

The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Sorong City

Dinda Tiara Alzahra*, Rais Dera Pua Rawi, Ahmad Jamil, Jayanthie A. Rachman

Manajemen/ Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sorong

*dindatiaraa321@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Sorong City. Using a quantitative approach through questionnaires distributed to 40 respondents selected by sampling technique. Data analysis was conducted using the SEM-PLS method. The results showed that motivation has a significant effect on employee performance, while the work environment has no significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work environment have an effect on employee performance. The research model has met the criteria of validity and reliability, thus it is able to explain the relationships between variables well. Therefore, work motivation is the more dominant factor in improving employee performance at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Sorong City

Keywords: *work motivation; work environment; employee performance.*

Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong

ABSTRAK

Analisis pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kota Sorong ini dilakukan untuk menguji dampak dari variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap performa para pegawai. Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan menghimpun data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Proses evaluasi data kemudian dijalankan dengan memanfaatkan instrumen SEM-PLS. Temuan dari pengujian tersebut membuktikan bahwa aspek motivasi memegang peran penting dan berdampak nyata dalam memicu peningkatan performa pegawai. Sebaliknya, kondisi ruang maupun suasana tempat bekerja terbukti tidak memberikan dampak yang nyata bagi capaian performa mereka. Kendati demikian, jika diuji secara bersamaan, faktor motivasi kerja dan *environment on employee performance*. memperlihatkan adanya pengaruh yang nyata. Pengukuran di dalam model ini juga sudah lolos uji ketepatan serta keandalan instrumen, sehingga relasi antara setiap variabel dapat tergambar secara akurat. Melalui temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dorongan berupa motivasi kerja menjadi elemen yang paling kuat dalam memacu efektivitas kerja pegawai di lingkup PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kota Sorong.

Kata Kunci: *motivasi kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah institusi dalam mewujudkan targetnya sangat bergantung pada mutu performa yang ditunjukkan oleh para pegawainya. Variasi capaian hasil kerja tersebut distimulasi oleh berbagai aspek, termasuk di dalamnya faktor Work Motivation serta situasi di tempat kerja. Dorongan berupa motivasi kerja berfungsi menggerakkan setiap personel untuk menumpahkan segenap usaha, menjaga konsistensi tindakan, sekaligus menyelaraskan perilaku demi meraih visi institusi [Robbins dan Judge \(2021\)](#). Sementara itu, kondisi jaminan keselamatan, kenyamanan, serta atmosfer ruang kerja yang mendukung bakal memicu fokus sekaligus gairah tugas para pegawai yang pada akhirnya bermuara pada lonjakan produktivitas mereka [Munardi et al., \(2021\)](#). Atas dasar tersebut, pihak manajemen berkewajiban memberikan perhatian khusus pada kedua aspek ini demi mendongkrak efektivitas *environment on employee performance*.

Permasalahan produktivitas tenaga kerja masih menjadi tantangan pada berbagai sektor usaha di Indonesia, termasuk sektor transportasi. Data badan pusat statistik ([BPS, 2025](#)) menunjukkan bahwa sektor transportasi laut menyumbangkan lebih dari 11,36% terhadap produk Domestik Bruto (BPD) sektor jas, namun produktivitas tenaga kerjanya masih berfluktuasi. Selain itu, hasil survei Gallup yang dikutip oleh [Azizah \(2024\)](#) menunjukkan bahwa 15% karyawan di Indonesia mengalami stress kerja setiap hari dan sekitar 30% menilai lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung produktivitas. Fenomena yang ada memperlihatkan bahwa problematika seputar motivasi kerja serta penataan ruang dan atmosfer kerja masih menjadi hambatan tersendiri dalam upaya memacu *environment on employee performance*.

PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kota Sorong merupakan BUMN yang berperan penting dalam penyelenggaraan jasa penyeberangan dan pengelolaan pelabuhan di Indonesia. Sebagai badan usaha yang memfasilitasi integrasi dan mobilitas antarpulau, pengembangan kompetensi insan perusahaan menjadi pilar krusial demi menjamin kelancaran operasional sekaligus mutu layanan yang diberikan. Maka dari itu, manajemen dituntut untuk mencermati faktor motivasi kerja dan situasi tempat kerja yang diproyeksikan memiliki korelasi langsung terhadap performa personel. Sejalan dengan pandangan [Munardi et al. \(2021\)](#) minimnya dorongan internal maupun eksternal serta atmosfer tempat tugas yang tidak suportif berisiko memicu kemerosotan pada *environment on employee performance*.

