dan kenyamanan di tempat kerja.		

Lanjutan tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
		Hubungan sesama rekan kerja	Rekan kerja yang memiliki hubungan baik dapat memberikan suasana kerja yang baik karena orang.		
2.	Gaya Kepemimpinan	Kemampuan kerjasama dan hubungan dengan baik	Kemampuan kerjasama melibatkan kemampuan untuk bekerja dalam tim, mengkoordinasikan upaya, dan memfasilitasi kolaborasi antar anggota tim. Pemimpin harus mampu memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi anggota tim agar lebih solid untuk tujuan Bersama-sama. Mereka juga harus mampu mengatasi konflik, mempromosikan kerja tim yang efektif, dan membangun atmosfer kerja yang inklusif dan berorientasi pada hasil.	Ordinal	(Hasibuan <i>et al.</i> , 2018)
		Kemampuan yang efektifitas	Kemampuan yang efektif merupakan kemampuan utama yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam organisasi atau timnya. Kemampuan mengambil Keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan memotivasi, problem solving. Kemampuan yang efektif ini membantu pemimpin untuk menjadi lebih efektif dalam memimpin organisasi atau tim		

Lanjutan tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
			mereka menuju kesuksesan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dengan mengembangkan kemampuan-kemampuan ini, seorang pemimpin dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi atau tim mereka.		
	Kepemimpinan yang partisipatif	Kepemimpinan yang partisipatif	Kepemimpinan yang partisipatif merupakan pendekatan di mana pemimpin memfasilitasi partisipasi aktif anggota tim pada saat pengambilan keputusan dan penetapan tujuan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin mendorong anggota tim untuk menyumbangkan ide, pengalaman, dan pengetahuan mereka untuk mencapai keputusan terbaik dan mendapatkan dukungan yang lebih banyak dari tim.		

Lanjutan tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
		Keahlian dalam pembagian pertanggung jawaban tugas atau waktu	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu merupakan aspek penting dari kepemimpinan yang efektif. Delegasi memungkinkan pemimpin untuk memanfaatkan keterampilan dan keahlian anggota tim dengan lebih baik.		
		Keahlian dalam memberikan tugas atau wewenang	Pemimpin untuk delegasi dengan bijaksana, dengan mempertimbangkan keterampilan, kemampuan, dan minat anggota tim, serta memberikan dukungan dan umpan balik yang diperlukan selama proses pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kemampuan delegasi bukan hanya tentang memberikan tugas, tetapi juga tentang memberdayakan dan mendukung anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka. bukan hanya tentang memberikan tugas, tetapi juga tentang memberdayakan dan mendukung anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka.		

Lanjutan tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
	Insentif	Insentif Material (Finansial)	Finansial adalah bentuk insentif yang memberikan balas jasa kepada karyawan dalam bentuk prestasi bisa dinilai dengan uang.	Ordinal	(Fahlevi, 2021)
		Insentif non material	Insentif yang tidak bersifat finansial atau materi, tetapi masih memiliki nilai yang signifikan bagi karyawan. Jenis insentif ini seringkali lebih abstrak dan berkaitan dengan kepuasan psikologis, pengakuan, pengembangan pribadi, atau keseimbangan kehidupan kerja.		
		Insentif sosial	Insentif yang berkaitan dengan interaksi sosial dan hubungan antar individu di tempat kerja. Insentif sosial memainkan peran penting dalam membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi.		
4.	Motivasi kerja	Penghargaan atas prestasi	Mendapatkan penghargaan atas prestasi individu.	Ordinal	(Muttageen, 2018)
		Tanggung jawab atas tugas yang diberikan	Diberikan tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.		
		Pengakuan atas kemampuan dan keahlian	Mendapatkan pengakuan atas kemampuan dan keahlian individu.		

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Observasi adalah salah satu proses pengumpulan data yang memiliki karakter yang lebih spesifik dibandingkan dengan proses lainnya, seperti wawancara atau kuesioner (Sugiyono, 2021). Observasi sangat berguna dalam konteks di mana peneliti ingin memahami perilaku manusia atau proses kerja secara langsung, terutama ketika situasi yang diamati terjadi dalam ruang lingkup yang relatif sempit. Pada penelitian ini penganalisis melangsungkan observasi di bagian kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

3.7.2 Kuisisioner

Kuisisioner adalah salah satu gaya pengambilan informasi yang dimanfaatkan dalam penelitian atau survei. Dalam kuisisioner, responden diberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang mereka jawab sesuai dengan pemahaman atau pengalaman mereka (Siddik, 2020). Metode ini bisa berguna untuk mengumpulkan data kuantitatif atau kualitatif tergantung pada jenis pertanyaan yang diajukan. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara mengisi lembar angket yang sudah dibuat dengan dengan dasar indikator variabel yang ada kepada responden yaitu Kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang. Untuk mengukur variabel yang ada diperlukan skala likert. Skala Likert adalah alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, atau perilaku seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial atau topik tertentu. Untuk tiap opsi jawaban 0 diberi skor, responden diminta untuk menunjukkan sejauh mana

mereka setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan atau item tertentu dengan memberikan respons dalam skala ordinal yang berurutan, antara lain:

