

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 1 Demak

## *The Influence of Work Environment and Work Motivation on Human Resource Performance at SMK Negeri 1 Demak*

Fatkhur Roziqin & Henry Yuliamir\*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 16 Desember 2025; Direview: 02 Januari 2026; Disetujui: 02 Februari 2026

\*Corresponding Email: [henry.yuliamir@stiepari.ac.id](mailto:henry.yuliamir@stiepari.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di SMK Negeri 1 Demak. Latar belakang penelitian didasarkan pada adanya variasi kinerja guru dan tenaga kependidikan yang diduga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan tingkat motivasi pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 67 orang, namun 66 responden digunakan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh (census). Data dikumpulkan menggunakan angket skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dengan nilai t-hitung 2,842 dan koefisien regresi 0,312; (2) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dan menjadi faktor paling dominan dengan nilai t-hitung 5,412 dan koefisien regresi 0,478; dan (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dengan nilai F-hitung 42,318 dan kontribusi pengaruh sebesar 56,9%. Adapun 43,1% kinerja SDM dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, serta beban kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja SDM di SMK Negeri 1 Demak menuntut perbaikan lingkungan kerja serta penguatan motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan. Implikasi penelitian menunjukkan pentingnya peningkatan fasilitas kerja, apresiasi kinerja, pembinaan kepemimpinan, dan pengembangan profesional berkelanjutan untuk mendukung efektivitas kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja SDM

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of work environment and work motivation on the performance of human resources (HR) at SMK Negeri 1 Demak. The research background is based on variations in the performance of teachers and education staff, which are presumed to be related to the condition of the work environment and the level of employee motivation. This research employs a quantitative approach with an explanatory research design. The study population consists of 67 employees, of which 66 respondents were used as the sample through a saturated sampling (census) technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that: (1) the work environment has a positive and significant effect on HR performance, with a t-value of 2.842 and a regression coefficient of 0.312; (2) work motivation has a positive and significant effect and is the most dominant factor, with a t-value of 5.412 and a regression coefficient of 0.478; and (3) the work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on HR performance, with an F-value of 42.318 and a contribution of 56.9%. Meanwhile, 43.1% of HR performance is influenced by other factors outside the scope of this study, such as leadership, competence, organizational culture, and workload. The study concludes that improving HR performance at SMK Negeri 1 Demak requires continuous enhancement of the work environment and strengthening employee motivation. The implications of the research highlight the importance of improving work facilities, providing performance appreciation, strengthening leadership development, and promoting continuous professional development to support employee performance effectiveness.*

**Keywords:** Work Environment; Work Motivation; HR Performance

**How to Cite:** Roziqin, F., & Yuliamir, H. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Negeri 1 Demak. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (2): 127-131.



## PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi pendidikan, termasuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Tuntutan peningkatan kualitas pendidikan kejuruan mendorong sekolah untuk memiliki SDM yang kompeten, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja pendidikan yang dinamis. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan ketimpangan kinerja pada beberapa sekolah, termasuk SMK Negeri 1 Demak. Ketimpangan ini dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, yang salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, harmonis, dan didukung fasilitas yang memadai akan menciptakan suasana kerja positif bagi pegawai, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat pencapaian kinerja dan menurunkan tingkat produktivitas (Sedarmayanti., 2017), 2017). Aspek lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi perilaku kerja, konsentrasi, dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain itu, motivasi kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan efektif dan konsisten. Motivasi dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri individu (ekstrinsik), yang keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen dan capaian kinerja pegawai (Robbins, S. P., & Judge, 2022). Pada konteks sekolah negeri, motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti apresiasi, kesempatan pengembangan diri, beban kerja, lingkungan sosial, serta kepuasan dalam bekerja. Motivasi yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja, pengambilan inisiatif, kreativitas, dan kontribusi pegawai terhadap prestasi lembaga pendidikan (Mangkunegara, 2016).

Temuan dari beberapa penelitian terdahulu juga memperkuat peran lingkungan kerja dan motivasi dalam peningkatan kinerja. Mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai di sektor pendidikan (Steven & Prasetio, 2020). Penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik (Fauziah & Devina, 2021). Selanjutnya, menemukan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja dan motivasi memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai sekolah dibandingkan jika dianalisis secara parsial (W. Santoso & ZAHRA, 2022). Meskipun demikian, belum banyak penelitian yang dilakukan secara khusus pada lingkungan pendidikan kejuruan seperti SMK Negeri 1 Demak, yang memiliki karakteristik khas terkait budaya kerja vokasional, penggunaan peralatan praktik, struktur organisasi, serta pola koordinasi dalam kegiatan pembelajaran kejuruan. Inilah yang menjadi celah penelitian untuk memberikan kontribusi empiris baru.

