

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Graha Mulia Plaza didirikan pada tahun 2019, yang merupakan tempat perbelanjaan terbesar di Lumajang yang beralamatkan di Jl. Letkol Slamet Wardoyo kecamatan Labruk Lor Lumajang. PT. Graha Mulia Plaza Lumajang ini selain membuka Supermarket dan Department Store disana juga tersedia *game fantasy*, *café joann*, *food court*, makanan cepat saji seperti cfc, both-both makanan dan minuman ringan, dan juga disana disediakan untuk persewaan halaman untuk produk produk seperti pameran mobil, motor, barang elektronik, promosi perumahan KPR subsidi maupun non subsidi. Terkadang juga pada liburan sekolah PT. Graha Mulia Plaza Lumajang selalu mengadakan pameran pasar malam yang menyediakan wahana-wahana dan berbagai macam makanan dan minuman yang bertempat di halaman parkir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

Pada supermarket nya konsumen dapat membeli dengan jumlah sedikit maupun banyak seperti grosiran begitupun beberapa barang di *department store* seperti sarung, jika konsumen membeli dengan jumlah banyak maka konsumen akan mendapatkan harga grosir. Selain harga grosir banyak sekali promo-promo yang ditawarkan pada produk-produk yang dijual di Supermarket maupun di *Departement Store*.

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat yang terdiri dari bagian karyawan, yang didalamnya disediakan fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan dari organisasi maupun Perusahaan (Fauzi *et al.*, 2023). Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Karyawan yang bekerja di dalam lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka hal tersebut akan menghasilkan motivasi yang baik pada karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut PT. Graha Mulia Plaza Lumajang memberikan fasilitas yang baik dan lengkap untuk kasir agar menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat sehingga kasir akan mendapatkan motivasi yang baik dan dapat bekerja dengan baik pula, jika hal tersebut terjadi maka tujuan Perusahaan akan tercapai.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku dan memberikan arahan kepada bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Amalia *et al.*, 2024). Seorang pemimpin dituntut untuk mengelola, memberikan tugas terhadap bawahannya, dan tetap memantau pekerjaan bawahannya agar pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang diberikan oleh Perusahaan.

Layaknya pada PT. Graha Mulia Plaza Lumajang supervisor juga dapat disebut pemimpin yang membawahi secara langsung kasir. Menurut hasil survey secara langsung, Supervisor yang berwenang penuh dalam kinerja kasir maka

supervisor berhak memberikan tugas pada masing masing kasir dan juga tak lupa selain memberikan pekerjaan seorang supervisor tersebut juga harus mendampingi dan mengamati pekerjaan kasir tersebut maka adanya kerjasama antara supervisor dan karyawan yang baik akan menghasilkan motivasi kerja kasir yang baik sehingga pekerjaan akan berjalan sesuai dengan keinginan dan konsumen akan mendapatkan kepuasan dalam berbelanja pada PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

c. Insentif

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk materi atau imbalan lainnya sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja. Tujuan dari memberikan insentif adalah untuk mendorong para karyawan agar bekerja lebih efisien, produktif, dan berdedikasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Santoso, 2024). Pemberian insentif kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja yang baik adalah praktik umum dalam manajemen sumber daya manusia. Insentif memberikan motivasi tambahan kepada karyawan untuk terus melakukan dengan baik atau bahkan meningkatkan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan penghargaan atas usaha mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai target kerja yang ditetapkan.

Dalam hal tersebut PT. Graha Mulia Plaza Lumajang selalu memberikan insentif atau kata lainnya yaitu uang prestasi sebesar Rp. 150.000 - Rp. 200.000 kepada kasir karna kasir ini merupakan pekerjaan yang harus memiliki ketelitian dan treatment konsumen yang ekstra baik. Kasir merupakan Langkah terakhir konsumen dalam membeli sesuatu dan kasir merupakan Langkah awal pada sistem-

sistem keuangan yang ada pada PT. Graha Mulia Plaza Lumajang. Kasir selain harus berpenampilan menarik juga dituntut untuk memberikan pelayanan dan ketelitian yang baik pula terhadap konsumen maka dari itu kasir diberikan insentif setiap bulannya untuk menambah motivasi kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik juga.

