PUNGGAWA
SOCIAL INQUIRY

Punggawa Social Inquiry
Volume 1, Number 3, 2026
E-ISSN: 3164-015X
Open Access: punggawajournal.com/psi

Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Membentuk Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Baru Kota Makassar

Zulfahmi[1]
[1] Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Correspondence: zulfahmi@unm.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat artikel:
Received Oct 1th, 2026
Revised Nov 6th, 2026
Accepted Nov 19th, 2026

Keyword:

Motivasi kerja; Lingkungan kerja; Kinerja karyawan; Pegadaian; Regresi linear berganda.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Kota Makassar. Survei kuantitatif dilakukan pada Februari–Maret 2026 terhadap seluruh 33 karyawan (sampel jenuh) dengan kuesioner skala Likert lima tingkat yang terdiri atas 8, 10, dan 8 butir. Seluruh butir valid (korelasi butir–total terkoreksi 0,541–0,900 terhadap r tabel 0,344) dan skala reliabel (Cronbach's Alpha 0,917–0,953). Regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi (B = 0,360; t = 2,729; p = 0,011) dan lingkungan kerja (B = 0,378; t = 3,596; p = 0,001) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan secara bersama-sama menjelaskan 78,6% variasinya (R^2 terkoreksi = 0,772; F = 55,188; p < 0,001). Kedua prediktor berkorelasi kuat (r = 0,82; VIF = 3,03), tiga kasus memiliki residual pencilan dan satu di antaranya berpengaruh, tetapi kesimpulan tetap bertahan pada galat baku robust, interval bootstrap, dan analisis tanpa responden berskor terendah. Karena sampel kecil, berasal dari satu cabang, dan berupa laporan diri pada satu waktu, hasil penelitian perlu digeneralisasi dengan hati-hati.

© 2026 The Authors. Published by Punggawa Legacy Center. This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

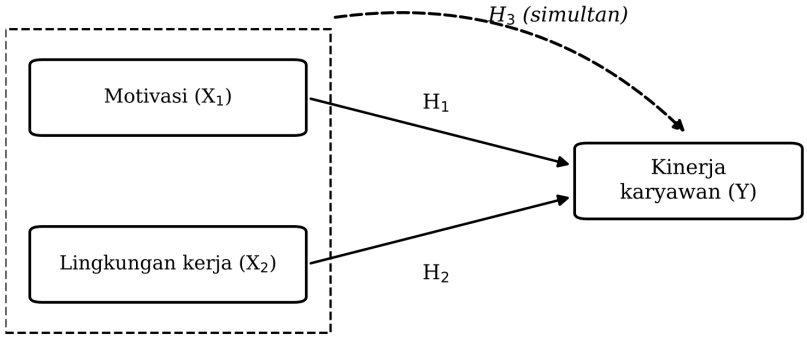
Kinerja karyawan menentukan mutu layanan dan hasil usaha perusahaan jasa keuangan, termasuk perusahaan gadai yang bekerja dengan nasabah secara langsung setiap hari. Karena itu, perusahaan perlu memahami hal-hal yang membuat karyawan bekerja dengan baik. Dua faktor yang paling sering dikaji adalah motivasi, yaitu dorongan dalam diri dan dari organisasi untuk bekerja, dan lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik dan hubungan kerja di tempat karyawan bertugas.

Teori dua faktor Herzberg et al. (1959) membedakan faktor pemotivasi, seperti penghargaan, pencapaian, tanggung jawab, dan kesempatan maju, dari faktor higienis, seperti kondisi kerja serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Menurut teori ini, faktor pemotivasi mendorong karyawan bekerja lebih baik, sedangkan faktor higienis yang buruk menimbulkan ketidakpuasan dan menghambat pekerjaan. Teori kebutuhan Maslow (1943) juga memandang perilaku kerja sebagai upaya memenuhi kebutuhan yang tersusun bertingkat. Dengan kerangka tersebut, motivasi dan lingkungan kerja diharapkan sama-sama berperan terhadap kinerja.

