

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum SMKN 2 Ciamis

4.1.1.1 Sejarah Singkat

SMK Negeri 2 Ciamis berlokasi di Jl. Sadananya No. 21, Kelurahan Maleber, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Provinsi Jawa Barat. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan negeri yang berfokus pada pengembangan pendidikan teknik dan kejuruan dengan orientasi menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja.

Secara historis, SMK Negeri 2 Ciamis pada awal berdirinya merupakan SMK (STM) Kelas Jauh (*filial*) dari STM Negeri Tasikmalaya yang berdiri pada tahun 1970. Selanjutnya, sekolah ini berkembang dan kemudian berdiri sendiri dengan status negeri dengan nama STM Negeri Ciamis. Berdasarkan SK Pendirian Nomor 0207/O/1980, sekolah ini resmi beroperasi sejak tanggal 30 Juli 1980. Pada masa awal, program keahlian yang dibuka terdiri dari dua jurusan, yaitu Jurusan Bangunan dan Jurusan Mesin Umum. Sarana praktik pada periode tersebut sebagian besar merupakan limpahan peralatan sekolah teknik yang dialihkan menjadi SMP, sehingga sebagian peralatan tergolong tua dan seiring waktu banyak yang tidak lagi berfungsi optimal.

Seiring perubahan kurikulum tahun 1984, jurusan yang ada menyesuaikan nomenklatur menjadi Bangunan Gedung dan Mesin

Perkakas. Perkembangan berikutnya terjadi pada tahun 1994 melalui program bantuan Asian Development Bank (ADB Loan INO 1100), yang mendorong pembangunan unit gedung baru di atas lahan kurang lebih 3,2 hektare. Pada fase ini sekolah membuka jurusan baru, yakni Teknik Otomotif dan Teknik Perabot Kayu. Dalam perkembangannya, animo masyarakat menunjukkan minat tinggi pada Teknik Otomotif, sedangkan Teknik Perabot Kayu pada awalnya belum diminati, sehingga sekolah tetap mempertahankan jurusan sebelumnya karena kebutuhan masyarakat masih tinggi. Kondisi ini menyebabkan sekolah sempat menjalankan kegiatan praktik pada dua lokasi terpisah, terutama untuk kegiatan praktik jurusan mesin yang masih memanfaatkan lokasi lama, sementara bengkel otomotif dan perabot dipusatkan di lokasi baru dengan dukungan peralatan yang relatif lebih lengkap.

Selanjutnya, seiring diberlakukannya kurikulum 1994 dan kurikulum edisi 1999 serta penyesuaian nomenklatur, STM Negeri Ciamis berubah menjadi SMK Negeri 2 Ciamis. Pada periode tersebut sekolah mengembangkan program keahlian menjadi lebih beragam hingga mencakup enam program keahlian, yaitu Teknik Konstruksi Batu Beton, Teknik Gambar Bangunan, Teknik Perabot Kayu, Teknik Mekanik Otomotif, Teknik Pemesinan, serta Komputer dan Pengelolaan Jaringan. Perkembangan program, sarana pembelajaran, dan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri menjadi bagian dari penguatan peran SMK Negeri

2 Ciamis sebagai institusi pendidikan vokasi yang adaptif terhadap kebutuhan kompetensi kerja.

4.1.1.2 Visi Misi

Visi:

Terwujudnya insan SMK Negeri 2 Ciamis yang beriman, berilmu, berkarakter luhur, dan berdaya guna bagi kemajuan bangsa serta kelestarian dunia tahun 2030.

Misi :

1. Menumbuhkan insan yang cageur

Membangun lingkungan sekolah yang sehat, aman, dan religius untuk membentuk peserta didik yang kuat secara fisik dan rohani.

2. Menanamkan sikap bageur

Menumbuhkan kejujuran, kepedulian social, dan semangat gotong royong dalam kehidupan sekolah serta masyarakat.

3. Membiasakan perilaku bener

Menegakkan disiplin, tanggung jawab, dan integritas dalam belajar, bekerja, dan berorganisasi.

4. Mengembangkan peserta didik yang singer

Mendorong kreativita, inovasi, dan kemampuan adaftif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

5. Mewujudkan lulusan yang pinter

Membekali peserta didik dengan kompetensi kejuruan, keterampilan profesional, serta jiwa kewirausahaan yang siap bersaing di dunia kerja maupun berwirausaha mandiri.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum mengenai latar belakang individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Karakteristik tersebut penting untuk dianalisis karena dapat memberikan informasi awal mengenai kondisi, profil, serta keragaman responden yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian.

Karakteristik seseorang pada dasarnya merupakan sifat atau kondisi yang melekat pada individu, baik yang bersifat demografis maupun sosial, yang dapat memengaruhi pola pikir, sikap, serta perilakunya dalam lingkungan kerja maupun lingkungan sosial. Dalam konteks penelitian ini, pemetaan karakteristik responden dilakukan untuk mengetahui distribusi dan komposisi responden berdasarkan variabel-variabel tertentu.

Adapun karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Keempat aspek tersebut dipandang relevan karena berkaitan erat dengan kompetensi, pengalaman, serta kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penyajian data karakteristik responden selanjutnya akan diuraikan dalam bentuk tabel dan persentase untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai profil responden dalam penelitian ini.

4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum mengenai latar belakang individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Karakteristik tersebut penting untuk dianalisis karena dapat memberikan informasi awal mengenai kondisi, profil, serta keragaman responden yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian.

Tabel 4. 1
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	101	57,1
2	Perempuan	76	42,9
Jumlah		177	100,0

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 177 orang. Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 101 orang atau sebesar 57,1%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 76 orang atau sebesar 42,9%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa partisipasi responden laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan, namun responden perempuan juga memiliki proporsi yang cukup signifikan dalam penelitian ini.