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses yang digunakan untuk mempengaruhi karyawan agar mereka mau melakukan tindakan atau pekerjaan yang diharapkan oleh pimpinan atau organisasi. Ini melibatkan berbagai strategi dan teknik yang dirancang untuk meningkatkan semangat, dedikasi, dan kinerja karyawan (Aziz *et al.*, 2024). Adanya fasilitas yang terpenuhi, komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja, dan penghargaan yang diberikan atas prestasi kinerja karyawan yang baik itu semua akan memacu dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut hasil survey yang telah dilaksanakan pada kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang, kasir sudah cukup memiliki motivasi kerja yang baik karena adanya kasir yang tetap bekerja selama lebih dari 2 tahun. Hal tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan fasilitas yang terpenuhi dan ruang kerja yang nyaman, gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh supervisor sebagai pemimpin yang membawahi langsung secara langsung, dan insentif yang telah diberikan setiap bulannya. Jika kasir memiliki motivasi kerja yang baik maka kasir dapat bekerja lebih baik juga sehingga Perusahaan dapat mencapai tujuannya.

4.1.2 Hasil Pengumpulan Data

a. Deskripsi responden

Responden dalam penelitian ini merupakan kasir *supermarket* dan *department store* PT. Graha Mulia Plaza Lumajang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari gambaran umum tentang identitas responden berdasarkan usia, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden, berikut disajikan data responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.1. Deskripsi Responden

Uraian	Jumlah Responden	Presentasi
Usia		
19–23 tahun	22	55,0%
24–28 tahun	13	32,5%
29–33 tahun	5	12,5%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	36	90,0%
D3/S1	4	10,0%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	12	30,0%
1 Tahun	11	27,5%
2 Tahun	8	20,0%
3 Tahun	3	7,5%
> 3 Tahun	6	15,0%

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner dengan SPSS, 2024

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari kategori usia sebanyak 22 orang (55.0%) kasir berusia 19 sampai 23 tahun, kemudian sebanyak 13 orang (32.5%) kasir berusia 24 sampai 28 tahun, dan sebanyak 5 orang (12.5%) kasir berusia 29 sampai 33 tahun. Maka dapat disimpulkan banyaknya usia kasir adalah 19 sampai 23 tahun.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.1. menunjukkan bahwa kasir yang memiliki Pendidikan terakhir di Sekolah Menengah Atas (SMA) atau setara dengan itu sejumlah 36 orang atau setara dengan 90.0%. Sedangkan kasir yang memiliki Pendidikan terakhir Diploma 3 (D3) atau Sarjana (S1) sebanyak 4 orang atau setara dengan 10.0%. Maka dapat disimpulkan Pendidikan terakhir pada kasir adalah SMA atau SMK hal ini dikarenakan Sebagian besar kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang membutuhkan tenaga muda yang siap bekerja produktif secara tim.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 4.1. menunjukkan bahwa kasir dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 12 orang atau setara dengan 30.0%, kasir dengan lama bekerja selama 1 tahun sebanyak 11 orang atau setara dengan 27.5%, kasir dengan lama bekerja selama 2 tahun sebanyak 8 orang atau setara dengan 20.0%, kasir dengan lama bekerja selama 3 tahun sebanyak 3 orang atau setara dengan 7.5%, dan kasir dengan lama bekerja selama lebih dari 3 tahun sebanyak 6 orang atau setara dengan 15.0%. dapat disimpulkan lama bekerja kasir paling banyak pada kurun waktu kurang dari 1 tahun dikarenakan beberapa diantaranya direkrut setelah lulus sekolah dan kebutuhan pegawai di bulan Ramadhan.

b. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

1) Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Hasil Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		ST S	TS	N	S	S S		
1.	Ruang kerja memiliki penerangan sesuai dengan kebutuhan karyawan (tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap)	0	1	5	15	19	172	4,30
2.	Sirkulasi udara di ruang kerja cukup baik (tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin)	0	2	8	19	11	159	3,97
3.	Tata letak meja kasir cukup luas dan nyaman untuk bekerja dalam keadaan ramai sekalipun	0	0	6	21	13	167	4,17
4.	Warna cat tembok di ruang kerja memiliki warna yang lembut tidak mencolok	0	0	4	18	18	174	4,35
5.	Suara scan dan alat struk kasir tidak mempengaruhi motivasi kerja saya	0	3	7	18	12	159	3,97
6.	Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya untuk bekerja	0	0	6	20	14	168	4,20
7.	Sesama karyawan (Supervisor maupun sesama kasir) saling berinteraksi baik dan tidak ada perselisihan	0	0	9	14	17	168	4,20
							1.167	4,16

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.2. hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata jawaban dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,35 yang terdapat pernyataan “Warna cat tembok di ruang kerja memiliki warna yang lembut tidak mencolok”, nilai tertinggi pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden nyaman dan tidak terganggu dengan warna cat tembok yang digunakan. Nilai rata-rata 0 terendah sebesar 3,97 pada pernyataan “Sirkulasi udara di ruang kerja cukup baik(tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin)” dan “Suara scan dan alat struk kasir tidak mempengaruhi motivasi

kerja saya”, nilai tersebut masih tergolong tinggi sehingga mayoritas responden tidak terganggu dengan suhu ruang dan suara scan dan alat struk kasir/mesin print struk kasir. Dengan nilai 0 rata-rata seluruhnya sebesar 4,16 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel lingkungan kerja mempunyai 0 kecenderungan nilai cukup tinggi, karena menunjukkan bahwa lingkungan kerja hal yang paling penting bagi kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

2) Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil Tanggapan Responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		ST	TS	N	S	SS		
1.	Supervisor Kasir dapat membina Kerjasama dan berkomunikasi dengan baik dengan kasir	0	0	6	17	17	171	4,27
2.	Supervisor kasir dapat memberikan Solusi yang baik dan tepat jika ada kendala dan permasalahan yang terjadi di kasir	0	0	5	21	14	169	4,22
3.	Supervisor mampu mengambil Keputusan dan teliti jika ada permasalahan di kasir	0	0	4	22	14	170	4,25
4.	Supervisor mampu menyelesaikan tanggung jawab yang berhubungan dengan kasir secara tepat waktu	0	0	6	21	13	167	4,17
5.	Supervisor mampu sosok pemimpin dapat membagi tugas antar tim secara bijak dan bertanggung jawab dengan semua resiko yang akan terjadi	0	0	6	21	13	167	4,17
							844	4,21

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.3. hasil tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan memiliki rata-rata jawaban dengan nilai tertinggi yaitu sebesar

4,27 yang terdapat pernyataan “Supervisor Kasir dapat membina Kerjasama dan berkomunikasi dengan baik dengan kasir”, nilai tertinggi pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa supervisor kasir dapat membina Kerjasama dan berkomunikasi dengan baik dengan kasir. Nilai rata-rata terendah sebesar 4,17 pada pernyataan “Supervisor mampu menyelesaikan tanggung jawab yang berhubungan dengan kasir secara tepat waktu” dan “Supervisor mampu sosok pemimpin dapat membagi tugas antar tim secara bijak dan bertanggung jawab dengan semua resiko yang akan terjadi”, nilai tersebut masih tergolong tinggi sehingga mayoritas responden setuju dengan pernyataan supervisor dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dengan nilai 0 rata-rata seluruhnya sebesar 4,21 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan mempunyai kecenderungan nilai cukup tinggi, karena menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan hal yang paling penting bagi kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

3) Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif

Hasil Tanggapan Responden terhadap variabel insentif dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel insentif

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		ST S	TS	N	S	SS		
1.	Perusahaan memberikan bonus prestasi kepada saya	0	0	1	14	25	184	4,60
2.	Perusahaan memberikan penghargaan atau reward kepada kasir yang berprestasi	0	1	3	19	17	172	4,30
3.	Perusahaan memperlakukan saya dengan sebaik mungkin atas tenaga yang saya berikan untuk perusahaan	0	0	4	24	12	168	4,20
							524	4,36

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.4. hasil tanggapan responden terhadap variabel insentif memiliki rata-rata jawaban dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,60 yang terdapat pernyataan “Perusahaan memberikan bonus prestasi kepada saya”, nilai tertinggi pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Perusahaan memang memberikan bonus prestasi pada kasir. Nilai rata-rata terendah sebesar 4,20 pada pernyataan “Perusahaan memperlakukan saya dengan sebaik mungkin atas tenaga yang saya berikan untuk perusahaan”, nilai tersebut masih tergolong tinggi sehingga mayoritas responden merasakan Perusahaan sudah memperlakukan dengan sebaik mungkin. Dengan Nilai rata-rata seluruhnya sebesar 4,36 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel insentif mempunyai kecenderungan nilai cukup tinggi, karena menunjukkan bahwa insentif hal yang paling penting bagi kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

4) Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Hasil Tanggapan responden pada variabel motivasi kerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel motivasi kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Adanya pemberian prestasi mempengaruhi peningkatan semangat kerja saya	0	0	3	18	19	176	4,40
2.	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	0	0	0	20	20	180	4,50
3.	Support pemimpin menjadi peran penting bagi motivasi kerja saya	0	0	2	18	20	178	4,45
							534	4,45

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.5. hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja memiliki rata-rata jawaban dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,50 yang terdapat pernyataan “Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan”, nilai tertinggi pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Nilai rata-rata terendah sebesar 4,40 pada pernyataan “Adanya pemberian prestasi mempengaruhi peningkatan semangat kerja saya”, nilai tersebut masih tergolong tinggi sehingga mayoritas responden menyatakan bahwa pemberian prestasi mempengaruhi peningkatan semangat kerja. Dengan nilai rata-rata seluruhnya sebesar 4,45 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel motivasi kerja mempunyai kecenderungan nilai cukup tinggi, karena menunjukkan bahwa motivasi kerja hal yang paling penting bagi kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

4.1.3 Hasil Analisis Data

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 40 responden penelitian. Hasil pengumpulan kuesioner disajikan pada lampiran. Data yang terkumpul diolah menggunakan program SPSS untuk analisis.

