

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Fokus penelitian ini adalah SMK 2 Wisata Perintis, sebuah sekolah menengah kejuruan swasta yang berlokasi di Depok, Jawa Barat, didirikan pada tahun 1999 dan sebelumnya dikenal sebagai Sekolah Menengah Ilmu Pariwisata (SMIP). Lembaga ini menekankan pelatihan kejuruan di bidang pariwisata, dengan konsentrasi pada disiplin ilmu perhotelan dan kuliner. Untuk meningkatkan daya saing siswa di dunia kerja dan menyelaraskan kompetensi mereka dengan kebutuhan industri, SMK 2 Wisata Perintis mengintegrasikan pengajaran teori dengan program Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang bekerja sama dengan berbagai hotel berbintang di Jakarta. Kegiatan sekolah ini didukung oleh tim manajemen yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta tenaga pendidik dan non-pendidik.

4.1.2 Visi dan Misi

a) Visi

Menghasilkan lulusan yang kompeten dan profesional dibidang perhotelan dan jasa boga untuk memenuhi tuntutan dunia usaha dan industri baik dalam maupun luar negeri.

b) Misi

1. Melaksanakan KBM secara efektif di sekolah dan di industri
2. Membekali siswa dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional
3. Meningkatkan profesional guru melalui penataran, pelatih dan magang.

4.2 Deskripsi Responden

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik peserta yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini. Karakteristik responden berikut ini diperoleh dari hasil kuesioner, yang mencakup jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, lama bekerja dan status sertifikasi guru.

a) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah:

Tabel 4. 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-Laki	16	40.0
	Perempuan	24	60.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil olah data dari kuesioner, 2026

Berdasarkan hasil pengeolahan data dalam Tabel 4.1 di atas menunjukan bahwa dari 40 responden terdapat 16 responden atau 40% berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan selebihnya sebanyak 24 responden atau 60% berjenis kelamin Perempuan. Dari data di atas terlihat bahwa sebagian besar tenaga kerja di lingkungan sekolah di dominasi oleh Perempuan.

b) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah:

Tabel 4. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	20 – 25 Tahun	3	7.5
	26 – 30 Tahun	5	12.5
	31 - 40 Tahun	10	25.0
	41 – 50 Tahun	9	22.5
	>50 Tahun	13	32.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil olah data dari kuesioner, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, kelompok usia yang paling dominan di antara responden adalah di atas 50 tahun, yaitu sebesar 32,5%, sedangkan kelompok usia 20–25 tahun memiliki proporsi terkecil, yaitu 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidik dan tenaga kependidikan berpengalaman dengan masa kerja yang cukup lama.

c) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah:

Tabel 4. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Diploma (D1/D2/D3)	8	20.0
	Sarjana (S1)	25	62.5
	Magister (S2)	7	17.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil olah data dari kuesioner, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan tertinggi yang mendominasi 40 responden adalah Sarjana (S1) sebanyak 62,5%. Sementara, lulusan Magister (S2) menjadi dengan persentase 17,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pengajar maupun non-pengajar di sekolah berlatar belakang pendidikan Sarjana.

d) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah:

Tabel 4. 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	< 1 Tahun	4	10.0
	1 – 5 Tahun	10	25.0
	6 – 10 Tahun	10	25.0
	> 10 Tahun	16	40.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil olah data dari kuesioner, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukan sebagian besar dari 40 responden, mayoritas memiliki pengalaman kerja di atas 10 tahun atau sebesar 40%. Temuan ini menandakan bahwa pengajar maupun non-pengajar didominasi oleh personel bermasa kerja panjang, yang mencerminkan tingginya tingkat loyalitas terhadap sekolah.

e) Deskripsi Responden Berdasarkan Sertifikasi Guru

Deskripsi responden berdasarkan status sertifikasi yang dimiliki guru dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah:

Tabel 4. 5
Deskripsi Responden Berdasarkan Sertifikasi Guru

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Sudah mengikuti sertifikasi pendidik	27	67.5
	Belum menerima sertifikat pendidik	13	32.5
Total		40	100.0

Sumber: Hasil olah data dari kuesioner, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 4.5, mayoritas responden telah memiliki sertifikasi mengajar, yaitu sebanyak 27 orang (67,5%), sedangkan 13 orang sisanya (32,5%) belum tersertifikasi. Temuan ini mengindikasikan tingginya tingkat partisipasi pendidik di lembaga tersebut dalam program sertifikasi profesi.

4.3 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai jawaban kuesioner responden dengan cara melihat rata-rata jawaban dan berapa banyak responden yang menjawab akan pertanyaan kuesioner, dimana dikelompokkan menjadi lima bagian atau kategori dengan menggunakan skala likert.

a) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel penelitian ini diukur melalui 9 pernyataan yang memrepresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden pada variabel ini dapat dilihat pada tabel 4.6:

Tabel 4. 6
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std Deviation
Hasil Kerja						
KK1	Saya mampu bekerja dengan menghasilkan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan	40	1	5	4.000	0.806

KK2	Saya mampu bekerja dengan menghasilkan kualitas yang diinginkan	40	1	5	4.325	0.608
KK3	Saya mampu menyelesaikan tugas pokok dengan efisien	40	1	5	4.225	0.612
Perilaku Kerja						
KK4	Saya mematuhi peraturan sekolah dan datang tepat waktu	40	1	5	4.375	0.620
KK5	Saya selalu bekerja dengan inisiatif	40	1	5	4.025	0.790
KK6	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan teliti	40	1	5	4.050	0.805
Sifat Pribadi						
KK7	Saya mampu mengarahkan rekan kerja dalam pekerjaan	40	1	5	4.175	0.587
KK8	Saya selalu bekerja dengan jujur	40	1	5	4.275	0.632
KK9	Saya dapat menemukan solusi saat menghadapi masalah kerja	40	1	5	4.200	0.557