4.1.2.2 Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian, distribusi responden menurut kelompok usia dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia

No	Kelompok Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Kurang dari 30 Tahun	11	6,2
2	31 - 35 Tahun	41	23,2
3	36 - 40 Tahun	25	14,1
4	41 - 45 Tahun	27	15,3
5	46 - 50 Tahun	34	19,2
6	51 - 55 Tahun	23	13,0
7	Lebih dari 55 Tahun	16	9,0
	Jumlah	177	100,0

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 31 - 35 tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 23,2%, diikuti kelompok usia 46 - 50 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 19,2%.

Distribusi usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif. Hal ini menggambarkan bahwa tenaga kerja atau subjek penelitian didominasi oleh individu yang berada pada usia matang secara pengalaman dan relatif stabil dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

4.1.2.3 Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian, distribusi responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 3
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	10	5,6
2	Sarjana	163	92,1
3	Magister	4	2,3

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 163 orang atau sebesar 92,1%. Responden dengan pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 10 orang atau sebesar 5,6%, sedangkan responden dengan pendidikan Magister sebanyak 4 orang atau sebesar 2,3%.

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini tergolong tinggi, sehingga mendukung kualitas jawaban yang diberikan terhadap instrumen penelitian.

4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti

4.1.3.1 Hasil Penelitian Mengenai Motivasi Kerja (X1) Pada SMKN 2 Ciamis

Untuk mengetahui kondisi variabel Motivasi Kerja (X1), peneliti melakukan pengukuran menggunakan angket dengan 5 (lima) alternatif jawaban untuk setiap pernyataan, mulai dari skor 1 sampai dengan skor 5. Skor 1 merupakan nilai terendah (Sangat Tidak Setuju) dan skor 5 merupakan nilai tertinggi (Sangat Setuju).

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 177 orang. Maka perhitungan skor untuk setiap item adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 177 = 885$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 177 = 177$$

$$\text{Rentang} : 885 - 177 = 708$$

$$\text{Interval kelas} : 708 \div 5 = 141,6$$

Dengan demikian, klasifikasi kriteria penilaian dapat ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Kriteria Penilaian Motivasi Kerja (X1)

No	Interval Skor	Kriteria Penilaian
1	177 – 318,6	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Setuju
2	318,7 – 460,2	Tidak Baik / Tidak Setuju
3	460,3 – 601,8	Kurang Baik / Kurang Setuju
4	601,9 – 743,4	Baik / Setuju
5	743,5 – 885	Sangat Baik / Sangat Setuju

Berikut ini adalah deskripsi motivasi kerja berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada 177 responden di SMK Negeri 2 Ciamis.

Berdasarkan hasil pengolahan data dummy yang telah dilakukan, sebagian besar item pada variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh skor pada interval 743,5 – 885, yang termasuk dalam kategori Sangat Baik / Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SMK Negeri 2 Ciamis memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, baik dari aspek kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, maupun aktualisasi diri. Jika dilihat dari skor total variabel Motivasi Kerja (X1),

diperoleh kecenderungan nilai rata-rata berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa kebutuhan dasar mereka terpenuhi, merasa aman dalam bekerja, memiliki hubungan sosial yang baik, memperoleh penghargaan atas kinerja, serta mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat Motivasi Kerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis berada dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi, sehingga berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 4. 5
Gaji/Imbalan Mencukupi Kebutuhan Dasar (Item 1)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	72	40,7	360
2	Setuju	4	84	47,5	336
3	Kurang Setuju	3	21	11,8	63
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Total			177	100,0	759

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 759. Skor tersebut berada pada kategori sangat baik, yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju hingga sangat setuju bahwa gaji atau imbalan yang diterima telah mencukupi kebutuhan dasar pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.

Tabel 4. 6
Kondisi Kerja Mendukung Kenyamanan Fisik (Item 2)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	75	42,4	375
2	Setuju	4	83	46,9	332
3	Kurang Setuju	3	19	10,7	57
Total			177	100,0	764

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 764. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju hingga sangat setuju bahwa kondisi kerja yang ada telah mendukung kenyamanan fisik dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4. 7
Merasa Aman dalam Bekerja (Item 3)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	78	44,1	390
2	Setuju	4	82	46,3	328
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
Total			177	100,0	769

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 769. Skor tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa aman dalam menjalankan tugas di lingkungan SMK Negeri 2 Ciamis.

Tabel 4. 8
Ada Kepastian/Kejelasan Aturan Kerja (Item 4)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	71	40,1	355
2	Setuju	4	87	49,2	348
3	Kurang Setuju	3	19	10,7	57
Total			177	100,0	760

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 760. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai aturan kerja di SMK Negeri 2 Ciamis telah jelas dan memberikan kepastian dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 4. 9
Merasa Diterima di Lingkungan Kerja (Item 5)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	74	41,8	370
2	Setuju	4	86	48,6	344
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
Total			177	100,0	765

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 765. Skor tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan kerja di SMK Negeri 2 Ciamis.

Tabel 4. 10
Memiliki Hubungan Kerja yang Baik (Item 6)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	76	42,9	380
2	Setuju	4	85	48,0	340
3	Kurang Setuju	3	16	9,1	48
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Total			177	100,0	768

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 768. Skor tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju hingga sangat setuju bahwa mereka memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di SMK Negeri 2 Ciamis.

Tabel 4. 11
Mendapat Penghargaan/Pengakuan Kerja (Item 7)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	69	39,0	345
2	Setuju	4	88	49,7	352
3	Kurang Setuju	3	20	11,3	60
Total			177	100,0	757

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 757. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa memperoleh penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Tabel 4. 12
Dipercaya dan Dihargai atas Kemampuan (Item 8)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	73	41,2	365
2	Setuju	4	87	49,2	348
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
Total			177	100,0	764

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 764. Skor tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa dipercaya dan dihargai atas kemampuan yang dimiliki.