Kajian yang menguji dampak *work motivation* serta situasi tempat kerja bagi performa pegawai sejatinya telah berulang kali dijalankan, tetapi konklusi yang diperoleh masih memperlihatkan ketidakselarasan. [Dhyan et al. \(2021\)](#) mengindikasikan bahwa faktor motivasi kerja maupun kondisi di lingkungan tempat tugas sama-sama tidak memberikan kontribusi nyata bagi capaian hasil kerja staf. Fenomena berkebalikan dipaparkan oleh [Ningsih et al. \(2021\)](#) yang mengonfirmasi bahwa aspek motivasi kerja

memegang andil besar terhadap performa pegawai, sementara variabel ruang lingkup kerja justru didapati tidak menorehkan efek yang berarti. Disparitas hasil tersebut memunculkan celah riset ilmiah yang menuntut adanya pembuktian mendalam melalui pengujian lanjutan. Di samping itu, mayoritas studi terdahulu cenderung memfokuskan lokus amatan mereka pada bidang perhotelan, institusi pendidikan, industri manufaktur, ataupun instansi birokrasi, sedangkan penyelidikan pada industri angkutan laut, terutama di kawasan Indonesia bagian timur, jumlahnya masih sangat minim.

Secara konseptual, dorongan berupa motivasi kerja memiliki kemampuan untuk memacu gairah personel agar dapat memberikan kontribusi terbaik sehingga memicu peningkatan output kerja. Ditambah lagi, tata ruang serta atmosfer kerja yang tenang dan suportif ikut andil dalam mempermudah kelancaran pelaksanaan tugas harian. Atas dasar pemikiran tersebut, studi ini dilaksanakan demi mengukur secara saksama keterkaitan antara motivasi kerja serta kondisi tempat kerja terhadap *environment on employee performance* pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kota Sorong. Bersandarkan pada telaah konseptual serta komparasi studi terdahulu, maka rumusan praduga yang dipaparkan dalam studi ini adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

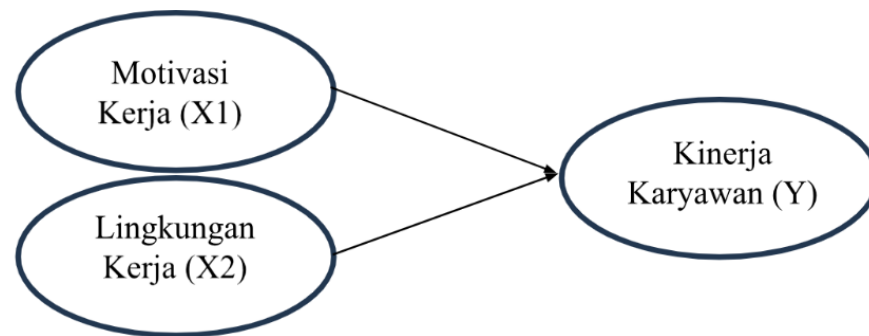
Antusiasme *work motivation* yang kuat bakal memicu setiap personel untuk menumpahkan usaha secara maksimal, memperkokoh akuntabilitas pada setiap tanggung jawab, sekaligus memacu pencapaian output kerja yang unggul. Di lain sisi, tatkala hak serta kebutuhan mendasar para staf gagal diakomodasi oleh manajemen, maka gairah tugas serta produktivitas mereka berisiko merosot yang berujung pada penurunan kualitas capaian kerja. Konsekuensinya, realisasi pemenuhan hak dan ekspektasi personel menjadi instrumen krusial yang mampu mendongkrak motivasi kerja sekaligus memberikan stimulasi positif terhadap *environment on employee performance*.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pandangan Samuel et al. (2020) ruang lingkup tempat kerja mencakup seluruh elemen yang mengitari personel saat menunaikan kewajiban operasional sekaligus aspek-aspek yang mengkondisikan penjabaran tugas yang diamanatkan kepada mereka. Kondisi di tempat tugas memegang kontribusi krusial dalam mendongkrak efektivitas *environment on employee performance*. lewat penataan ekosistem material maupun immaterial yang mumpuni. Hal ini diwujudkan dengan mengkondisikan atmosfer kerja yang terlindungi serta tenteram bagi para staf, yang di antaranya ditempuh lewat penyediaan sarana pendukung serta peranti proteksi keselamatan kerja, menjaga higienitas area operasional, sekaligus memupuk gairah psikologis personel dalam setiap aktivitas. Melalui ketersediaan fasilitas material dan tata

sosial yang representatif tersebut, produktivitas keluaran kerja staf bakal terstimulasi ke arah yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini diilustrasikan pada [Gambar 1](#) sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Data Primer, data diolah kembali