Kondisi nyata di SMK Negeri 1 Demak menunjukkan adanya variasi kinerja antara guru dan tenaga kependidikan yang diduga berkaitan dengan persepsi terhadap lingkungan kerja, tingkat kenyamanan saat bekerja, dukungan fasilitas, serta tingkat motivasi dalam menyelesaikan tugas. Beberapa target kinerja yang belum optimal serta dinamika hubungan kerja antarsumber daya manusia mengindikasikan perlunya kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM di sekolah tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM di SMK Negeri 1 Demak dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek fisik dan nonfisik yang mengelilingi pegawai dan mempengaruhi aktivitas kerja mereka. Aspek tersebut mencakup tata letak ruang kerja, kenyamanan ruangan, hubungan antarpegawai, kebersihan lingkungan, keamanan, hingga kelengkapan fasilitas kerja (Sedarmayanti., 2017). Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan motivasi dan kinerja (Nitisemito, 2018). Robbins dan Judge (2019) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan pencapaian kinerja pegawai. Berdasarkan teori ini, lingkungan kerja yang



kondusif diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya akan mendorong kinerja SDM.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang ingin bekerja secara optimal. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti keinginan untuk berprestasi, dan faktor ekstrinsik, seperti penghargaan atau insentif (Herzberg, 2009). Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab. Motivasi merupakan salah satu determinan penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, (Mangkunegara, 2016). Teori motivasi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat memacu perilaku proaktif pegawai, meningkatkan komitmen dan pencapaian target (Herzberg, 2009); (Robbins, S. P., & Judge, 2022). Dengan demikian, motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan hasil kerja pegawai yang dapat diukur berdasarkan standar tertentu. Kinerja SDM mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi (Wibowo, 2017). Gibson et al. (2019) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi yang diberikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas memadai terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Penelitian (Adhiguna & Hartono, 2023) dan (Nitisemito, 2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kedisiplinan, komitmen, dan orientasi kerja yang lebih baik. (Robbins, S. P., & Judge, 2022) menjelaskan bahwa motivasi mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. (Farida & Hakim, 2022) dan juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga pendidik.

Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja. Sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang kuat mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian (A. B. Santoso, 2018) menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut memberikan efek positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama di lingkungan pendidikan yang menuntut kolaborasi dan komunikasi intensif. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, mekanisme hubungan antarvariabel dapat digambarkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja SDM. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan hipotesis: H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM; H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM; H3: Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja SDM di berbagai konteks pendidikan, studi empiris pada pendidikan kejuruan (SMK) masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan menganalisis mekanisme hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM di SMK Negeri 1 Demak secara kuantitatif.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Demak. Permasalahan utama yang dianalisis adalah sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi pencapaian kinerja SDM, bagaimana motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, serta apakah kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM di sekolah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Demak. Tujuan utama dari penelitian ini adalah mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM, menjelaskan bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja, serta mengidentifikasi pengaruh simultan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di lingkungan sekolah tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia secara objektif melalui pengukuran variabel dan analisis statistik (Sugiyono., 2015). Subjek penelitian adalah seluruh guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Demak dengan jumlah populasi 67 orang. Namun, karena satu responden memiliki data yang tidak lengkap, maka jumlah sampel yang dianalisis menjadi 66 orang.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian dan tinjauan teori sebelumnya, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Y).

H2: Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Y).

H3: Lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Y). Hipotesis ini menjadi dasar analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (census), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil sehingga memungkinkan dilakukan penelitian pada seluruh anggota populasi. Instrumen penelitian menggunakan angket tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penyusunan item angket mengacu pada indikator variabel menurut (Wibowo, 2017) dan (Robbins, S. P., & Judge, 2022). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan pengukuran. Penggunaan sampling jenuh (census) memungkinkan seluruh populasi menjadi responden, sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi aktual di SMK Negeri 1 Demak. Namun, metode ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi hasil ke sekolah lain atau populasi yang lebih luas, karena karakteristik spesifik sekolah dan jumlah responden yang terbatas. Oleh karena itu, temuan penelitian ini lebih bersifat deskriptif dan kontekstual, meskipun tetap dapat memberikan indikasi hubungan kausal antarvariabel.