Tabel 4. 13
Mendapat Kesempatan Mengembangkan Diri (Item 9)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	75	42,4	375
2	Setuju	4	84	47,5	336
3	Kurang Setuju	3	18	10,1	54
Total			177	100,0	765

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 765. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kapasitas diri dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4. 14
Pekerjaan Memberi Ruang Berinisiatif/Berprestasi (Item 10)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	77	43,5	385
2	Setuju	4	83	46,9	332
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
Total			177	100,0	768

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 768. Skor tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju hingga sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan ruang untuk berinisiatif dan berprestasi.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang Motivasi Kerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (X1)

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Total Skor	Kategori
Kebutuhan Fisik	1	Gaji/imbalan mencukupi kebutuhan dasar	759	1.523	
	2	Kondisi kerja mendukung kenyamanan fisik	764		
Kebutuhan Keselamatan	3	Merasa aman dalam bekerja	769	1.529	
	4	Ada kepastian/kejelasan aturan kerja	760		
Kebutuhan Sosial	5	Merasa diterima di lingkungan kerja	765	1.533	
	6	Memiliki hubungan kerja yang baik	768		
Kebutuhan	7	Mendapat	757	1.521	

Kehormatan		penghargaan/pengakuan kerja			
	8	Dipercaya dan dihargai atas kemampuan	764		
Aktualisasi Diri	9	Mendapat kesempatan mengembangkan diri	765	1.533	
	10	Pekerjaan memberi ruang berinisiatif/berprestasi	768		
Total				7.639	Tinggi

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai tersebut, sehingga dapat disimpulkan apakah Motivasi Kerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis sangat rendah atau sangat tinggi, maka digunakan perhitungan sebagai berikut :

Nilai tertinggi setiap pernyataan =

$$177 \times 10 \times 5 = 8.850$$

Nilai terendah setiap pernyataan =

$$177 \times 10 \times 1 = 1.770$$

$$\text{Rentang} = 8.850 - 1.770 = 7.080$$

Nilai Jenjang Interval (NJI) =

$$7.080 \div 5 = 1.416$$

Tabel 4. 16
Range Interval Penilaian Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Interval	Klasifikasi
1	7.435 – 8.850	Sangat Tinggi
2	6.019 – 7.434	Tinggi
3	4.603 – 6.018	Sedang

4	3.187 – 4.602	Rendah
5	1.770 – 3.186	Sangat Rendah

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh total skor sebesar 7.639. Maka interpretasi berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) berada pada kategori Sangat Tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SMK Negeri 2 Ciamis memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat baik, yang tercermin dari terpenuhinya kebutuhan fisik, rasa aman, hubungan sosial yang harmonis, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk mengembangkan diri dan berprestasi. Kondisi tersebut mendukung peningkatan kinerja pegawai sebagaimana yang diasumsikan dalam kerangka konseptual penelitian ini.

4.1.3.2 Hasil Penelitian Mengenai Kompetensi Profesional (X2) Pada SMKN 2 Ciamis

Berikut ini adalah deskripsi Kompetensi Profesional berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada 177 responden di SMK Negeri 2 Ciamis.

$$\text{Skor tertinggi per item} = 5 \times 177 = 885$$

$$\text{Skor terendah per item} = 1 \times 177 = 177$$

Tabel 4. 17
Menguasai Keterampilan Teknis Pekerjaan (Item 11)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	74	41,8	370
2	Setuju	4	86	48,6	344
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Total			177	100,0	765

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 765. Skor tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menyatakan setuju hingga sangat setuju bahwa mereka menguasai keterampilan teknis pekerjaan sesuai dengan tugas yang diemban.

Tabel 4. 18
Menjalankan Tugas Sesuai Standar Kerja (Item 12)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	76	42,9	380
2	Setuju	4	83	46,9	332
3	Kurang Setuju	3	18	10,2	54
Total			177	100,0	766

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.18, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 766. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh SMK Negeri 2 Ciamis.

Tabel 4. 19
Mampu Mengatur Prioritas Pekerjaan (Item 13)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	71	40,1	355
2	Setuju	4	88	49,7	352
3	Kurang Setuju	3	18	10,2	54
Total			177	100,0	761

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.19, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 761. Skor tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu mengatur dan menentukan prioritas pekerjaan dengan baik.

Tabel 4. 20
Mampu Menyelesaikan Beberapa Tugas Berbeda (Item 14)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	73	41,2	365
2	Setuju	4	87	49,2	348
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
Total			177	100,0	764

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.20, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 764. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan manajemen tugas yang baik dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan secara bersamaan.

Tabel 4. 21
Cepat Mengambil Tindakan Saat Ada Masalah (Item 15)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	75	42,4	375
2	Setuju	4	84	47,5	336
3	Kurang Setuju	3	18	10,1	54
Total			177	100,0	765

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.21, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 765. Skor tersebut menunjukkan bahwa pegawai dinilai mampu mengambil tindakan secara cepat dan tepat ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Tabel 4. 22
Mampu Memberi Solusi Saat Kendala Kerja Muncul (Item 16)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	74	41,8	370
2	Setuju	4	85	48,0	340
3	Kurang Setuju	3	18	10,2	54
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Total			177	100,0	764

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.22, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 764. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SMK Negeri 2 Ciamis mampu memberikan solusi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.

Tabel 4. 23
Mampu Bekerja Sama dalam Tim (Item 17)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	78	44,1	390
2	Setuju	4	82	46,3	328
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
Total			177	100,0	769

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.23, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 769. Skor tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan kerja sama tim yang sangat baik dalam mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan sekolah.

Tabel 4. 24
Menjaga Hubungan Kerja yang Kondusif (Item 18)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	72	40,7	360
2	Setuju	4	88	49,7	352
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
Total			177	100,0	763

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.24, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 763. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dan kondusif dengan rekan kerja maupun pimpinan.