METODE

Riset ini menerapkan desain kuantitatif melalui skema survei demi membedah interaksi serta kontribusi variabel motivasi kerja sekaligus kondisi lingkungan tempat tugas dalam mempengaruhi *environment on employee performance*. pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kota Sorong. Operasionalisasi kajian ini dipusatkan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kota Sorong dengan ruang lingkup amatan yang mencakup aspek Work Motivation (X1), ruang lingkup tempat kerja (X2), serta tingkat capaian kinerja personel (Y) yang dipaparkan pada [Tabel 1](#).

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel	Indikator
Mottivasi Kerja (X1)	1. Pencapaian 2. Pengakuan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Kebutuhan pribadi
Lingkungan Kerja (X2)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektiofitas 5. Hubungan personal

Objek populasi yang dibidik dalam investigasi ilmiah ini melibatkan segenap staf yang aktif bekerja di lingkungan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kota Sorong dengan kuantitas sebanyak 40 personel. Lantaran ukuran agregat populasi tersebut tergolong terbatas, maka penarikan subjek riset dikerjakan lewat prosedur sampling jenuh atau sensus, yang konsekuensinya menempatkan seluruh anggota kelompok populasi tersebut sebagai unit sampel amatan.

Proses penghimpunan data primer di lapangan dijalankan dengan mendistribusikan instrumen kuesioner yang dirancang berdasarkan gradasi skala Likert lima tingkat, bergerak dari bobot nilai 1 (merepresentasikan opsi sangat tidak setuju) sampai dengan bobot nilai 5 (merepresentasikan opsi sangat setuju). Aspek motivasi kerja dioperasionalkan lewat serangkaian parameter yang meliputi pemenuhan jasmani, jaminan keselamatan, interaksi sosial, pengakuan eksternal, hingga perwujudan potensi diri. Sementara itu, variabel kondisi tempat tugas ditakar lewat dimensi material serta tata hubungan nonmaterial, sedangkan variabel *environment on employee performance* dievaluasi melalui tolok ukur mutu keluaran, volume capaian, kedisiplinan durasi, efisiensi kerja, serta akuntabilitas personal.

Teknik pemrosesan data diaplikasikan via Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan instrumen komputasi SmartPLS. Pemeriksaan kelayakan model riset ditempuh lewat tahapan verifikasi model pengukuran (*outer model*) serta pengujian model struktural (*inner model*). Prosedur verifikasi *outer model* mengintegrasikan peninjauan ketepatan konvergen, ketepatan diskriminan, beserta tingkat keandalan konstruk laten. Di sisi lain, pembuktian *inner model* dieksekusi melalui kalkulasi besaran nilai koefisien determinasi (R^2) serta pengujian signifikansi hubungan melalui metode *bootstrapping*. Rumusan dugaan ilmiah di dalam studi ini dikonfirmasi valid atau diterima bilamana raihan angka T-statistic melampaui ambang batas 1.96 dengan derajat *p-value* berada di bawah nominal 0.05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

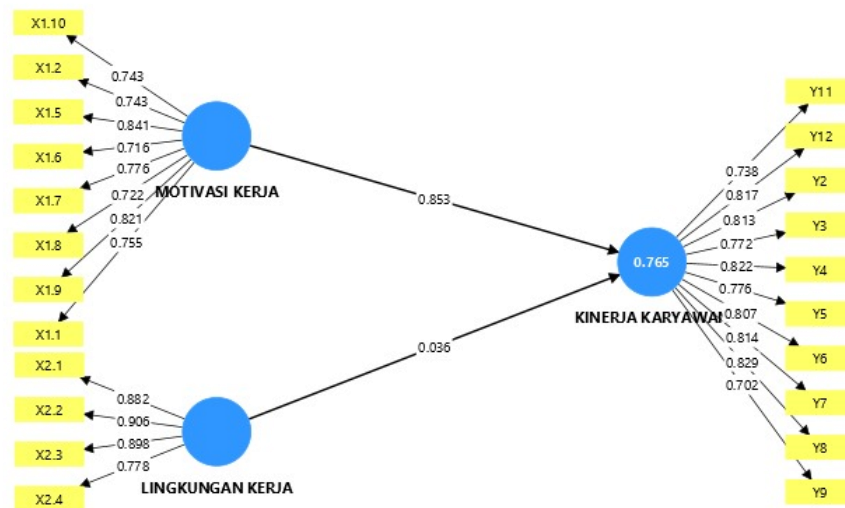
Temuan yang dipaparkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa kondisi dari aspek *work motivation*, keadaan tempat tugas, serta tingkat capaian kinerja personel secara umum berada pada klasifikasi yang tinggi. Para subjek riset menyematkan respons yang suportif terhadap parameter motivasi kerja, terutama pada poin akuntabilitas tugas serta capaian target personal. Di samping itu, dimensi tata ruang material maupun atmosfer sosial di lingkungan operasional dinilai sudah memadai dalam memfasilitasi kelancaran aktivitas harian para staf guna memacu *environment on employee performance*.