Bukti empiris yang sejalan datang dari Nusraningrum et al. (2024), yang pada 222 karyawan sektor logistik di Jakarta dan sekitarnya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien jalur 0,517) dan lingkungan kerja hijau juga berpengaruh signifikan (0,173) dalam model PLS-SEM yang melibatkan keterikatan kerja sebagai mediator. Studi tersebut dilakukan pada sektor dan dengan ukuran lingkungan kerja yang berbeda, sehingga belum menunjukkan bagaimana kedua faktor bekerja pada kantor cabang perusahaan gadai.

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Kota Makassar. Kerangka konsep disajikan pada

Gambar 1, dengan hipotesis H_1: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H_2: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H_3: motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasilnya diharapkan memberi dasar bagi pimpinan cabang dalam menentukan aspek motivasi dan lingkungan kerja yang perlu diprioritaskan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Variabel bebas adalah motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2); variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru, Kecamatan Bontoala, Kota Makassar, pada Februari sampai Maret 2026. Populasi adalah seluruh karyawan cabang tersebut yang berjumlah 33 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh) (Sugiyono, 2017), sehingga jumlah responden adalah 33 orang.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertulis dengan skala Likert lima tingkat: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Motivasi diukur dengan 8 butir, lingkungan kerja dengan 10 butir, dan kinerja karyawan dengan 8 butir (Tabel 1). Data diolah dengan SPSS 22.0. Validitas diuji dengan korelasi *Pearson* antara skor setiap butir dan skor total butir lainnya (korelasi butir–total terkoreksi); butir valid bila nilainya lebih besar dari *r* tabel 0,344 ($n = 33$; $df = 31$; taraf 5%). Reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha* dengan batas 0,60. Asumsi klasik diperiksa melalui uji *Kolmogorov–Smirnov* dan *normal P-P plot* pada residual (normalitas), nilai *tolerance* (> 0,10) dan *Variance Inflation Factor* (VIF < 10) (multikolinearitas) (Ghozali, 2018; Hair et al., 2019), serta *scatterplot* residual terstudentisasi terhadap nilai prediksi (heteroskedastisitas).

Sebagai pemeriksaan tambahan, penulis menghitung uji *Shapiro–Wilk*, *Breusch–Pagan*, *White*, dan *Glejser*, nilai pengaruh (*studentized residual*, *leverage*, dan *Cook's distance*), galat baku robust HC3, dan interval kepercayaan *bootstrap* (5.000 ulangan) dengan Python (*statsmodels*). Hipotesis diuji dengan regresi linear berganda pada Persamaan (1), uji *t* (parsial), uji *F* (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 5%. Dengan $n = 33$ dan dua prediktor, derajat kebebasan residual adalah 30, sehingga nilai kritis *t* dua sisi adalah 2,042 dan F (2; 30) adalah 3,316. Skor total setiap variabel adalah jumlah skor butirnya, sehingga rentangnya 8–40 (motivasi), 10–50 (lingkungan kerja), dan 8–40 (kinerja karyawan).

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Aspek yang diukur dalam kuesioner	Butir
Motivasi (X_1)	Penghargaan dan pengakuan, kejelasan tujuan kerja, dukungan atasan, peluang pengembangan karier, iklim kerja yang kolaboratif, insentif finansial, tanggung jawab yang menantang, serta komunikasi dan keterlibatan dalam keputusan	8
Lingkungan kerja (X_2)	Kondisi fisik (pencahayaan, suhu, sarana dan prasarana, ruang gerak, kenyamanan, rasa aman) dan hubungan kerja (hubungan dengan atasan, sikap pemimpin, tim kerja, hubungan dengan rekan)	10
Kinerja karyawan (Y)	Penilaian karyawan atas kualitas kerja, upaya meningkatkan kualitas, pencapaian target, hasil yang memuaskan, penguasaan bidang, keterampilan, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas dalam waktu yang ditentukan	8

Sumber: Diolah penulis dari butir kuesioner

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

dengan Y adalah kinerja karyawan; α adalah konstanta; β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi; X_1 adalah motivasi; X_2 adalah lingkungan kerja; dan ε adalah galat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Karakteristik responden

Seluruh 33 karyawan mengisi kuesioner. Sebagian besar responden perempuan (63,6%), berusia 21–29 tahun (60,6%), berpendidikan sarjana (69,7%), berstatus pegawai kontrak (75,8%), dan telah bekerja 1–2 tahun (45,5%) (Tabel 2). Komposisi ini menunjukkan tenaga kerja yang relatif muda dan berstatus kontrak, sehingga hasilnya tidak mewakili cabang dengan komposisi karyawan yang berbeda.