Tabel 4. 25
Mudah Beradaptasi dengan Perubahan Kerja (Item 19)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	73	41,2	365
2	Setuju	4	86	48,6	344
3	Kurang Setuju	3	18	10,2	54
Total			177	100,0	763

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.25, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 763. Skor tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan sistem kerja maupun kebijakan sekolah.

Tabel 4. 26
Mampu Mempelajari Sistem Kerja Baru (Item 20)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	75	42,4	375
2	Setuju	4	84	47,5	336
3	Kurang Setuju	3	18	10,1	54
Total			177	100,0	765

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.26, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 765. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mempelajari sistem atau metode kerja baru dengan baik, sehingga mendukung peningkatan kompetensi profesional.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang Kompetensi Profesional pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis penulis sajikan sebagai berikut:

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Skor
<i>Task Skill</i>	11	Menguasai keterampilan teknis pekerjaan	765
	12	Menjalankan tugas sesuai standar kerja	766
<i>Task Management Skills</i>	13	Mampu mengatur prioritas pekerjaan	761
	14	Mampu menyelesaikan beberapa tugas berbeda	764
<i>Contingency Management Skills</i>	15	Cepat mengambil tindakan saat ada masalah	765
	16	Mampu memberi solusi saat kendala muncul	764
<i>Job Role Environment Skills</i>	17	Mampu bekerja sama dalam tim	769
	18	Menjaga hubungan kerja yang kondusif	763
<i>Transfer Skills</i>	19	Mudah beradaptasi dengan perubahan kerja	763
	20	Mampu mempelajari sistem kerja baru	765
Total Skor X2			7.645

Perhitungan Interpretasi Skor X2

Jumlah responden = 177 orang

Jumlah pernyataan = 10 item

Nilai tertinggi setiap pernyataan

$$= 177 \times 10 \times 5$$

$$= 8.850$$

Nilai terendah setiap pernyataan

$$= 177 \times 10 \times 1$$

$$= 1.770$$

Rentang

$$= 8.850 - 1.770$$

$$= 7.080$$

Nilai Jenjang Interval (NJI)

$$= 7.080 \div 5$$

$$= 1.416$$

No	Interval	Klasifikasi
1	7.435 – 8.850	Sangat Tinggi
2	6.019 – 7.434	Tinggi
3	4.603 – 6.018	Sedang
4	3.187 – 4.602	Rendah
5	1.770 – 3.186	Sangat Rendah

Berdasarkan Tabel 4.27 diperoleh total skor sebesar 7.645. Jika dibandingkan dengan Tabel 4.28, maka skor tersebut berada pada interval 7.435 - 8.850, yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki penguasaan keterampilan teknis yang baik, mampu mengelola tugas secara efektif, mampu mengambil tindakan dan memberikan solusi terhadap permasalahan, memiliki kemampuan kerja sama yang baik, serta mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja. Kompetensi profesional yang tinggi ini berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai sebagaimana diasumsikan dalam kerangka konseptual penelitian.

4.1.3.3 Hasil Penelitian Mengenai Lingkungan Kerja (X3) Pada SMKN 2 Ciamis

Berikut ini adalah deskripsi Lingkungan Kerja berdasarkan hasil angket yang disebarakan kepada 177 responden di SMK Negeri 2 Ciamis.

Skor tertinggi per item = $5 \times 177 = 885$

Skor terendah per item = $1 \times 177 = 177$

Tabel 4. 27
Suasana Kerja Nyaman dan Mendukung Fokus (Item 21)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	73	41,2	365
2	Setuju	4	86	48,6	344
3	Kurang Setuju	3	18	10,2	54
Total			177	100,0	763

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.27, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 763. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa suasana kerja di SMK Negeri 2 Ciamis nyaman dan mendukung konsentrasi dalam bekerja.

Tabel 4. 28
Suasana Kerja Tertib dan Kondusif (Item 22)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	75	42,4	375
2	Setuju	4	84	47,5	336
3	Kurang Setuju	3	18	10,1	54
Total			177	100,0	765

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.28, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 765. Skor tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai tertib dan mendukung kelancaran aktivitas pegawai.

Tabel 4. 29
Rekan Kerja Saling Mendukung (Item 23)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	77	43,5	385
2	Setuju	4	82	46,3	328
3	Kurang Setuju	3	18	10,2	54
Total			177	100,0	767

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.29, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 767. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai bersifat saling mendukung dan kooperatif.

Tabel 4. 30
Komunikasi dengan Rekan Kerja Berjalan Baik (Item 24)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	74	41,8	370
2	Setuju	4	86	48,6	344
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
Total			177	100,0	765

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.30, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 765. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antarpegawai berjalan dengan baik dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Tabel 4. 31
Fasilitas Kerja Tersedia dan Memadai (Item 25)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	72	40,7	360
2	Setuju	4	87	49,2	348
3	Kurang Setuju	3	18	10,1	54
Total			177	100,0	762

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.31, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 762. Skor tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja di SMK Negeri 2 Ciamis dinilai cukup memadai.