4.1.3.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran, seperti kuesioner, benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Dalam konteks penggunaan kuesioner dalam penelitian, uji validitas mengukur sejauh mana kuesioner tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel atau konstruk tertentu. uji validitas yang dapat dilakukan dalam analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Hasil uji validitas dikatakan valid jika r hitung minimal 0,3 atau r hitung lebih besar dari r tabel. Untuk r tabel dengan 40 responden ini sebesar 0,312. Berikut adalah rekapitulasi hasil pengujian validitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,791	0,312	Valid
	X1.2	0,483	0,312	Valid
	X1.3	0,634	0,312	Valid
	X1.4	0,776	0,312	Valid
	X1.5	0,671	0,312	Valid
	X1.6	0,748	0,312	Valid
	X1.7	0,558	0,312	Valid
Gaya Kepemimpinan (X_2)	X2.1	0,849	0,312	Valid
	X2.2	0,871	0,312	Valid
	X2.3	0,868	0,312	Valid
	X2.4	0,866	0,312	Valid
	X2.5	0,943	0,312	Valid
Insentif (X_3)	X3.1	0,803	0,312	Valid
	X3.2	0,871	0,312	Valid
	X3.3	0,710	0,312	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,919	0,312	Valid
	Y2	0,908	0,312	Valid
	Y3	0,872	0,312	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.6. hasil uji validitas kuesioner dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya memiliki status valid, nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312). Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Rekapitulasi hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,781	0.600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,926	0.600	Sangat Reliabel
Insentif (X_3)	0,705	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,877	0.600	Sangat Reliabel

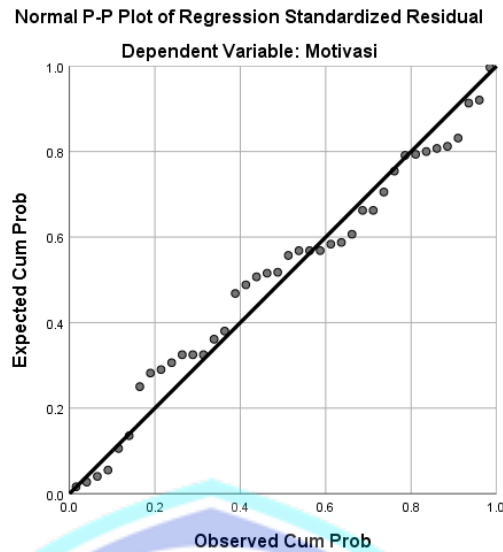
Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner dengan SPSS, 2024

Pada tabel 4.7. rekapitulasi hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,781 yang dapat disimpulkan bahwa termasuk kriteria reliabel karena berada pada interval 0,601-0,800, untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,926 yang dapat disimpulkan bahwa termasuk kriteria sangat reliabel karena berada pada interval 0,801–1,00, untuk variabel insentif (X_3) sebesar 0,705 yang dapat disimpulkan bahwa termasuk kriteria reliabel karena berada pada interval 0,601–0,800, dan untuk variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,877 yang dapat disimpulkan bahwa termasuk kriteria sangat reliabel karena berada pada interval 0,801–1,00. Sehingga kuesioner yang digunakan pada variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi kerja adalah kuesioner yang handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran Kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

4.1.3.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik atau asumsi dasar. Berikut ini adalah hasil pengujian terhadap asumsi klasik menggunakan metode *Probability Plot*.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Data

Sumber: Hasil pengolahan data kuisisioner dengan SPSS, 2024

Pada gambar 4.1. hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa varian tersebut telah memenuhi kriteria uji normalitas data dan residual dikatakan normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini uji multikolinieritas diukur dengan pemenuhan kriteria bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Berikut hasil uji multikolinieritas:

Table 4.8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,603	1,658	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,392	2,554	Bebas Multikolinieritas
Insentif	0,535	1,896	Bebas Multikolinieritas