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Konstruk	Mean	Median	Scale Min	Scale Max	Observed Min	Observed Max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness
X1.1	4.625	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	484	-1.805	-537
X1.2	4.625	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	484	-1.805	-537
X1.5	4.500	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	500	-2.108	0
X1.6	4.525	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	547	-765	-579
X1.7	4.500	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	548	-876	-474
X1.8	4.650	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	477	-1.658	-654
X1.9	4.525	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	499	-2.097	-104
X1.10	4.500	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	500	-2.108	0
X2.1	4.400	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	583	-656	-377
X2.2	4.325	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	608	-578	-322
X2.3	4.375	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	620	-581	-480
X2.4	4.475	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	632	-280	-829
Y2	4.525	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	499	-2.097	-104
Y3	4.425	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	494	-2.003	315
Y4	4.500	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	500	-2.108	0
Y5	4.475	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	547	-955	-373
Y6	4.450	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	497	-2.062	209
Y7	4.550	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	545	-618	-687
Y8	4.600	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	490	-1.919	-424
Y9	4.525	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	499	-2.097	-104
Y11	4.525	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	499	-2.097	-104

Evaluasi *Outer Model*

Ilustrasi bagan outer model merepresentasikan keterkaitan logis antara konstruk laten dengan serangkaian parameter indikator penyusunnya. Pada [Gambar 2](#), variabel Work Motivation beserta tata ruang tempat tugas diposisikan selaku faktor independen yang dikorelasikan secara langsung menuju variabel *environment on employee performance* yang bertindak sebagai faktor dependen.

**Gambar 2.** Skema Outer Loading

Sumber: Data Primer, data diolah kembali

Tabel 3. Uji Outer Loading

Item	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Keterangan
X1.10			0.743	Valid
X1.1			0.755	Valid
X1.2			0.743	Valid
X1.5			0.841	Valid
X1.6			0.716	Valid
X1.7			0.776	Valid
X1.8			0.722	Valid
X1.9			0.821	Valid
X2.1		0.882		Valid
X2.2		0.906		Valid
X2.3		0.898		Valid
X2.4		0.778		Valid
Y11	0.738			Valid
Y12	0.817			Valid
Y2	0.813			Valid
Y3	0.772			Valid
Y4	0.822			Valid
Y5	0.776			Valid
Y6	0.807			Valid
Y7	0.814			Valid
Y8	0.829			Valid
Y9	0.702			Valid

Tabel 4. Uji AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi Kerja	0.624	Valid
Lingkungan Kerja	0.752	Valid
Kinerja Karyawan	0.586	Valid

Temuan dari konfirmasi ketepatan konvergen pada [Tabel 3 dan 4](#) membuktikan bahwa bobot nilai muatan faktor dari keseluruhan parameter indikator telah melampaui ambang batas terendah yang ditetapkan. Dengan demikian, setiap indikator dikonfirmasi sah serta akurat dalam menerjemahkan konstruk laten yang diteliti. Ditambah lagi, perolehan angka *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap komponen variabel juga telah menembus standar baku kepatutan yakni di atas nominal 0.50, sehingga instrumen dinilai mumpuni dalam merepresentasikan varians dari *environment on employee performance*. serta variabel lainnya.