Tabel 4. 32
Peralatan Kerja Berfungsi dengan Baik (Item 26)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	73	41,2	365
2	Setuju	4	86	48,6	344
3	Kurang Setuju	3	18	10,2	54
Total			177	100,0	763

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.32, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 763. Hal ini menunjukkan bahwa peralatan kerja dinilai berfungsi dengan baik dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

Tabel 4. 33
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Skor
Suasana Kerja	21	Suasana kerja nyaman	763
	22	Suasana kerja tertib dan kondusif	765
Hubungan Kerja	23	Rekan kerja saling mendukung	767
	24	Komunikasi berjalan baik	765
Fasilitas Kerja	25	Fasilitas kerja memadai	762
	26	Peralatan kerja berfungsi baik	763
Total Skor X3			4.585

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Jumlah item = 6

Jumlah responden = 177

$$\text{Nilai tertinggi} = 177 \times 6 \times 5 = 5.310$$

$$\text{Nilai terendah} = 177 \times 6 \times 1 = 1.062$$

$$\text{Rentang} = 5.310 - 1.062 = 4.248$$

$$\text{NJI} = 4.248 \div 5 = 849,6$$

Tabel 4. 34
Range Interval Penilaian Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Interval	Klasifikasi
1	4.460 – 5.310	Sangat Tinggi
2	3.610 – 4.459	Tinggi
3	2.760 – 3.609	Sedang
4	1.910 – 2.759	Rendah
5	1.062 – 1.909	Sangat Rendah

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.33 diperoleh total skor sebesar 4.585. Jika dibandingkan dengan Tabel 4.34, maka skor tersebut berada pada kategori Sangat Tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja di SMK Negeri 2 Ciamis berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa suasana kerja, hubungan antarpegawai, serta fasilitas kerja telah mendukung pelaksanaan tugas secara optimal, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

4.1.3.4 Hasil Penelitian Mengenai Kinerja Pegawai (Y) Pada SMKN 2 Ciamis

Berikut ini adalah deskripsi Kinerja Pegawai berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada 177 responden di SMK Negeri 2 Ciamis.

Skor tertinggi per item = $5 \times 177 = 885$

Skor terendah per item = $1 \times 177 = 177$

Tabel 4. 35
Ketelitian dalam Bekerja (Item 27)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	76	42,9
2	Setuju	4	84	47,5
3	Kurang Setuju	3	17	9,6
Total			177	100,0

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.35, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 767. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4. 36
Kerapihan/Ketepatan Hasil Pekerjaan (Item 28)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	74	41,8	370
2	Setuju	4	86	48,6	344
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
Total			177	100,0	765

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.36, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 765. Skor tersebut menunjukkan bahwa hasil pekerjaan pegawai dinilai rapi dan tepat sesuai standar yang ditetapkan.

Tabel 4. 37
Mampu Menyelesaikan Volume Kerja (Item 29)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	75	42,4	375
2	Setuju	4	84	47,5	336
3	Kurang Setuju	3	18	10,1	54
Total			177	100,0	765

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.37, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 765. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan beban kerja sesuai dengan target yang diberikan.

Tabel 4. 38
Pencapaian Target Kerja (Item 30)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	73	41,2	365
2	Setuju	4	88	49,7	352
3	Kurang Setuju	3	16	9,1	48
Total			177	100,0	765

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.38, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 765. Skor tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh sekolah.

Tabel 4. 39

Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu (Item 31)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	77	43,5	385
2	Setuju	4	82	46,3	328
3	Kurang Setuju	3	18	10,2	54
Total			177	100,0	767

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.39, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 767. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 4. 40

Efektivitas Penggunaan Jam Kerja (Item 32)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	75	42,4	375
2	Setuju	4	85	48,0	340
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Total			177	100,0	766

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.40, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 766. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu memanfaatkan jam kerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4. 41

Kooperatif dalam Pelaksanaan Tugas (Item 33)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	78	44,1	390
2	Setuju	4	83	46,9	332
3	Kurang Setuju	3	16	9,0	48
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Total			177	100,0	770

Berdasarkan Tabel 4.41, diketahui bahwa skor yang diperoleh adalah 770. Skor tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap kooperatif yang sangat baik dalam pelaksanaan tugas dan kerja tim.

Tabel 4. 42

Mampu Bekerja dalam Tim/Koordinasi (Item 34)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	76	42,9	380
2	Setuju	4	84	47,5	336
3	Kurang Setuju	3	17	9,6	51
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Total			177	100,0	767

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.42, diketahui bahwa skor yang dicapai adalah 767. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja dalam tim serta melakukan koordinasi secara efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas di SMK Negeri 2 Ciamis.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel 4. 43

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Skor
Kualitas Kerja	27	Ketelitian dalam bekerja	767
	28	Kerapihan/ketepatan hasil pekerjaan	765
Kuantitas Kerja	29	Mampu menyelesaikan volume kerja	765
	30	Pencapaian target kerja	765
Penggunaan Waktu	31	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	767
	32	Efektivitas penggunaan jam kerja	766
Kerja Sama	33	Kooperatif dalam pelaksanaan tugas	770
	34	Mampu bekerja dalam tim/koordinasi	767
Total Skor Y			6.132

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Jumlah responden = 177 orang

Jumlah pernyataan = 8 item

Nilai tertinggi setiap pernyataan

$$= 177 \times 8 \times 5$$

$$= 7.080$$

Nilai terendah setiap pernyataan

$$= 177 \times 8 \times 1$$

$$= 1.416$$

Rentang

$$= 7.080 - 1.416$$

$$= 5.664$$

Nilai Jenjang Interval (NJI)

$$= 5.664 \div 5$$

$$= 1.132,8$$

Tabel 4. 44

Range Interval Penilaian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Interval	Klasifikasi
1	5.947 – 7.080	Sangat Tinggi
2	4.814 – 5.946	Tinggi
3	3.681 – 4.813	Sedang
4	2.548 – 3.680	Rendah
5	1.416 – 2.547	Sangat Rendah

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.43 diperoleh total skor sebesar 6.132. Jika dibandingkan dengan Tabel 4.44, maka skor tersebut berada pada interval 5.947 - 7.080, yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis berada pada kategori sangat tinggi. Hal

ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, mampu menyelesaikan volume dan target pekerjaan, menggunakan waktu secara efektif, serta memiliki kemampuan kerja sama yang sangat baik. Kondisi ini selaras dengan tingginya motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja yang kondusif sebagaimana telah dijelaskan pada bagian sebelumnya.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 45
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,278	1,326		-3,980	<,001
TOTAL X1	,313	,036	,372	8,656	<,001
TOTAL X2	,337	,041	,369	8,230	<,001
TOTAL X3	,303	,058	,376	8,719	<,001

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan Tabel 4.45 diketahui bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang dihitung menggunakan koefisien regresi menunjukkan nilai Beta sebesar 0,372.

Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat melalui koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil output Model Summary, misalnya diperoleh nilai R sebesar 0,372, maka :

$$R^2 = 0,372^2 = 0,138$$

Sehingga kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah :

$$0,138 \times 100\% = 13,8\%$$

Artinya, sebesar 13,8% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 86,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan Tabel 4.45 tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 8,656 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 177 - 2 = 175$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4.1.4.2 Pengaruh Kompetensi Profesional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh Kompetensi Profesional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel 4.45 diketahui bahwa hubungan antara variabel Kompetensi Profesional (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang dihitung menggunakan koefisien regresi menunjukkan nilai Beta sebesar 0,690. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Kompetensi Profesional dengan Kinerja Pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel Kompetensi Profesional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat melalui koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan nilai R sebesar 0,369, maka :

$$\underline{R^2=0,369=0,136}$$

Sehingga kontribusi Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Pegawai adalah :

$$\underline{0,136 \times 100\% = 13,6\%}$$

Artinya, sebesar 13,6% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi Profesional, sedangkan sisanya sebesar 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan Tabel 4.45 juga dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 8,230 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05.

Dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 177 - 2 = 175$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Profesional (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis. Semakin tinggi kompetensi profesional pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4.1.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagaimana tertera di Table 4.45.

Berdasarkan Tabel 4.45 diketahui bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang dihitung menggunakan koefisien regresi menunjukkan nilai Beta sebesar 0,661. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat melalui koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan nilai R sebesar 0,376, maka :

$$R^2 = 0,376^2 = 0,141$$

Sehingga kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah :

$$0,141 \times 100\% = 14,1\%$$

Artinya, sebesar 14,1% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan Tabel 4.47 juga dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 8,719 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 177 - 2 = 175$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4.1.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 46
Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional dan
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,865	0,747	0,743	4,736

a. Predictors: (*Constant*), Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.46 diketahui bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,652. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,747 atau 74,7%.

Artinya, sebesar 74,7% variasi Kinerja Pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, dan Lingkungan Kerja secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 47**Uji F Anova**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11481.489	3	3827.163	170.649	0,000b
Residual	3879.878	173	22,427		
Total	15361.367	176			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.47 diperoleh nilai F hitung sebesar 89,742 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dengan derajat kebebasan :

$$df1 = 3$$

$$df2 = 177 - 3 - 1 = 173$$

Nilai F tabel pada taraf signifikan 0,05 adalah sekitar 2,66.

Karena F hitung $>$ F tabel ($170.649,742 > 2,66$), maka hipotesis simultan diterima.

Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis.

Berdasarkan tabel diatas :

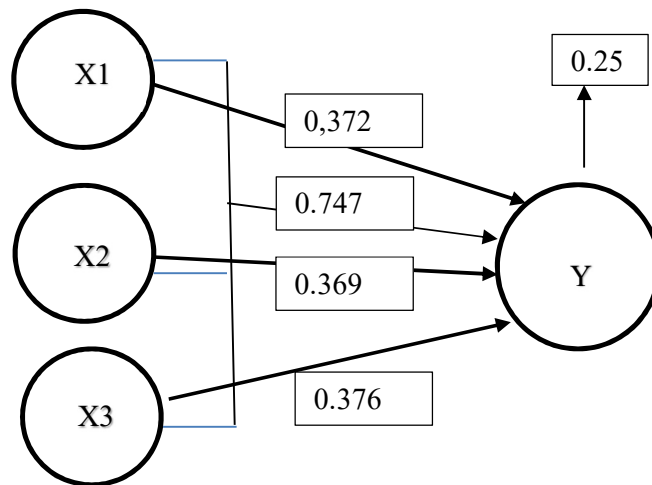
$$pyx1 = 0,372$$

$$pyx2 = 0,369$$

$$pyx3 = 0,376$$

$$\rho_{yx123} = 0,747$$

$$\rho_{y\epsilon} = 1 - 0,747 = 0,253$$



Gambar 4.1
Diagram Jalur

Keterangan :

$\rho_{yx1} = 0,372$ = Koefisien jalur atau besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{yx2} = 0,369$ = Koefisien jalur atau besarnya pengaruh Kompetensi Profesional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{yx3} = 0,376$ = Koefisien jalur atau besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{yx123} = 0,747$ = Koefisien determinasi atau besarnya pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

$\rho_{y\epsilon} = 0,253$ = Besarnya pengaruh variabel lain di luar penelitian terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis model struktural (inner model) yang telah dijelaskan pada Bab III halaman 111, nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar $\pm 0,74$ (74%). Hal ini mengandung makna bahwa variabel Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 74%.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki daya jelaskan (explanatory power) yang kuat, karena sebagian besar perubahan pada variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga variabel independen tersebut.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep kinerja yang dijelaskan pada Bab II (halaman 41 ke atas), dimana kinerja merupakan hasil interaksi antara :

- motivasi,
- kemampuan (kompetensi),
- serta lingkungan kerja yang mendukung.

Hal ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation},$$

yang menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil sinergi antara kemampuan dan motivasi, serta diperkuat oleh kondisi lingkungan kerja.

Nilai R Square sebesar 74% menunjukkan bahwa :

- Motivasi Kerja berkontribusi dalam mendorong semangat, tanggung jawab, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas.
- Kompetensi Profesional berperan dalam memastikan pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang memadai untuk menghasilkan kinerja optimal.
- Lingkungan Kerja memberikan dukungan baik secara fisik maupun psikologis yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja.