Tabel 2 Karakteristik Responden (N = 33)

Karakteristik	Kategori	*n*	%
Jenis kelamin	Laki-laki	12	36,4
	Perempuan	21	63,6
Usia	< 20 tahun	5	15,2
	21–29 tahun	20	60,6
	30–39 tahun	7	21,2
	40–49 tahun	1	3,0
Pendidikan	SMA	3	9,1
	Diploma	4	12,1
	Sarjana	23	69,7
	Lainnya	3	9,1
Status pegawai	Tetap	8	24,2
	Kontrak	25	75,8
Masa kerja	< 1 tahun	9	27,3
	1–2 tahun	15	45,5
	3–4 tahun	5	15,2
	> 5 tahun	4	12,1

Sumber: Data primer diolah (2026). Persentase dibulatkan

Analisis deskriptif

Statistik deskriptif skor total disajikan pada Tabel 3. Karena jumlah butir berbeda antarvariabel, perbandingan dilakukan dengan rata-rata per butir pada skala 1–5. Ketiga variabel berada pada kategori tinggi: lingkungan kerja 4,07, kinerja karyawan 4,06, dan motivasi 3,72. Motivasi memiliki rata-rata

terendah dan sebaran terbesar (koefisien variasi 21,7%). Skor minimum motivasi (8) dan lingkungan kerja (15) berasal dari satu responden yang menjawab hampir semua butir dengan nilai terendah; kasus ini dibahas pada bagian uji asumsi.

Pada tingkat butir, nilai tertinggi motivasi adalah komunikasi dan keterlibatan dalam keputusan (3,94) dan insentif finansial (3,88), sedangkan yang terendah adalah peluang pengembangan karier (3,52). Pada lingkungan kerja, hubungan dengan atasan (4,18) dan rasa aman (4,15) tertinggi, sedangkan ruang gerak (3,88) terendah. Pada kinerja karyawan, ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil (4,21) dan penyelesaian tugas dalam waktu yang ditentukan (4,18) tertinggi, sedangkan hasil pekerjaan yang memuaskan (3,88) dan pencapaian target (3,91) terendah.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Skor Total Variabel (N = 33)

Variabel	Butir	Min.	Maks.	Rata-rata	Simpangan baku	Rata-rata per butir	KV (%)
Motivasi (X_1)	8	8	40	29,79	6,451	3,72	21,7
Lingkungan kerja (X_2)	10	15	50	40,67	8,107	4,07	19,9
Kinerja karyawan (Y)	8	20	40	32,48	5,799	4,06	17,9

Sumber: Dihitung dari skor mentah responden. KV = simpangan baku / rata-rata

Uji validitas dan reliabilitas

Seluruh butir memiliki korelasi butir–total terkoreksi di atas *r* tabel 0,344 sehingga valid (Tabel 4). Butir dengan korelasi terendah adalah peluang pengembangan karier pada motivasi (0,541), yang tetap valid. Koefisien *Cronbach's Alpha* ketiga variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen reliabel. Alpha lingkungan kerja (0,953) sangat tinggi, yang dapat berarti sebagian butirnya mengukur hal yang serupa. Membuang satu butir tidak meningkatkan alpha secara berarti pada ketiga variabel (kenaikan terbesar hanya dari 0,923 menjadi 0,928 bila butir pengembangan karier dibuang), sehingga seluruh butir dipertahankan.