Variabel penelitian terdiri atas lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja SDM (Y). Masing-masing variabel memiliki indikator dan daftar pertanyaan yang disusun untuk mengukur persepsi responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket secara langsung kepada 66 responden serta dokumentasi terkait struktur organisasi, data kepegawaian, dan dokumen kinerja sekolah. Seluruh proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis untuk memberikan gambaran akurat mengenai kondisi aktual lingkungan kerja, tingkat motivasi kerja, dan kinerja SDM (Hendrajaya et al., 2022); (Yuliamir et al., 2022).

Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan nilai variabel, serta analisis statistik inferensial untuk menguji pengaruh antarvariabel. Analisis inferensial meliputi uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik sebelum dilakukan regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh analisis dilakukan menggunakan aplikasi statistik seperti SPSS.

Metode penelitian ini disusun untuk memastikan bahwa pengukuran pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM dapat dianalisis secara ilmiah, objektif, dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis di SMK Negeri 1 Demak.

Tabel 1. Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Indikator	Pernyataan
1	Lingkungan fisik	Ruang kerja saya nyaman dan mendukung aktivitas kerja.
2	Lingkungan fisik	Pencahayaan di ruang kerja sudah memadai.
3	Hubungan antarpegawai	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.
4	Hubungan antarpegawai	Atasan memberikan dukungan ketika saya mengalami kesulitan.
5	Fasilitas kerja	Fasilitas kerja yang saya butuhkan tersedia dan dapat digunakan dengan baik.



Tabel 2. Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Indikator	Pernyataan
1	Motivasi intrinsik	Saya merasa pekerjaan ini penting dan berarti bagi saya.
2	Motivasi intrinsik	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3	Motivasi ekstrinsik	Saya termotivasi karena adanya penghargaan dari sekolah.
4	Motivasi ekstrinsik	Insentif atau tunjangan yang diberikan sekolah meningkatkan semangat kerja saya.
5	Motivasi ekstrinsik	Saya berusaha mencapai hasil terbaik untuk meningkatkan karier saya.

Tabel 3. Pertanyaan Variabel Kinerja SDM (Y)

No	Indikator	Pernyataan
1	Kualitas kerja	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.
2	Ketepatan waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3	Tanggung jawab	Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan kepada saya.
4	Pencapaian target	Target kerja yang ditetapkan sekolah dapat saya capai secara konsisten.
5	Kemandirian kerja	Saya mampu bekerja tanpa pengawasan langsung dari atasan.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan pada seluruh item variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja SDM dengan kriteria  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (0,242) pada  $n = 66$ .

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. Nilai  $r\text{-hitung}$  seluruh item berada pada rentang 0,452 sampai 0,812.
2. Seluruh nilai  $r\text{-hitung}$  lebih tinggi dari  $r\text{-tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel. Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria  $\alpha > 0,70$ .

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,876	Reliabel
Motivasi Kerja	0,893	Reliabel
Kinerja SDM	0,901	Reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki tingkat reliabilitas sangat baik dan konsisten dalam mengukur konstruk penelitian.

### Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian berdasarkan penilaian responden.

Tabel 5. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Lingkungan Kerja	4,12	Baik
Motivasi Kerja	4,20	Sangat Baik
Kinerja SDM	4,18	Baik

### Interpretasi

1. Lingkungan kerja dinilai baik, menunjukkan bahwa fasilitas, kondisi fisik, dan hubungan kerja sudah mendukung pelaksanaan tugas.
2. Motivasi kerja berada pada kategori sangat baik, mengindikasikan bahwa dorongan intrinsik dan ekstrinsik guru dan tenaga kependidikan sangat tinggi.
3. Kinerja SDM juga berada pada kategori baik, menunjukkan capaian hasil kerja yang memadai.



4. Kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik secara umum telah terrefleksi dalam kinerja SDM di SMK Negeri 1 Demak.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis.

1. Normalitas  
Sig. Kolmogorov-Smirnov = 0,200 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal.
2. Multikolinearitas  
VIF Lingkungan Kerja = 1,622  
VIF Motivasi Kerja = 1,622  
Semua nilai < 10 dan Tolerance > 0,1  
Tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen.
3. Heteroskedasticity  
Nilai signifikansi uji Glejser kedua variabel > 0,05
4. Tidak terjadi heteroskedastisitas.  
Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Model regresi yang diperoleh:

$$Y = 6,214 + 0,312X_1 + 0,478X_2$$

Koefisien regresi parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja SDM dibandingkan lingkungan kerja ( $X_1$ ), yaitu 0,478 berbanding 0,312. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi pegawai secara individual memiliki dampak lebih nyata terhadap peningkatan kinerja daripada sekadar memperbaiki kondisi lingkungan fisik. Secara praktis, peningkatan fasilitas atau kenyamanan ruang kerja hanya akan optimal jika diikuti dengan program peningkatan motivasi, misalnya penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karier