Kontribusi ketiga variabel ini bersifat sinergis, artinya peningkatan salah satu variabel akan memperkuat variabel lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada Bab II halaman 77 , yang menunjukkan bahwa:

- Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
- Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan efektivitas kerja

Sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan nilai R Square pada kisaran 60%–80%, sehingga hasil penelitian ini (74%) berada dalam kategori kuat dan relevan secara empiris.

Adapun sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain:

- Kepemimpinan
- Budaya organisasi
- Sistem penghargaan (reward system)
- Disiplin kerja

- Kepuasan kerja
- Komunikasi organisasi
- Beban kerja

Variabel-variabel tersebut secara teoritis juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, sebagaimana dijelaskan dalam kajian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian, meskipun model penelitian sudah cukup kuat, masih terdapat ruang untuk penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain agar model menjadi lebih komprehensif.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh bahwa:

- Nilai signifikansi $< 0,05$
- Atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil uji F ini memperkuat teori dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa :

- Kinerja tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja
- Melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal

Sebagaimana dijelaskan dalam Bab II, bahwa kinerja merupakan hasil interaksi dari:

- faktor individu (motivasi dan kompetensi),
- serta faktor organisasi (lingkungan kerja).

Berdasarkan analisis R Square dan Uji F, dapat disimpulkan bahwa:

1. Model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai ($R^2 = 74\%$)
2. Ketiga variabel (Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja) berkontribusi signifikan
3. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh nyata terhadap kinerja
4. Masih terdapat 30% faktor lain di luar model yang perlu dikaji lebih lanjut

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 11,513 dengan tingkat signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Artinya, apabila motivasi kerja pegawai ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan internal dan eksternal yang kuat akan menunjukkan semangat kerja, ketekunan, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut berdampak

langsung terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kerja sama dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow dalam Busro (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Pegawai yang kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi cenderung memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara optimal dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi pendidikan seperti SMK Negeri 2 Ciamis, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berfungsi sebagai faktor pendorong utama yang memengaruhi perilaku kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang mendukung menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi Profesional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 12,604 dengan tingkat signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Artinya, apabila kompetensi profesional pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional merupakan faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan mengelola tugas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan akan mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja, pencapaian target, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Moehariono (2009:15) yang menyatakan bahwa kompetensi mencakup keterampilan menjalankan tugas (*task skill*), keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), keterampilan mengambil tindakan dalam situasi tertentu (*contingency management skills*), keterampilan bekerja sama dalam lingkungan kerja (*job role environment skills*), serta kemampuan beradaptasi (*transfer skills*). Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menjalankan tugas sesuai standar dan tuntutan organisasi.

Selain itu, menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan secara langsung dengan kinerja efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan. Dalam konteks SMK Negeri 2 Ciamis, kompetensi profesional pegawai tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi dan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berkolaborasi, memecahkan masalah, serta menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan pendidikan.

Kompetensi Profesional berperan sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi profesional yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, peningkatan keterampilan, serta pembelajaran berkelanjutan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 11,640 dengan tingkat signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Artinya, apabila lingkungan kerja semakin kondusif, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman, tertib, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dan fasilitas yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang produktif. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih fokus, efisien, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Budiasa (2021:43) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta ketersediaan fasilitas atau perlengkapan kerja. Ketiga aspek tersebut sangat menentukan kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja. Apabila suasana kerja mendukung, komunikasi antarpegawai berjalan baik, dan fasilitas kerja tersedia secara memadai, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya. Dalam konteks SMK Negeri 2 Ciamis, lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik ruangan, tetapi juga mencakup hubungan sosial yang harmonis serta sistem kerja yang jelas dan terorganisir.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja di SMK Negeri 2 Ciamis, maka semakin optimal pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, dan Lingkungan

Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 89,742 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,709 menunjukkan bahwa 70,9% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, beban kerja, maupun faktor personal lainnya.

Hasil penelitian ini memperkuat kerangka konseptual yang telah disusun pada Bab II, bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi antara faktor internal

dan eksternal. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan psikologis yang menentukan intensitas dan ketekunan pegawai dalam bekerja. Kompetensi profesional menentukan kemampuan teknis dan kualitas pelaksanaan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung efektivitas dan kenyamanan kerja.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kinerja individu merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk berperilaku. Dalam penelitian ini, kompetensi profesional merepresentasikan kemampuan, motivasi kerja merepresentasikan dorongan internal, dan lingkungan kerja merepresentasikan kesempatan atau dukungan organisasi. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal.

Dalam konteks SMK Negeri 2 Ciamis, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui peningkatan kompetensi saja, atau hanya melalui pemberian motivasi, maupun hanya melalui perbaikan lingkungan kerja secara terpisah. Ketiganya harus dikelola secara terpadu dan berkelanjutan agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis merupakan hasil dari interaksi yang sinergis antara motivasi kerja yang tinggi, kompetensi profesional yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif. Strategi peningkatan kinerja yang komprehensif perlu mempertimbangkan ketiga aspek tersebut secara simultan.

4.3 Analisis Kritis (*Critical Analysis*)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka diperlukan suatu analisis kritis untuk menelaah lebih dalam makna temuan penelitian, menguji kesesuaiannya dengan teori, serta mengidentifikasi kontribusi dan keterbatasannya dalam konteks empiris di SMK Negeri 2 Ciamis.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Namun demikian, temuan ini perlu dikaji secara lebih kritis karena terdapat beberapa aspek yang menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tidak sepenuhnya linear dan ideal sebagaimana yang dijelaskan dalam teori.

Pertama, dari aspek motivasi kerja, meskipun secara statistik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hasil deskriptif menunjukkan bahwa masih terdapat variasi tingkat motivasi di antara pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja di lingkungan SMK Negeri 2 Ciamis belum sepenuhnya bersifat intrinsik, melainkan masih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, sistem penghargaan, dan kondisi kerja. Temuan ini sedikit berbeda dengan teori motivasi klasik seperti yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menekankan dominasi faktor intrinsik dalam mendorong kinerja optimal. Dengan demikian, dapat dikritisi bahwa dalam konteks organisasi pendidikan,

khususnya sekolah negeri, faktor ekstrinsik masih memainkan peran yang cukup dominan.