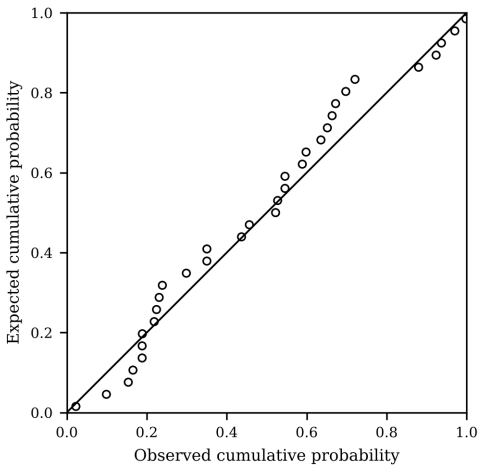
Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	Rentang *r* terkoreksi	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	8	0,541–0,836	0,923	Valid, reliabel
Lingkungan kerja (X_2)	10	0,690–0,900	0,953	Valid, reliabel
Kinerja karyawan (Y)	8	0,638–0,857	0,917	Valid, reliabel

Sumber: Data primer diolah. r tabel = 0,344 (n = 33; 5%)

Uji asumsi klasik

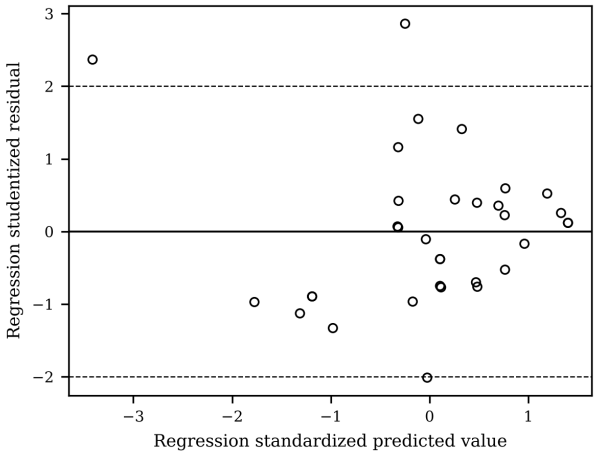
Uji normalitas residual dengan *Kolmogorov–Smirnov* menghasilkan D = 0,128 dengan signifikansi 0,189 (> 0,05), dan uji *Shapiro–Wilk* menghasilkan W = 0,951 (p = 0,141), sehingga residual dapat dianggap berdistribusi normal. *Normal P-P plot* (Gambar 2) menunjukkan titik-titik yang mengikuti garis diagonal dengan penyimpangan ringan berbentuk huruf S. Distribusi residual sedikit menjulur ke kanan (kemiringan 0,76) dengan satu nilai yang jauh di atas garis.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Nilai *tolerance* kedua variabel bebas adalah 0,330 dan VIF 3,029, sehingga tidak terdapat multikolinearitas yang serius menurut batas 0,10 dan 10. Namun korelasi antara motivasi dan lingkungan kerja tinggi (r = 0,82), sehingga koefisien kedua variabel perlu ditafsirkan bersama.

Pada *scatterplot* (Gambar 3), titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol tanpa pola melebar atau menyempit yang jelas. Uji *Breusch–Pagan* (p = 0,107) dan *White* (p = 0,375) tidak menolak homoskedastisitas, tetapi uji *Glejser* secara gabungan signifikan (F = 5,103; p = 0,012) walaupun koefisien parsialnya tidak (p = 0,117 dan 0,792). Hasil yang tidak seragam ini ditangani dengan melaporkan galat baku robust HC3 pada Tabel 8. Tiga kasus memiliki residual terstudentisasi di luar ±2, yaitu responden ke-5 (2,86), responden ke-2 (2,37), dan responden ke-26 (−2,01). Responden ke-2 menjawab nilai terendah pada seluruh butir motivasi, memiliki *leverage* 0,40 dan *Cook's distance* 1,26 (> 1), sehingga merupakan kasus yang berpengaruh. Pengaruhnya diperiksa pada analisis sensitivitas.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Tabel 5 Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Asumsi	Uji dan statistik	Sig.	Keterangan
Normalitas	*Kolmogorov–Smirnov*: $D = 0{,}128$	0,189	Normal (> 0,05)
	Shapiro–Wilk: $W = 0{,}951$	0,141	Normal (> 0,05)
Multikolinearitas	*Tolerance* = 0,330; VIF = 3,029 (kedua variabel)	–	Tidak serius (VIF < 10)
Heteroskedastisitas	*Breusch–Pagan*: LM = 4,462	0,107	Tidak terdeteksi
	White: LM = 5,350	0,375	Tidak terdeteksi
	Glejser (gabungan): $F = 5{,}103$	0,012	Ada indikasi; gunakan galat baku robust