Tabel 5. Uji HTMT

Konstruk	<i>Heterotrait-monotrait ratio</i> (HTMT)	Keterangan
Lingkungan Kerja <-> Kinerja Karyawan	0.552	Rendah
Motivasi kerja <-> Kinerja Karyawan	0.935	Tinggi
Motivasi kerja <-> Lingkungan Kerja	0.620	Sedang

Evaluasi ketepatan diskriminan yang dieksekusi via pendekatan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) serta sebaran muatan silang membuktikan bahwa masing-masing konstruk laten memiliki batasan pembeda yang sangat kuat. Di samping itu, kalkulasi angka *composite reliability* serta *cronbach's alpha* mengonfirmasi bahwa segenap variabel di dalam model ini mengantongi derajat keandalan yang tinggi, sehingga seluruh instrumen dinyatakan konsisten untuk mengukur variasi *work motivation* maupun faktor *environment on employee performance.*, yang dipaparkan pada [Tabel 5](#).

Tabel 6. Uji Cross Loading

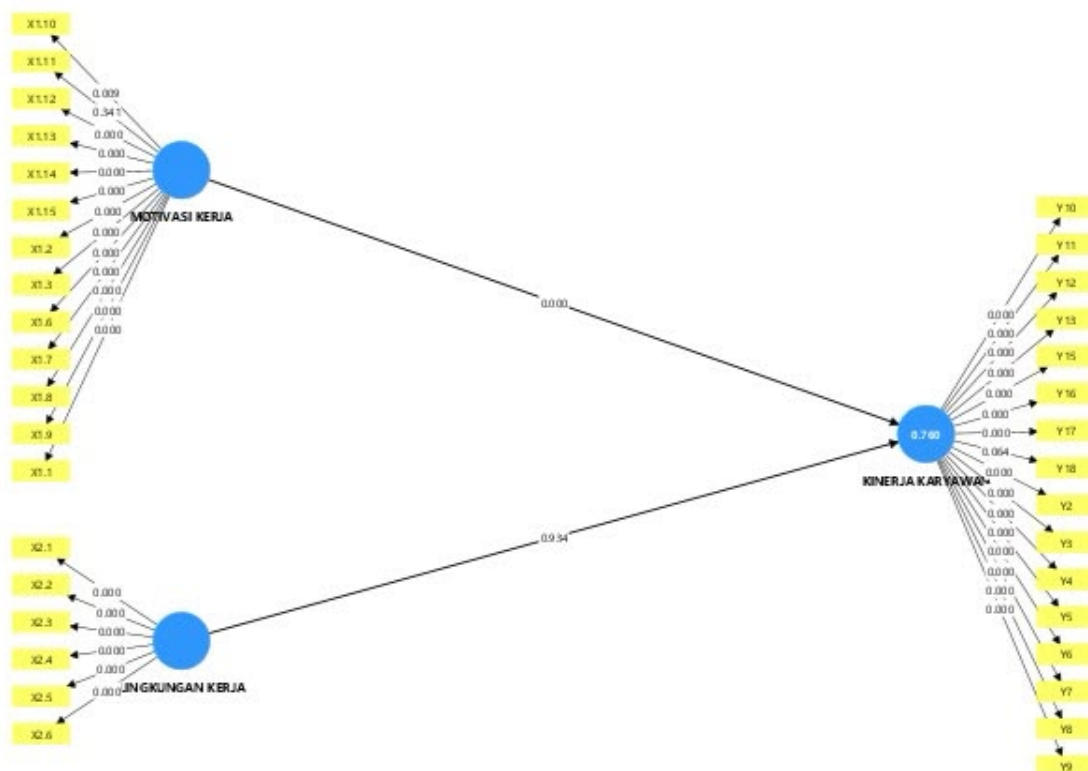
Item	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
X1.10	0.655	0.469	0.743
X1.1	0.571	0.442	0.755
X1.2	0.599	0.289	0.743
X1.5	0.844	0.477	0.841
X1.6	0.661	0.395	0.716
X1.7	0.660	0.382	0.776
X1.8	0.656	0.464	0.722
X1.9	0.651	0.525	0.821
X2.1	0.541	0.882	0.542
X2.2	0.446	0.906	0.484
X2.3	0.434	0.898	0.524
X2.4	0.337	0.778	0.381
Y11	0.738	0.568	0.694
Y12	0.817	0.554	0.797
Y2	0.813	0.299	0.743
Y3	0.772	0.418	0.716
Y4	0.822	0.336	0.658
Y5	0.776	0.362	0.576
Y6	0.807	0.363	0.693
Y7	0.814	0.460	0.734
Y8	0.829	0.312	0.712
Y9	0.702	0.393	0.502