- a. Sangat Setuju (SS) mendapat skor 5
- b. Setuju (S) mendapat skor 4
- c. Netral (N) mendapat skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) mendapat skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat skor 1

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan hubungan asosiatif kausal. Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen dan independen. Hubungan asosiatif kausal merujuk pada hubungan antara dua variabel di mana satu variabel dapat mempengaruhi atau berhubungan dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas data sangat penting dalam melakukan analisis statistik apa pun. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen atau metode pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan, reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen atau metode tersebut konsisten dalam pengukuran (Raymond, 2023).

a. Pengujian Validitas

Validitas adalah konsep yang mengukur sejauh mana suatu instrumen atau metode pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau ingin diukur. Validitas dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan atau keakuratan suatu instrumen

dalam mengukur variabel yang dimaksud (Sugiyono, 2021). Pengujian validitas data dari penyebaran kuesioner sangat penting. Jika data yang diperoleh dari kuesioner tidak valid, artinya instrumen atau pertanyaan dalam kuesioner tidak secara akurat mengukur variabel yang dimaksud. Dalam hal ini, peneliti perlu mempertimbangkan langkah-langkah untuk mengatasi ketidakvalidan tersebut. Dalam analisis faktor, kriteria yang umum digunakan untuk mengevaluasi validitas sebuah faktor adalah dengan melihat korelasi antara skor faktor dengan skor total. Jika korelasi antara skor faktor dengan skor total lebih besar dari 0,3, ini menunjukkan bahwa faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat atau valid. Sebaliknya, jika korelasi antara skor faktor dengan skor total kurang dari 0,3, ini menunjukkan bahwa faktor tersebut mungkin tidak valid atau tidak memadai untuk mengukur konstruk yang dimaksud (Sugiyono, 2021).

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan derajat konsistensi juga stabilitas data ataupun temuan (Asnain *et al.*, 2020). Data yang tidak dapat diproses dengan baik sering kali disebabkan oleh kekurangan reliabilitas, yang mengacu pada tingkat konsistensi atau kestabilan dari suatu pengukuran atau instrumen. Data yang tidak reliabel cenderung menghasilkan hasil yang bias atau tidak konsisten ketika diproses atau dianalisis. Oleh karena itu, keandalan data sangat penting dalam konteks pengambilan keputusan berbasis data. Pengujian reliabilitas, seperti menggunakan metode Cronbach's alpha, adalah langkah penting dalam memastikan konsistensi dalam hasil pengukuran, Ketika koefisien reliabilitas, seperti yang Anda sebutkan, berada dalam kisaran 0,50 hingga 0,60, ini menunjukkan bahwa alat ukur memiliki

tingkat reliabilitas yang cukup, meskipun tidak optimal. Nilai reliabilitas sebesar 0,60 menunjukkan bahwa alat ukur memiliki konsistensi yang paten dalam mengukur konsep atau variabel yang dimaksud. Kriteria dari pengujian reliabilitas:

- 1) Jika nilai cronbach's *alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen mempunyai reliabilitas yang baik dan instrumen tersebut menjadi reliabel atau 0 terpercaya.
- 2) Jika nilai cronbach's *alpha* $\alpha < 0,60$ maka 0 instrumen yang diuji tersebut menjadi tidak reliabel.

3.8.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah serangkaian pengujian statistik yang dilakukan untuk memeriksa sejauh mana data penelitian memenuhi asumsi dasar dari metode analisis statistik yang digunakan. Tujuan utama dari pengujian asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis statistik adalah sesuai dengan asumsi-asumsi yang diperlukan untuk melakukan analisis tersebut. Ini penting karena hasil analisis statistik yang akurat dan andal sering kali tergantung pada pemenuhan asumsi-asumsi ini (Prasetyo, 2022). Di dalam pengujian asumsi klasik terdapat 4 macam uji asumsi klasik dalam model regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu (residual) dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi di mana data terpusat di sekitar nilai tengah dengan simetri yang baik di sekitar nilai tersebut. (Priadana *et al.*, 2021). Pengujian normalitas bisa dilakukan

dengan beberapa metode meliputi uji histogram, uji normal P Plot, uji *chi square*, *skewness* dan uji kurtosis atau *kolmogorov-smirnov*.

Dalam penelitian ini memeriksa normalitas dengan menggunakan normal probability plot adalah pendekatan yang umum dalam analisis data menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Normal probability plot memungkinkan peneliti untuk memvisualisasikan distribusi data dan membandingkannya dengan distribusi normal yang diharapkan.

b. Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memang berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana korelasi antara variabel bebas di dalam model regresi linear berganda. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah melihat nilai Tolerance Ini adalah ukuran seberapa banyak variasi dari variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lain dalam model. Tolerance didefinisikan sebagai 1 minus koefisien determinasi dari regresi variabel tersebut terhadap semua variabel independen lainnya. Nilai tolerance kurang dari 0,1 menunjukkan adanya masalah multikolinieritas. dan VIF (*Variance Inflation Factor*) Ini adalah rasio varians dari koefisien estimasi dalam model dengan multikolinieritas dibandingkan dengan varians ketika tidak ada multikolinieritas. Nilai VIF lebih dari 10 biasanya dianggap sebagai tanda masalah multikolinieritas (Sugiyono, 2021).