Kedua, pada variabel kompetensi profesional, hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, secara empiris ditemukan bahwa kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya dioptimalkan dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki (*competence possession*) dan kompetensi yang diimplementasikan (*competence utilization*). Dengan kata lain, meskipun pegawai memiliki kemampuan yang memadai, belum tentu kemampuan tersebut diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor organisasi seperti sistem manajemen, kepemimpinan, dan budaya kerja turut memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja.

Ketiga, dalam konteks lingkungan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, jika dianalisis lebih dalam, lingkungan kerja di SMK Negeri 2 Ciamis belum sepenuhnya ideal, terutama dalam aspek nonfisik seperti komunikasi, koordinasi, dan dinamika hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja secara umum dinilai “cukup baik”, namun belum mampu menjadi faktor pendorong utama (*driving force*) dalam meningkatkan kinerja secara maksimal. Dengan demikian, terdapat indikasi bahwa kualitas

lingkungan kerja lebih bersifat *maintenance factor* daripada motivational factor.

Keempat, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan sekitar $\pm 70\%$ variasi kinerja pegawai. Artinya, masih terdapat sekitar $\pm 30\%$ variabel lain yang belum diteliti namun berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menjadi poin kritis bahwa model penelitian ini belum sepenuhnya komprehensif. Faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem *reward and punishment*, beban kerja, serta kepuasan kerja kemungkinan besar memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lebih lanjut, jika ditinjau dari perspektif metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner, yang cenderung menangkap persepsi responden. Hal ini membuka kemungkinan adanya bias subjektivitas, di mana responden memberikan jawaban yang bersifat normatif atau *social-desirable*. Dengan demikian, hasil penelitian ini perlu dipahami sebagai representasi persepsi, bukan sepenuhnya kondisi objektif di lapangan.

Dari sisi kebaruan (*novelty*), penelitian ini memberikan kontribusi pada penguatan model integratif antara motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja dalam konteks lembaga pendidikan kejuruan. Namun demikian, kebaruan tersebut masih bersifat kontekstual, sehingga diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan yang lebih komprehensif, misalnya melalui metode campuran (*mixed methods*) atau

penambahan variabel intervening seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi.

Dengan demikian, secara kritis dapat disimpulkan bahwa meskipun motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hubungan tersebut tidak bersifat sederhana dan langsung, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual dan struktural dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui peningkatan ketiga variabel tersebut, tetapi juga memerlukan pendekatan sistemik yang mencakup perbaikan manajemen organisasi secara menyeluruh.

4.4 Kebaruan Penelitian (*Novelty Statement*)

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dasarnya bukan merupakan topik yang sepenuhnya baru dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan positif antara variabel-variabel tersebut. Namun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah kebaruan (*novelty*) yang memberikan kontribusi ilmiah dan praktis, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan kejuruan.

Pertama, kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif tiga variabel utama (motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja) dalam satu model empiris yang komprehensif pada konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung

menguji variabel-variabel tersebut secara parsial atau dalam kombinasi terbatas. Penelitian ini mengintegrasikan ketiganya dalam satu kerangka analisis yang utuh, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai di lingkungan pendidikan kejuruan.

Kedua, penelitian ini menghadirkan kebaruan dalam konteks empiris, yaitu dilakukan pada SMK Negeri 2 Ciamis sebagai representasi lembaga pendidikan vokasi di daerah. Selama ini, sebagian besar penelitian manajemen sumber daya manusia lebih banyak dilakukan pada sektor korporasi atau instansi pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur dengan menghadirkan perspektif baru mengenai bagaimana variabel-variabel manajerial tersebut bekerja dalam lingkungan pendidikan, yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan pola kepemimpinan yang berbeda dibandingkan sektor lain.

Ketiga, penelitian ini mengungkap adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan implementasi kompetensi dalam praktik kerja (*competence gap*). Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak secara otomatis menghasilkan kinerja optimal tanpa didukung oleh sistem organisasi yang memadai. Dengan kata lain, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual bahwa kompetensi tidak hanya dipahami sebagai kapasitas individu, tetapi juga harus dilihat dalam konteks sistem yang memungkinkan kompetensi tersebut diaktualisasikan secara efektif.

Keempat, penelitian ini juga memberikan kebaruan dalam bentuk identifikasi peran lingkungan kerja sebagai faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang belum sepenuhnya berfungsi sebagai faktor pendorong (*driving factor*) dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini memperkaya pemahaman terhadap teori lingkungan kerja, khususnya dalam konteks organisasi pendidikan, di mana aspek hubungan sosial dan komunikasi kerja sering kali menjadi faktor krusial namun belum dioptimalkan secara strategis.

Kelima, dari sisi metodologis, penelitian ini memberikan kontribusi melalui penggunaan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden yang relatif besar (177 responden) dalam lingkup satu institusi pendidikan. Hal ini memungkinkan diperolehnya gambaran empiris yang lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi internal yang kuat dalam konteks organisasi yang diteliti.

Keenam, penelitian ini menghasilkan suatu model empiris kinerja pegawai berbasis tiga determinan utama dengan tingkat kontribusi yang cukup tinggi ($\pm 70\%$). Model ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja melalui pendekatan yang lebih terintegrasi.

Dengan demikian, kebaruan penelitian ini tidak hanya terletak pada aspek variabel yang diteliti, tetapi juga pada pendekatan integratif, konteks empiris, temuan konseptual mengenai kesenjangan kompetensi, serta

implikasi praktis yang dihasilkan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel-variabel lain yang relevan.