Berdasarkan temuan dari konfirmasi ketepatan diskriminan lewat estimasi muatan silang, didapati bahwa capaian angka bobot muatan dari setiap parameter indikator berada pada tingkat paling maksimal sewaktu melekat pada konstruk laten yang dibidiknya jika dikomparasikan dengan konstruk laten lainnya. Korelasi ini mengonfirmasi bahwa masing-masing parameter indikator sanggup menerjemahkan variabel pasangannya secara akurat sekaligus telah memenuhi kriteria ketepatan diskriminan yang dipersyaratkan. Atas dasar capaian tersebut, segenap parameter indikator yang membangun variabel *work motivation*, situasi tempat kerja, serta capaian hasil kerja staf dinyatakan shahih dan memenuhi syarat kepatutan untuk disertakan ke dalam tahapan pengujian statistik lanjutan guna memprediksi *environment on employee performance*.

Tabel 7. Uji *Composite Reliabilitas*

	Cronbach's alpa	Composite reliability (rho c)	Ket
Kinerja Karyawan	0.933	0.943	Reliable
Lingkungan Kerja	0.891	0.924	Reliable
Motivasi Kerja	0.899	0.919	Reliable

Evaluasi *Inner Model*



Gambar 2. Skema *Bootstrapping*

Sumber: Data Primer, data diolah kembali

Bersandarkan pada argumentasi Hair (2022), pemeriksaan terhadap model struktural (inner model) di dalam komputasi SmartPLS ditujukan demi menakar kohesi relasi di antara konstruk laten sekaligus mengkonfirmasi keabsahan dugaan ilmiah yang diajukan. Estimasi ini diselenggarakan dengan meninjau besaran nilai R^2 guna mengukur kapabilitas faktor eksogen dalam memproyeksikan variasi faktor endogen, kalkulasi Q2 demi menakar derajat relevansi prediktif dari kerangka model, estimasi f^2 untuk membedah kekuatan kontribusi secara parsial dari tiap-tiap variabel, serta peninjauan nilai koefisien jalur via prosedur bootstrapping guna menguji tingkat signifikansi korelasi antar variabel dalam mempengaruhi *environment on employee performance*.

Tabel 8. Uji *R Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.765	0.752

Perolehan koefisien determinasi atau nilai R-Square (R^2) bagi variabel tingkat capaian kerja personel menyentuh angka 0.765 dengan besaran R-Square adjusted di posisi 0.752. Temuan statistik di Tabel 8 ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara faktor Work Motivation serta kondisi tempat tugas sanggup mendeskripsikan secara selaras sekitar 76.5% dari total variasi yang terjadi pada *environment on employee performance*, sementara porsi sisa sebesar 23.5% dikondisikan oleh kontribusi elemen-elemen eksternal lain yang tidak diakomodasi di dalam kerangka model estimasi ini. Capaian nilai R^2 tersebut masuk ke dalam klasifikasi yang kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerangka pemodelan ini mengantongi kapabilitas yang sangat mumpuni dalam memproyeksikan perubahan pada variabel performa kerja staf.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

	Original Sample	Sample Mean	2.5%	97.5%
X1 (Motivasi Kerja) -> Y (Kinerja Karyawan)	1.467	1.817	1.065	3.273
X2 (Lingkungan Kerja) -> Y (Kinerja Karyawan)	1.467	1.817	1.065	3.273

Pemeriksaan redundansi antarvariabel dieksekusi dengan mengamati besaran nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) demi mendeteksi ada tidaknya interkorelasi yang terlampaui kuat di antara sesama faktor independen di dalam kerangka pemodelan. Berdasarkan kalkulasi statistik yang diperoleh (lihat Tabel 9), keterkaitan antara variabel kondisi tempat tugas terhadap tingkat capaian kinerja personel mengantongi nilai VIF sebesar 1.467, dan koefisien untuk aspek *work motivation* terhadap capaian kerja juga berada di angka 1.467. Temuan ini membuktikan bahwa keseluruhan perolehan angka VIF berada jauh di bawah ambang batas maksimal yang dipersyaratkan, sehingga kerangka pemodelan dikonfirmasi bersih dari indikasi gejala multikolinearitas.