Sumber: Output SPSS untuk uji K–S dan multikolinearitas; uji lainnya dihitung penulis

Regresi linear berganda, uji t, dan uji F

Hasil regresi disajikan pada Tabel 6, dengan persamaan $Y = 6{,}384 + 0{,}360X_1 + 0{,}378X_2$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0{,}360$; $t = 2{,}729 > 2{,}042$; $p = 0{,}011$), sehingga H_1 diterima. Setiap kenaikan satu poin skor total motivasi diikuti kenaikan 0,360 poin skor total kinerja bila lingkungan kerja tetap. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0{,}378$; $t = 3{,}596 > 2{,}042$; $p = 0{,}001$), sehingga H_2 diterima; setiap kenaikan satu poin skor total lingkungan kerja diikuti kenaikan 0,378 poin skor kinerja bila motivasi tetap. Koefisien terstandar lingkungan kerja (0,528) lebih besar daripada motivasi (0,401), tetapi selang kepercayaan 95% kedua koefisien saling tumpang tindih (0,091–0,630 dan 0,163–0,592), sehingga selisih ini belum cukup untuk menyimpulkan bahwa lingkungan kerja lebih berpengaruh.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	*B*	Std. error	Beta	*t*	Sig.	Selang kepercayaan 95% (*B*)
(Konstanta)	6,384	2,540	–	2,514	0,018	1,197–11,571
Motivasi (X_1)	0,360	0,132	0,401	2,729	0,011	0,091–0,630
Lingkungan kerja (X_2)	0,378	0,105	0,528	3,596	0,001	0,163–0,592

Sumber: Output SPSS (selang kepercayaan dihitung penulis). Variabel dependen: kinerja karyawan; n = 33

Uji simultan pada Tabel 7 menghasilkan $F = 55{,}188$ (> 3,316; $p < 0{,}001$), sehingga H_3 diterima. Koefisien determinasi $R^2 = 0{,}786$ (R^2 terkoreksi = 0,772), yaitu motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama menjelaskan 78,6% variasi kinerja karyawan dan 21,4% sisanya dijelaskan faktor lain. Ukuran efek $f^2 = 3{,}68$ tergolong besar (Cohen, 1988). Bila masing-masing dimasukkan sendiri, motivasi menjelaskan 69,4% dan lingkungan kerja 73,3%; tambahan yang khas untuk motivasi hanya 5,3 poin persen dan untuk lingkungan kerja 9,2 poin persen, karena sebagian besar variasi yang dijelaskan dimiliki bersama oleh kedua variabel.

Tabel 7 Hasil Uji F (ANOVA) dan Ringkasan Model

Model	Sum of squares	df	Mean square	*F*	Sig.
Regression	846,238	2	423,119	55,188	< 0,001
Residual	230,004	30	7,667		
Total	1.076,242	32			

Sumber: Output SPSS. R = 0,887; R^2 = 0,786; R^2 terkoreksi = 0,772; galat baku estimasi = 2,769

Analisis sensitivitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa kesimpulan tidak bergantung pada kasus berpengaruh atau pada asumsi homoskedastisitas. Dengan galat baku robust HC3, kedua koefisien tetap signifikan ($p = 0{,}032$ dan 0,002), dan selang *bootstrap* tidak memuat nol. Bila responden ke-2 dikeluarkan, koefisien keduanya meningkat dan tetap signifikan. Bila tiga responden dengan skor terendah dikeluarkan (ke-1, ke-2, dan ke-32), koefisien menjadi 0,429 dan 0,412, R^2 turun menjadi 0,721, dan keduanya tetap signifikan. Dengan demikian, arah dan signifikansi temuan stabil, sedangkan besarnya R^2 dipengaruhi oleh responden berskor rendah.