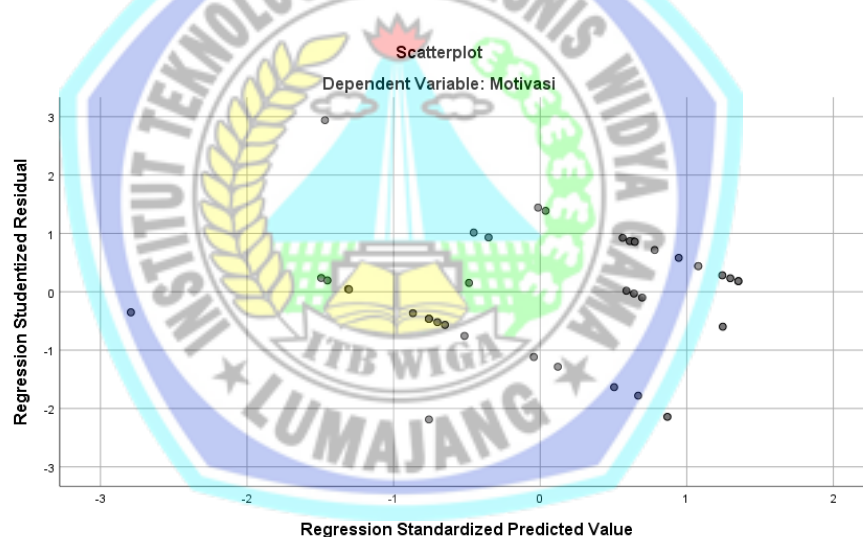
Sumber: Hasil pengolahan data kuisisioner dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.8. hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja yaitu 0,603 dan nilai VIF sebesar 1,658, nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,392 dan nilai VIF sebesar 2,554, dan nilai

tolerance variable insentif yaitu 0,535 dan nilai VIF sebesar 1,896 pada pernyataan tersebut nilai *tolerance* dari Masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Maka hasil tersebut model residual memenuhi kriteria uji multikolinieritas sehingga model residual dinyatakan terbebas dari multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi antar variabel.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan *scatter plot* dengan kriteria letak residual tidak memiliki pola tertentu seperti berkelompok atau residual harus menyebar. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data kuisiner dengan SPSS, 2024

Berdasarkan gambar 4.2. hasil uji heteroskedastisitas letak residual menyebar tanpa membentuk suatu pola tertentu sehingga model residual memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas atau model residual terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.1.3.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui rumusan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengolahan data:

Tabel 4.9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel Independen	<i>Unstandardized Coefficients</i>
1.	Constant	3,500
2.	Lingkungan Kerja	0,059
3.	Gaya Kepemimpinan	-0,089
4.	Insentif	0,766

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.9. hasil analisis regresi linier berganda didapatkan rumusan model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3,500 + 0,059X_1 - 0,089X_2 + 0,766X_3$$

Dengan ketentuan:

Y = Motivasi Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

X₃ = Insentif

3,500 = Konstanta

0,059 = Koefisien Beta Lingkungan Kerja

-0,089 = Koefisien Beta Gaya Kepemimpinan

0,766 = Koefisien Beta Insentif

Hasil analisis regresi linier menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 3,500 hal ini menunjukkan apabila nilai variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel motivasi kerja kasir sebesar 3,500.
- b) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,059 dan bernilai positif menunjukkan jika nilai lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka nilai motivasi kerja kasir akan mengalami kenaikan sebesar 0,059 sebaliknya jika nilai lingkungan kerja turun sebesar 1 satuan maka nilai motivasi kerja kasir akan mengalami penurunan sebesar 0,059 Dengan asumsi nilai variabel gaya kepemimpinan dan insentif bernilai konstan atau tetap
- c) Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar -0,089 dan bernilai negatif menunjukkan jika nilai gaya kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka nilai motivasi kerja kasir akan mengalami penurunan sebesar 0,089 sebaliknya jika nilai gaya kepemimpinan turun sebesar 1 satuan maka nilai motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,089. Dengan asumsi nilai variabel lingkungan kerja dan insentif bernilai konstan atau tetap.
- d) Nilai koefisien insentif sebesar 0,766 dan bernilai positif menunjukkan jika nilai insentif naik sebesar 1 satuan maka nilai motivasi kerja kasir akan mengalami kenaikan sebesar 0,766 sebaliknya jika nilai insentif turun sebesar 1 satuan maka nilai motivasi kerja kasir akan mengalami penurunan sebesar 0,766. Dengan asumsi nilai variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan bernilai konstan atau tetap.

4.1.3.4 Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan rata-rata dari sampel yang diambil. Jadi uji t berfungsi untuk mengetahui secara parsial variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan insentif (X3) terhadap motivasi kerja (Y), berikut adalah pengujian uji t dengan masing-masing variabel secara parsial yang dibantu oleh SPSS.