Konsekuensinya, variabel motivasi kerja bersama dengan situasi tempat tugas dinilai memenuhi syarat kepatutan dan sangat layak dilibatkan ke dalam struktur pengujian hipotesis *environment on employee performance*.

Tabel 10. Uji *f Effect Size*

	f-square
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.004
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	2.109

Berdasarkan temuan dari estimasi koefisien *effect size (f-square)* pada **Tabel 10**, variabel *work motivation* terhadap tingkat capaian kerja personel menorehkan angka kekuatan sebesar 2.109, yang merepresentasikan adanya daya dorong yang sangat masif bagi produktivitas staf. Di sisi lain, variabel ruang lingkup tempat tugas terhadap capaian kerja staf hanya mengantongi nilai *f-square* di posisi 0.004, yang mengindikasikan kontribusi yang teramat minor atau lemah bagi performa mereka. Hasil pengukuran statistik tersebut memberikan penegasan bahwa aspek motivasi kerja bertindak sebagai instrumen yang jauh lebih dominan dan menentukan dalam mendongkrak *environment on employee performance*. apabila dikomparasikan dengan faktor kondisi tempat kerja.

Tabel 11. Uji *Q Predict*

	Q²predict	PLS- SEM_RMSE	PLS- SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE	IA_RMSE	IA_MAE
Y11	0.457	0.378	0.290	0.492	0.364	0.513	0.512
Y12	0.602	0.382	0.250	0.467	0.325	0.605	0.564
Y2	0.521	0.357	0.254	0.426	0.317	0.516	0.514
Y3	0.484	0.366	0.283	0.489	0.359	0.509	0.503
Y4	0.387	0.402	0.288	0.518	0.350	0.514	0.513
Y5	0.280	0.479	0.350	0.601	0.431	0.565	0.542
Y6	0.442	0.382	0.281	0.389	0.270	0.511	0.508
Y7	0.499	0.398	0.263	0.403	0.287	0.562	0.533
Y8	0.472	0.368	0.262	0.488	0.319	0.507	0.496
Y9	0.194	0.460	0.366	0.695	0.523	0.513	0.512

Selanjutnya, temuan pada **Tabel 11** tentang estimasi relevansi prediktif (Q^2 predict) membuktikan bahwa keseluruhan parameter indikator pada variabel hasil capaian kerja staf mencatatkan perolehan koefisien Q^2 predict yang melampaui ambang batas nol. Fenomena statistik tersebut menegaskan bahwa model struktural yang dibangun di dalam studi ini mengantongi kapabilitas ramalan yang mumpuni serta memiliki derajat kesesuaian yang tinggi untuk memproyeksikan data *environment on employee performance*. yang diamati. Nilai *predictive relevance* tertinggi terdapat pada indikator Y12, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator Y9. Meskipun demikian,

seluruh indikator tetap menunjukkan kemampuan prediksi yang memadai karena memiliki nilai positif.

Tabel 12. Uji (Gof) dan SRMR

	Saturated Model	Estimate Model
SRMR	0,100	0,100
d ULS	2,524	2,524
d G	3,673	3,673
Chi-square	508,329	508,329
NFI	0,513	0,513

Temuan pada **Tabel 12** tentang estimasi keselarasan model (*goodness of fit*) mencatatkan koefisien SRMR di posisi 0,100, baik pada skema *saturated model* maupun *estimated model*. Perolehan angka tersebut mengindikasikan bahwa struktur pemodelan yang dibangun masih bertahan di dalam koridor ambang batas penerimaan kelayakan yang memadai. Di samping itu, raihan nilai d_ULS di angka 2,524 bersanding dengan nilai d_G sebesar 3,673 menegaskan derajat kecocokan yang selaras antara kerangka konseptual terhadap data riil di lapangan. Adapun perolehan parameter *chi-square* sebesar 508,329 merefleksikan tingkat kompleksitas interaksi yang mengaitkan antar variabel di dalam struktur pemodelan, sementara capaian koefisien NFI di posisi 0,513 mengonfirmasi bahwa kerangka riset ini mengantongi tingkat kepatutan model yang cukup representatif untuk memproyeksikan *environment on employee performance*.