Tabel 8 Analisis Sensitivitas

Spesifikasi	$B\ X_1$	$p\ X_1$	$B\ X_2$	$p\ X_2$	R^2
Model utama (n = 33)	0,360	0,011	0,378	0,001	0,786
Galat baku robust HC3	0,360	0,032	0,378	0,002	0,786
Tanpa responden ke-2 (n = 32)	0,458	0,001	0,418	< 0,001	0,796
Tanpa responden ke-1, 2, 32 (n = 30)	0,429	0,009	0,412	0,001	0,721
Selang *bootstrap* 95% (5.000 ulangan)	0,080–0,630	–	0,159–0,575	–	–

Sumber: Dihitung penulis dari skor mentah responden

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Temuan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sejalan dengan teori dua faktor, yang memandang penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan maju sebagai faktor pemotivasi (Herzberg et al., 1959), serta dengan hasil Nusraningrum et al. (2024) yang menemukan pengaruh motivasi terhadap kinerja (koefisien jalur 0,517). Kedua studi memakai model dan ukuran yang berbeda sehingga besarnya koefisien tidak dapat dibandingkan langsung. Pada penelitian ini, butir motivasi yang paling rendah adalah peluang pengembangan karier (3,52). Hal ini dapat berkaitan dengan komposisi responden yang 75,8% berstatus kontrak dan 45,5% baru bekerja 1–2 tahun, tetapi dugaan ini tidak diuji dalam penelitian ini.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh positif lingkungan kerja sesuai dengan pandangan bahwa kondisi kerja dan hubungan dengan atasan serta rekan merupakan faktor higienis yang menopang pekerjaan (Herzberg et al., 1959). Nusraningrum et al. (2024) juga menemukan pengaruh lingkungan kerja hijau terhadap kinerja, tetapi dengan koefisien (0,173) yang lebih kecil daripada motivasi, sedangkan di sini koefisien terstandar lingkungan kerja lebih besar. Perbedaan ini dapat berkaitan dengan perbedaan sektor, ukuran lingkungan kerja, dan model (mediasi pada studi tersebut), yang tidak diuji di sini. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup aspek fisik dan hubungan kerja sekaligus, sehingga penelitian ini belum menunjukkan aspek mana yang paling berperan. Butir ruang gerak memiliki rata-rata terendah (3,88), sehingga menjadi aspek fisik yang paling dapat diperbaiki.

Pengaruh simultan dan keterbatasan penafsiran

Nilai R^2 sebesar 0,786 tergolong tinggi untuk dua prediktor. Angka ini perlu ditafsirkan dengan hati-hati karena empat alasan. Pertama, motivasi dan lingkungan kerja berkorelasi kuat (r = 0,82) dan satu butir motivasi sendiri menyebut lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, sehingga kedua konstruk tumpang tindih. Kedua, kedua prediktor dan kinerja dinilai oleh responden yang sama pada satu waktu, sehingga hubungan dapat menguat karena bias metode tunggal dan kecenderungan menilai diri tinggi (Podsakoff et al., 2003). Ketiga, jumlah responden hanya 33, sehingga estimasi tidak presisi, sebagaimana tampak pada lebarnya selang kepercayaan. Keempat, besarnya R^2 dipengaruhi oleh beberapa responden berskor sangat rendah (R^2 = 0,721 tanpa tiga responden tersebut). Faktor lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan kerja tidak diukur dan mungkin menjelaskan sisa varians 21,4%.

KESIMPULAN

Motivasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Kota Makassar (H_1 dan H_2 diterima), dan bersama-sama menjelaskan 78,6% variasi kinerja (H_3 diterima). Kesimpulan ini tetap berlaku pada galat baku robust, interval *bootstrap*, dan analisis tanpa responden berskor terendah. Karena kedua variabel berkorelasi kuat, penelitian ini tidak dapat memastikan variabel mana yang lebih berpengaruh.

Pimpinan cabang disarankan memperhatikan aspek yang paling rendah pada tiap variabel, yaitu peluang pengembangan karier (motivasi), ruang gerak kerja (lingkungan kerja), dan kepuasan atas hasil pekerjaan serta pencapaian target (kinerja), sambil mempertahankan hubungan dengan atasan yang dinilai paling baik.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah responden yang kecil dari satu cabang, kinerja yang dinilai oleh karyawan sendiri pada satu waktu, tumpang tindih antarvariabel bebas, dan beberapa responden berskor sangat rendah. Penelitian selanjutnya disarankan memakai sampel dari beberapa cabang, data kinerja dari penilaian atasan atau catatan perusahaan, serta kepuasan kerja atau kompensasi sebagai variabel tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, *9*, Article 1392229. https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.