Table 4.10. Hasil Pengujian Parsial (t)

No	Variabel	T	Sign	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	2,181	0,035	Berpengaruh Signifikan
2.	Gaya Kepemimpinan	2,813	0,008	Berpengaruh Signifikan
3.	Insentif	5,638	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner dengan SPSS, 2024

Untuk menunjukkan pengujian t terhadap masing-masing variabel independen, maka diperlukan hasil t tabel diperoleh dari rumus $t_{tabel} = (\alpha/2; n-2)$ dan diperoleh t tabel 2,024. Maka dapat diperoleh penjelasan seperti:

1) Hipotesis pertama

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai signifikan untuk lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,035 dan t hitungnya sebesar 2,181. Disini nilai $0,035 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,181 > t_{tabel} 2,024$, yang itu berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

2) Hipotesis Kedua

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai signifikan untuk gaya kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,008 dan t hitungnya sebesar 2,813. Disini nilai $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,813 > t$ tabel 2,024, yang itu berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

3) Hipotesis Ketiga

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai signifikan untuk insentif (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,000 dan t hitungnya sebesar 5,638. Disini nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,638 > t$ tabel 2,024, yang itu berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel insentif (X_3) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi independen terhadap variasi dependen. Uji koefisien determinasi menggunakan nilai R square (R^2). Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Table 4.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,685 ^a	0,470	0,426	1,18349

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji koefisien determinasi pada R Square (R^2) pada model pertama sebesar 0,470 atau 47%. Artinya bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif dapat menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 47% sedangkan sisanya ditunjukkan oleh nilai estimasi *error* yaitu 53% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Seperti jenjang karir menjadi staff kantor pada karyawan lama terutama kasir guna untuk mempermudah untuk mempelajari jobdesk baru pada jenjang karir berikutnya karna kasir telah memiliki ilmu dasar yang harus dimiliki dan dibutuhkan staff kantor.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan, makan dapat diketahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

Pada pernyataan 1 yaitu “Ruang kerja memiliki penerangan sesuai dengan kebutuhan karyawan (tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap)”. Sebagian jawab dari responden adalah sangat setuju dan setuju, beberapa menjawab netral, namun ada yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden. Hal yang membuat responden menjawab tidak setuju dikarenakan responden memiliki respon mata sensitive terhadap cahaya.

Pada pernyataan kuisioner 2 “Sirkulasi udara di ruang kerja cukup baik (tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin)”. Sebagian jawaban dari responden adalah

sangat setuju dan setuju. Ada beberapa yang memilih netral dan yang memilih tidak setuju sebanyak 2 responden. Hal yang membuat responden tidak setuju karena memang terkadang disaat cuaca panas dan customer yang tiba-tiba banyak sehingga menghasilkan adanya antrian pada kasir dan disaat hal tersebut terjadi AC dibagian kasir tidak dihidupkan sehingga 2 responden tersebut merasakan suhu panas pada ruangan yang membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja.

Pada pernyataan kuisisioner 3 yaitu “Tata letak meja kasir cukup luas dan nyaman untuk bekerja dalam keadaan ramai sekalipun”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 6 responden yang menjawab netral. Pada hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Pada pernyataan kuisisioner 4 yaitu “Warna cat tembok diruang kerja memiliki warna yang lembut tidak mencolok”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 4 responden yang menjawab netral. Hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Pada pernyataan kuisisioner 5 yaitu “Suara scan dan alat struk kasir tidak mempengaruhi motivasi kerja saya”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, ada beberapa yang menjawab netral, dan sebanyak 3 respon menjawab tidak setuju. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa alan scan barcode barang yang tidak sama tipe nya dengan Sebagian besar kasir dan suara yang dihasilkan pun berbeda, maka hal tersebut dianggap kendala pada variabel lingkungan kerja oleh 3 responden tersebut.

Pada pernyataan kuisisioner ke 6 yaitu “ Fasilitas yang disediakan Perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya untuk bekerja”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 6 responden yang menjawab netral. Hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Pada pernyataan kuisisioner ke 7 yaitu “Sesama karyawan (Supervisor maupun sesama kasir) saling berinteraksi baik dan tidak ada perselisihan”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 9 responden yang menjawab netral. Hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis responden di atas menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki peranan penting di dalam daya kerja kasir. Lingkungan kerja berkaitan dengan hal terdekat yang berada di sekeliling kasir. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan keamanan, kenyamanan, serta semangat pada kasir. Disimpulkan semakin baik kinerja kasir berarti hal tersebut dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja ada dua yakni lingkungan kerja fisik seperti bangunan, peralatan kerja, fasilitas Perusahaan, peralatan kerja, sarana angkut. Jika didasarkan pada indikator lingkungan kerja secara fisik, PT. Graha Mulia Plaza Lumajang mempunyai bangunan yang cukup memadai. PT. Graha Mulia Plaza Lumajang memiliki bangunan yang terdiri dari kantor, instalasi Listrik, musholla, kamar mandi, *supermarket*, *departement store*, *foodcourt*, *Game fantasy*, *barber shop*, *coffee shop*, dan tempat makan cepat saji. Bangunan yang amat sangat dekat dengan kasir yaitu bagian toko *supermarket* maupun *department*