Tabel 13. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sampel mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P-values
Lingkungan kerja → Kinerja Karyawan	0,036	0,040	0,110	0,329	0,743
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,853	0,861	0,073	11,645	0,000

Temuan pada **Tabel 13** tentang estimasi struktural membuktikan bahwa kondisi ruang lingkup tempat kerja tidak menorehkan kontribusi nyata bagi capaian hasil kerja staf, dengan perolehan koefisien jalur di angka 0.036, raihan t-statistics sebesar 0.329, serta derajat p-values di posisi 0.743, yang konsekuensinya menyebabkan rumusan H1 dinyatakan ditolak. Fenomena berkebalikan diperlihatkan oleh variabel *work motivation* yang terkonfirmasi memberikan dampak positif serta sangat nyata dalam memicu peningkatan produktivitas staf, lewat capaian nilai jalur sebesar 0.853, perolehan t-statistics yang menyentuh angka 11.645, serta indeks p-values di level 0.000, sehingga draf H2 diputuskan diterima. Hasil kalkulasi statistik ini memberikan penegasan bahwa

dorongan berupa motivasi kerja menjadi instrumen krusial yang paling menentukan dalam mengakselerasi karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan empiris di lapangan mengonfirmasi bahwa aspek *work motivation* memegang kontribusi yang teramat krusial dalam mengkondisikan tinggi rendahnya capaian hasil kerja staf pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kota Sorong. Fenomena statistik ini mengindikasikan sebuah linearitas nyata, di mana semakin kuat dorongan psikologis serta stimulan kerja yang diinternalisasi oleh personel, maka akan semakin terakselerasi pula tingkat keluaran kinerja yang ditorehkan. Dorongan internal berupa motivasi ini bertindak sebagai stimulus esensial lantaran sanggup memicu gairah para staf untuk menunaikan tugas operasional secara lebih optimal, menguatkan ikatan akuntabilitas personal, sekaligus melecut determinasi mandiri demi merealisasikan target korporasi. Hasil investigasi ilmiah ini didapati selaras dengan konseptualisasi serta bukti empiris terdahulu yang dipaparkan oleh (Akbar et al., 2022) dan (Putri, 2022) yang dalam konklusi riset mereka turut menegaskan bahwa variabel motivasi kerja mengantongi dampak yang sangat menentukan bagi karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan empiris membuktikan bahwa keadaan ruang lingkup tempat kerja tidak menorehkan kontribusi yang nyata bagi tingkat capaian hasil kerja staf. Fenomena statistik ini mengindikasikan bahwa situasi maupun atmosfer di area kerja yang dirasakan personel saat ini belum bertindak sebagai instrumen determinan dalam mendongkrak produktivitas di dalam organisasi. Walaupun, tata ruang operasional tersebut tetap mengantongi urgensi tersendiri, khususnya dalam membangun iklim kerja yang kondusif serta memfasilitasi kelancaran aktivitas harian perusahaan. Hasil investigasi ilmiah ini didapati selaras dengan bukti empiris terdahulu yang dipaparkan oleh Dhyani et al. (2021), yang dalam kesimpulan risetnya juga menegaskan bahwa variabel kondisi tempat tugas tidak memperlihatkan dampak yang bermakna demi memicu dinamika *environment on employee performance*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kota Sorong. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian

penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta peningkatan komunikasi dan dukungan organisasi.

Selain itu, perusahaan tetap perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif guna mendukung produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854>.
- Azizah, Khadijah Nur. 2024. Riset Ini Ungkap Indonesia Paling Nggak Stres di Tempat Kerja se-ASEAN Baca artikel detikHealth, "Riset Ini Ungkap Indonesia Paling Nggak Stres di Tempat Kerja se-ASEAN". <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-7412540/riset-ini-ungkap-indonesia-paling-nggak-stres-di-tempat-kerja-se-asean>.
- BPS, B. P. dan S. (2025, February 5). Ekonomi Indonesia Tahun 2024 Tumbuh 5,03 Persen (C-to-C). Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2024 Tumbuh 5,02 Persen (Y-on-Y). Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2024 Tumbuh 0,53 Persen (Q-to-Q). <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/02/05/2408/ekonomi-indonesia-tahun-2024-tumbuh-5-03-persen--c-to-c---ekonomi-indonesia-triwulan-iv-2024-tumbuh-5-02-persen--y-on-y---ekonomi-indonesia-triwulan-iv-2024-tumbuh-0-53-persen--q-to-q--.html>
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Eknomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.
- Hair, J. F., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.

- Putri, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–127.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Samuel, J., Balai, S., Keuangan, D., Medan, K., Kerja, M., Kerja, L., & Pegawai, K. (2020). The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal Of Management Review*, 4(3), 535. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v4i3.4523>