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara pengamatan-pengamatan dalam sebuah

model regresi. Ketika heteroskedastisitas terjadi, varians residual tidak konstan di sepanjang rentang nilai dari variabel independen, Sebaliknya, ada pola tertentu yang menunjukkan bahwa varians residual meningkat atau menurun tergantung pada nilai variabel independen tertentu Apabila varians dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Sugiyono, 2021). Uji heteroskedastisitas seringkali melibatkan analisis grafis menggunakan *scatter plot* dari residual standar (SRESID) atau nilai ZRED (z-score dari residual) terhadap nilai-nilai prediksi. Berikut adalah langkah-langkah umum untuk melakukan uji heteroskedastisitas dengan metode scatter plot. Metode *scatter plot* dapat dilakukan sebagai berikut ini :

- 1) Jikalau Terdapat pola terhadap titik yang menggambarkan suatu pola tertentu, misal bergelombang, melebar selanjutnya menyempit. Maka bisa disebut terjadinya heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik tersebut tidak membentuk pola yang melebar di atas dan dibawah pada angka 0 di sumbu Y dapat dikatakan pola tersebut terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara satu atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Tujuan utama dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memahami seberapa baik variabel-variabel independen tersebut dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Formula untuk regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Motivasi

α = Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Gaya Kepemimpinan

X_3 = Insentif

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel independen

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu atau lebih variabel independen (disebut juga sebagai prediktor atau variabel eksplanatori) terhadap satu variabel dependen (juga dikenal sebagai variabel response (Asnain *et al.*, 2020). Untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan antara variabel bebas yang lain terhadap variabel yang terikat maka, dapat diketahui dengan hasil uji *standardized coefficient beta* tertinggi yang terdapat 0 dalam SPSS

3.8.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) adalah salah satu metode yang umum digunakan dalam analisis regresi linear untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, dan Insentif) terhadap

variabel dependen (Motivasi kerja) terhadap variabel dependen. Uji parsial (uji t) dalam analisis regresi linear digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2, dan H3 dengan kriteria berguna untuk mengambil Keputusan. Dalam melakukan uji parsial (Uji t) ada langkah-langkah di dalamnya, diantaranya sebagai berikut ini :

1) Merumuskan Hipotesis

a) Hipotesis Pertama

H1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

H0: Tidak terdapat pengaruh H_0 lingkungan kerja terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

b) Hipotesis Kedua

H2: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan H_0 terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

H0: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

c) Hipotesis Ketiga

H3: Terdapat H_0 Pengaruh Insentif terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

H0: tidak terdapat pengaruh Insentif H_0 Terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

- 2) Menentukan 0 Signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5%
- 3) Perhitungan DF (*degree of freedom*) menggunakan rumus $DF = n-2$
- 4) Mendapatkan nilai t tabel dengan rumus :

$$t_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2} : n - 2\right)$$

- 5) Kriteria pengujian
 - a) Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ▼ H_a diterima
 - b) Jika $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ▼ H_a ditolak
- 6) Membuat interpretasi dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang dapat memberikan kesimpulan bahwa H_0 diterima atau ditolak.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Dengan kata lain, R^2 menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen dapat diprediksi atau dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi (Utomo, 2019). Jika nilai R^2 mendekati 0, itu menunjukkan bahwa model tidak dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen sama sekali. Namun, jika nilai R^2 mendekati 1, itu menunjukkan bahwa model dengan baik menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dengan demikian, semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Untuk Mengetahui tolak ukur nilai koefisien determinasi dapat menggunakan R-square atau Adjusted R-square. R-square adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi linier cocok dengan data, khususnya dalam model dengan satu variabel independen. R-square mengukur proporsi variasi dalam variabel dependen

yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Ini dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Namun, R-square memiliki kelemahan karena cenderung meningkat seiring dengan penambahan variabel independen, bahkan jika variabel tersebut tidak memiliki hubungan yang substansial dengan variabel dependen digunakan di penelitian yang mempunyai variabel independen, sedangkan Adjusted R-square adalah versi penyesuaian dari R-square yang memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model. Adjusted R-square memperhitungkan kompleksitas model dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dan jumlah pengamatan dalam sampel. Ini adalah metrik yang lebih baik untuk digunakan dalam model dengan lebih dari satu variabel independen karena menyesuaikan untuk jumlah variabel independen yang digunakan dalam model. Adjusted R-square memberikan perkiraan yang lebih konservatif tentang seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dipakai untuk penelitian yang lebih dari satu variabel independen.

Koefisien determinasi (R^2) di penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif terhadap variabel dependen yaitu Motivasi kerja.