Interpretasi koefisien:

1. Konstanta 6,214 menunjukkan bahwa ketika Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja bernilai nol, Kinerja SDM berada pada angka 6,214.
2. Koefisien  $X_1 = 0,312$ : setiap peningkatan 1 unit skor lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja SDM sebesar 0,312.
3. Koefisien  $X_2 = 0,478$ : setiap peningkatan 1 unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja SDM sebesar 0,478.

Motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja.

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	2,842	0,006	Signifikan
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	5,412	0,000	Signifikan

Kesimpulan:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan dan memiliki pengaruh **paling dominan**.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

F-hitung	Sig.
42,318	0,000

Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R^2 = 0,569$ , menunjukkan bahwa:

56,9% variasi kinerja SDM dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 43,1% dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja.



## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM di SMK Negeri 1 Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,312 dan nilai t-hitung sebesar 2,842 yang lebih besar daripada t-tabel. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas, efektivitas, dan produktivitas kerja pegawai. (Robbins, S. P., & Judge, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, tata ruang, dan kebersihan, serta aspek psikologis seperti hubungan sosial dan iklim kerja yang harmonis, sehingga mampu meningkatkan kenyamanan dan fokus pegawai dalam bekerja.

Kondisi di SMK Negeri 1 Demak memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud sudah cukup memadai. Hal ini tercermin dari ruang kerja dan ruang kelas yang tertata rapi dan nyaman, hubungan kerja yang harmonis antar guru dan tenaga kependidikan, ketersediaan fasilitas pembelajaran yang menunjang pelaksanaan tugas, serta lingkungan sekolah yang bersih, aman, dan tertib. Seluruh aspek ini menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai mampu bekerja dengan konsentrasi lebih baik, lebih bersemangat, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik terbukti dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin, serta tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja SDM, dibuktikan dengan koefisien regresi terbesar, yaitu 0,478, dan nilai t-hitung 5,412. Hal ini mengindikasikan bahwa baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik memiliki peran penting dalam mendorong pegawai mencapai kinerja optimal. Motivasi intrinsik guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Demak terlihat dari adanya keinginan kuat untuk berprestasi, panggilan hati sebagai pendidik, dan perasaan puas ketika dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sementara itu, motivasi ekstrinsik tercermin dari adanya dukungan pimpinan, pemberian penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan, serta jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa motivator seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian prestasi merupakan faktor pendorong utama meningkatnya kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat, bekerja lebih efektif, berperilaku proaktif, dan berorientasi pada pencapaian target pembelajaran. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi menjadi komponen penting dalam memacu peningkatan kinerja guru maupun tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Demak.

### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja SDM

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Nilai F-hitung yang tinggi dan nilai signifikansi  $< 0,05$  menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan memberikan kontribusi bersama terhadap pencapaian kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 56,9%, yang berarti bahwa lebih dari setengah variasi kinerja SDM dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan beban kerja. Meskipun nilai  $R^2$  sebesar 56,9% menunjukkan kontribusi signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja SDM, masih terdapat 43,1% variasi kinerja yang dipengaruhi faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi individu, dan beban kerja. Selain itu, penggunaan data self-report dapat menimbulkan bias persepsi responden, misalnya penilaian terhadap motivasi dan lingkungan kerja yang cenderung optimistis. Oleh karena itu, hasil



penelitian ini sebaiknya ditafsirkan sebagai indikasi hubungan antarvariabel dalam konteks SMK Negeri 1 Demak, bukan sebagai generalisasi universal.

Ketika lingkungan kerja yang dihadirkan sekolah berada dalam kondisi baik, pegawai akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Di sisi lain, ketika motivasi pegawai juga berada pada tingkat tinggi, mereka akan berusaha memberikan kinerja terbaik. Dengan demikian, kedua faktor tersebut saling memperkuat. Temuan ini mendukung pendapat (Wibowo, 2017) yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja optimal memerlukan sinergi antara faktor organisasi (lingkungan kerja) dan faktor individu (motivasi kerja). Oleh sebab itu, peningkatan kinerja SDM akan lebih efektif jika kedua faktor tersebut diperbaiki secara bersamaan.

### Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi pihak manajemen SMK Negeri 1 Demak. Pertama, sekolah perlu terus meningkatkan fasilitas kerja dan lingkungan fisik agar semakin ergonomis, bersih, aman, dan mendukung suasana kerja yang nyaman. Pemeliharaan fasilitas pembelajaran, penyediaan sarana teknologi terkini, serta penataan ruang kerja yang lebih efisien perlu terus dilakukan sebagai bagian dari peningkatan kualitas lingkungan kerja.

Kedua, motivasi pegawai perlu terus diperkuat melalui program-program peningkatan motivasi, seperti pemberian reward dan apresiasi secara berkala, penyediaan pelatihan atau workshop, supervisi akademik yang konstruktif, dan pemberian peluang pengembangan karier. Program-program tersebut dapat meningkatkan kebanggaan, loyalitas, serta komitmen pegawai terhadap tugas dan institusi.

Ketiga, hubungan kerja antarpegawai juga harus dipelihara agar tetap harmonis melalui komunikasi terbuka dan kerja sama antardivisi. Budaya kerja positif yang menjunjung nilai saling menghargai, kolaborasi, dan profesionalitas perlu diperkuat untuk meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

Keempat, manajemen perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja dan stres kerja dengan memastikan distribusi tugas yang seimbang serta menerapkan pendekatan humanis dalam manajemen sumber daya manusia. Keseimbangan ini akan membantu pegawai bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan kerja yang berlebihan.

Secara keseluruhan, seluruh rekomendasi tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan motivasi pegawai, serta pada akhirnya meningkatkan kinerja SDM secara berkelanjutan.

Selain itu, hubungan kerja antarpegawai juga harus dipelihara agar tetap harmonis melalui komunikasi terbuka, budaya saling menghargai, dan koordinasi yang efektif. Budaya kerja yang positif akan meningkatkan kenyamanan psikologis pegawai sehingga dapat berpengaruh langsung pada motivasi dan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran komprehensif bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor strategis yang perlu dikelola secara serius oleh pihak manajemen SMK Negeri 1 Demak. Perbaikan fasilitas fisik tanpa peningkatan motivasi tidak akan menghasilkan dampak yang optimal, demikian pula motivasi tinggi tanpa dukungan lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut harus dikembangkan secara paralel dan berkelanjutan.

### SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, menunjukkan bahwa faktor kontekstual seperti kondisi fisik, hubungan kerja, dan fasilitas mendukung efektivitas pegawai. Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa aspek organisasi dapat memengaruhi perilaku dan produktivitas individu (Robbins & Judge, 2022).
2. Motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam memengaruhi kinerja SDM, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Hasil ini menegaskan bahwa dorongan psikologis individu seringkali lebih menentukan pencapaian kinerja dibandingkan faktor lingkungan semata, yang

memberikan kontribusi empiris tambahan pada literatur motivasi di konteks pendidikan kejuruan.

3. Interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan menjelaskan 56,9% variasi kinerja SDM, menunjukkan bahwa pencapaian kinerja optimal membutuhkan sinergi antara faktor organisasi dan individu. Sisanya (43,1%) dipengaruhi oleh variabel lain, membuka peluang penelitian lanjutan terkait kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja.
4. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada verifikasi empiris hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja SDM di konteks SMK, yang menambah bukti bagi studi pendidikan vokasional sekaligus menegaskan pentingnya pendekatan integratif antara aspek organisasi dan psikologis pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhiguna, H., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 743–758. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3413>
- Farida, S. I., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.167>
- Fauziah, Y., & Devina, V. (2021). Pengaruh Implementasi Kegiatan Merdeka Belajar Kampus Merdeka ( Mbkm ) Terhadap Mahasiswa Di Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Esa Unggul. *Abdimas*, 8(2), 117–123.
- Hendrajaya, H., Syamsul Hadi, Henry Yuliamir, Dyah Palupiningtyas, & Samtono, S. (2022). Reviewing Employee Work Objectives From Compensation, Facilities and Work Environment, The Affect. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 2(2), 133–142. <https://doi.org/10.55606/bijmt.v2i2.438>
- Herzberg, F. (2017). Motivation to Work. In *Transaction Publishers*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19th ed.). In *Pearson*.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Santoso, W., & ZAHRA, F. A. Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of ....* <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1595>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuliamir, H., Priyanto, E., Rahayu, E., Yulianto, H., & Palupiningtyas, D. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan House Keeping Departemen Hotel Alexander Tegal : Ditinjau Dari Aspek Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Insentif. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i1.45279>