store. *Supermarket* dan *department store* memiliki entitas Cahaya yang sesuai dengan kebutuhan ruangan, sirkulasi udara dan suhu udara yang cukup tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin, tata letak meja kasir yang cukup luas sehingga tidak mengganggu kinerja kasir, warna cat yang tidak terlalu mencolok, suara fasilitas sarana prasarana yang tidak mengganggu pekerjaan. Fasilitas di ruang kerja kasir merupakan unsur penting dalam sistem kerja kasir. Peralatan dan fasilitas yang memenuhi akan mampu memberikan motivasi kerja yang baik bagi kasir untuk menciptakan efisiensi dan efektifitas dalam daya kerja kasir. Tempat bekerja atau ruang kerja kasir pada *supermarket* dan *departement store* memiliki peralatan dan fasilitas yang terdiri dari monitor, printer struk, *scanner*, *keyboard*, *cash drawer*, mesin EDC, kursi, meja, AC, loker untuk menaruh barang belanjaan konsumen di *department store*, mic, telepon, dan lain-lain.

Motivasi kerja kasir dapat diukur dari indikator-indikator lingkungan kerja seperti penerangan pada ruang kerja, sirkulasi udara yang baik, warna cat ruang yang tidak mencolok, tata letak yang baik, fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan, suara pada ruang kerja yang tidak mengganggu pekerjaan kasir. Karena jika fasilitas tersebut tidak mendukung dalam kenyamanan dalam lingkungan kerja maka kinerja kasir akan menurun, jika semua fasilitas yang diperlukan kasir dicukupi maka kasir akan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan mendapatkan kinerja yang bagus pada kasir. Hal tersebut juga dapat dikatakan sebagai pendorong untuk tercapainya tujuan Perusahaan.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar rekan kerja, hubungan *supervisor* dengan kasir, dan kerja sama antar kasir hal-hal tersebut juga

termasuk kedalam indikator lingkungan kerja non fisik. Hubungan antara kasir dan *supervisor* maupun antar kasir di PT. Graha Mulia Plaza Lumajang tergolong baik. Antara kasir dan *supervisor* maupun sesama rekan kasir terjalin hubungan kekeluargaan yang erat, saling menghargai, dan saling mendukung namun hal tersebut tetap harus ditingkatkan dan lebih dieratkan solidaritasnya.

Penelitian ini didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja kasir. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (N. Amalia, 2021; Insiyah *et al.*, 2019; Siwu *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik atau semakin kondusif lingkungan kerja akan mengakibatkan semakin tinggi Tingkat motivasi kerja pada kasir.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Kasir

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

Pada pernyataan kuisisioner 1 yaitu “Supervisor kasir dapat membina kerjasama dan berkomunikasi dengan baik dengan kasir”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 6 responden yang menjawab netral. Hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Pada pernyataan kuisisioner ke 2 yaitu “Supervisor kasir dapat memberikan Solusi yang baik dan tepat jika ada kendala dan permasalahan di kasir”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 5 responden

yang menjawab netral. Hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Pada pernyataan kuisisioner ke 3 yaitu “Supervisor mampu mengambil Keputusan dan teliti jika ada permasalahan di kasir”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 4 responden yang menjawab netral. Hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Pada pernyataan kuisisioner ke 4 yaitu “Supervisor mampu menyelesaikan tanggung jawab yang berhubungan dengan kasir secara tepat waktu”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 6 responden yang menjawab netral. Hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Pada pernyataan kuisisioner ke 5 yaitu “Supervisor mampu sosok pemimpin dapat membagi tugas antar tim secara bijak dan bertanggung jawab dengan semua resiko yang akan terjadi”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 6 responden yang menjawab netral. Hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang berwenang dalam memberikan arahan pada karyawan dan mempengaruhi hal baik dalam bekerja pada karyawan. Pemimpin pada penelitian ini adalah *supervisor* yang langsung membawahi kasir *supermarket* dan *department store* PT. Graha Mulia Plaza Lumajang. *Supervisor* dituntut untuk dapat membina kasir individu maupun

tim yang dapat berkomunikasi dengan baik, mempunyai cara untuk menyelesaikan masalah dengan baik dan adil, dan dapat mengambil Keputusan dan teliti hal tersebut juga termasuk indikator-indikator pada gaya kepemimpinan. Jika seorang pemimpin tidak memenuhi indikator-indikator tersebut maka kinerja kasir berkemungkinan akan menurun karena kurang nyaman atas Tindakan pemimpin yang kurang bisa memimpin kasir. Maka dari itu dibutuhkan untuk seorang pemimpin agar bisa melakukan dengan baik hal hal untuk mendukung terciptanya motivasi kerja kasir.

Seorang kasir akan mendapatkan motivasi kerja yang baik jika bekerja dengan seorang *supervisor* baik dan bijaksana dalam bertindak. Dengan tuntutan bahwa *supervisor* harus dapat mendidik, teliti, mengambil Keputusan, berkomunikasi dua arah, dan memiliki *problem solving* yang bagus maka seorang kasir akan merasakan keadilan dan dapat bekerja dengan baik hal tersebut disebabkan oleh motivasi kerja kasir yang tumbuh sesuai dengan arahan, *treatment*, dan didikan dari *supervisor* tersebut.

Penelitian ini didapatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja kasir. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jannah *et al.*, 2021; Dwi *et al.*, 2017; Kiswanto, 2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan akan mengakibatkan semakin tinggi Tingkat motivasi kerja pada kasir.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *supervisor* yang tegas, tanggung jawab, dan adil merupakan hal-hal dasar seorang pemimpin juga akan

mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dibawahinya. Namun meskipun begitu *supervisor* tetap harus mempertahankan kemampuan tersebut agar kasir memiliki motivasi kerja yang baik dan hal itu juga akan berpengaruh positif pada tujuan Perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat dilihat bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

Pada pernyataan kuisisioner 1 yaitu “Perusahaan memberikan bonus prestasi kepada saya”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 1 responden yang menjawab netral. Hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Pada pernyataan kuisisioner 2 yaitu “Perusahaan memberikan penghargaan atau *reward* kepada kasir yang berprestasi”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, beberapa memilih menjawab netral, dan ada 1 responden menjawab tidak setuju. Hal tersebut dikarenakan 1 responden tersebut merasa kurang pada nominal *reward* yang diberikan.

Pada kuisisioner 3 yaitu “Perusahaan memperlakukan saya dengan sebaik mungkin atas tenaga yang saya berikan untuk Perusahaan”. Sebagian jawaban dari responden adalah sangat setuju dan setuju, namun ada 4 responden yang menjawab netral. Hal tersebut sebagai peneliti menyatakan bahwa responden setuju dan tidak memiliki kendala pada pernyataan tersebut.

Selain kondisi lingkungan kerja yang baik dan gaya kepemimpinan yang diberikan baik, Perusahaan juga harus memperhatikan pemberian insentif merupakan pemberian suatu materi yang diberikan sebagai suatu apresiasi yang dilakukan dengan sengaja untuk mendorong para kasir untuk memiliki motivasi kerja yang baik agar meningkatkan produktivitas kasir. Banyak sekali diantara kasir yang berlomba-lomba agar mendapatkan berbagai macam insentif, insentif diberikan karena akan memunculkan motivasi kerja pada kasir dan jika kasir memiliki motivasi yang akan mendorong pada kinerja mereka yang lebih baik kasir akan mendapatkan insentif secara terus menerus. Sehingga pemberian insentif ini sangat mendorong rasa motivasi kerja yang tinggi sehingga kasir dapat bekerja dengan baik dan maksimal sehingga hal tersebut dapat membantu Perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Insentif sangat dibutuhkan seorang kasir untuk meningkatkan kinerja mereka, pemberian insentif ini harus sesuai dengan prestasi yang telah dikerjakan jika salah satu orang kasir mendapatkan apresiasi dan insentif karena prestasi yang dimiliki maka kasir lainnya kemungkinan besar akan mengikuti dan meniru untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja juga hal tersebut dinamakan motivasi kerja kasir. Selain prestasi kerja yang dimiliki insentif diberikan disaat jatah libur kerja pada kasir sesuai dengan SOP yang berlaku, tidak pernah sama sekali melakukan *human error*, selalu bersedia disaat dijadwalkan lembur dadakan, dan bisa bekerja sama dengan tim.

Penelitian ini didapatkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja kasir. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh (Tin Taubah, 2019; Permadi *et al.*, 2017; Matiune, 2018) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik insentif yang dilakukan akan mengakibatkan semakin tinggi Tingkat motivasi kerja pada kasir.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik sangat lah didukung oleh pemberian insentif oleh Perusahaan yang mana insentif tersebut diperoleh dari prestasi kerja kasir yang dilakukan kasir itu sendiri, prestasi kasir diperoleh dari keteladanan dan ketelitian dalam bekerja sehingga seorang kasir tersebut dapat meminimalisir kesalahan dan komplain dari konsumen yang dilayani oleh kasir. Jika kasir mendapatkan insentif dari Perusahaan maka kasir akan mendapatkan motivasi kerja yang baik sehingga kasir dapat bekerja lebih baik da memberikan pelayanan yang baik juga untuk konsumen.