Sumber: Hasil Olah Data PLS 4.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, penilaian untuk indikator KK4 memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 4,375, yang menandakan bahwa karyawan menunjukkan keterampilan manajemen waktu yang luar biasa. Skor rata-rata terendah tercatat pada indikator KK1 sebesar 4,000, yang menunjukkan bahwa volume hasil kerja memerlukan peningkatan kecil.

b) Deskripsi Variabel Beban Kerja

Variabel penelitian ini diukur melalui 5 pernyataan yang memrepresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden pada variabel ini dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4. 7
Deskripsi Variabel Beban Kerja

Item	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std Deviation
Tuntuan Fisik						
BK1	Saya sering merasa kelelahan secara fisik dengan pekerjaan yang sedang dijalani	40	1	5	2.650	1.038

BK2	Saya merasa tertekan secara mental dengan pekerjaan yang sedang dijalani	40	1	5	2.200	1.208
BK3	Beban kerja yang saya terima mempengaruhi suasana hati saya saat bekerja	40	1	5	2.900	1.261
Tuntutan Tugas						
BK4	Saya sering bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas	40	1	5	2.875	1.005
BK5	Tuntutan pekerjaan yang saya terima melebihi kemampuan	40	1	5	2.150	0.910

Hasil Olah Data PLS 4.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7, nilai rata-rata untuk indikator BK3 di antara responden adalah yang tertinggi, yaitu 2,900, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dapat memengaruhi kondisi emosional karyawan. Pada saat yang sama, indikator BK5 mencapai nilai terendah sebesar 2,150, yang menandakan bahwa tuntutan pekerjaan yang diterima dinilai tidak melebihi kemampuan yang dimiliki.

c) Deskripsi Variabel Kesejahteraan

Variabel penelitian ini diukur melalui 10 pernyataan yang memrepresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden pada variabel ini dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4. 8
Deskripsi Variabel Kesejahteraan

Item	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std Deviation
Kesejahteraan Ekonomis						
KS1	Sekolah memberikan jaminan pensiun bagi karyawan	40	1	5	3.725	0.836
KS2	Saya menerima Tunjangan Hari Raya (THR) tepat waktu setiap tahun	40	1	5	4.125	0.748
KS3	Sekolah memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	40	1	5	3.925	0.755
KS4	Sekolah memberikan bantuan kepada karyawan yang mengalami musibah duka	40	1	5	4.175	0.667

KS5	Sekolah menyediakan pakaian seragam kerja bagi karyawan dan guru	40	1	5	4.200	0.781
Kesejahteraan Fasilitas						
KS6	Sekolah menyediakan tempat beribadah yang nyaman	40	1	5	4.150	0.614
KS7	Sekolah memberikan hak cuti tahunan sesuai ketentuan	40	1	5	3.850	0.691
KS8	Sekolah memberikan izin kerja kepada karyawan dengan mudah dan tidak menyulitkan	40	1	5	4.075	0.648
Kesejahteraan Pelayanan						
KS9	Sekolah memberikan jaminan kesehatan	40	1	5	4.075	0.721
KS10	Sekolah memberikan fasilitas bantuan kredit rumah	40	1	5	3.675	0.787

Hasil Olah Data PLS 4.0, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa penilaian responden terkait variabel kesejahteraan dengan perolehan nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator KS5 sebagai yang paling baik, dengan skor rata-rata sebesar 4,200, sedangkan indikator KS10 mencatat skor terendah sebesar 3,675.

d) Deskripsi Variabel Motivasi Karyawan

Variabel penelitian ini diukur melalui 10 pernyataan yang merepresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden pada variabel ini dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4. 9
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Item	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std Deviation
Faktor Intrinsik						
MK1	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik	40	1	5	4.250	0.766
MK2	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja	40	1	5	4.025	0.851
MK3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	40	1	5	4.500	0.775

MK4	Saya menikmati pekerjaan yang dijalani setiap hari	40	1	5	4.200	0.781
MK5	Kemampuan dan pengalaman kerja saya terus berkembang	40	1	5	4.275	0.774
Faktor Ekstrinsik						
MK6	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	40	1	5	3.725	0.948
MK7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja	40	1	5	4.125	0.781
MK8	Sarana dan prasarana kerja yang tersedia sudah mendukung pekerjaan saya	40	1	5	3.575	0.863
MK9	Saya memahami dan mengikuti kebijakan di tempat kerja	40	1	5	4.200	0.812
MK10	Atasan saya memberikan arahan kerja yang jelas	40	1	5	3.900	0.889

Hasil Olah Data PLS 4.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai rata-rata untuk indikator MK3 adalah 4,500, yang menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat di kalangan karyawan. Sementara itu, indikator MK8 mencapai nilai terendah sebesar 3,575, yang menandakan bahwa fasilitas dan infrastruktur kerja yang ada belum memadai untuk kinerja kerja yang optimal.

4.4 Analisis Partial Least Square

Penelitian ini menggunakan analisis instrumen *Structural Equation Modeling* (SEM) suatu metode untuk analisis data, dimana pengolahan data tersebut dilakukan menggunakan *program Partial Least Square* (Smart-PLS) versi 4.0. Metodologi kuantitatif ini bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat dan mengidentifikasi hubungan linier di antara variabel-variabel yang didasarkan pada kerangka teori.

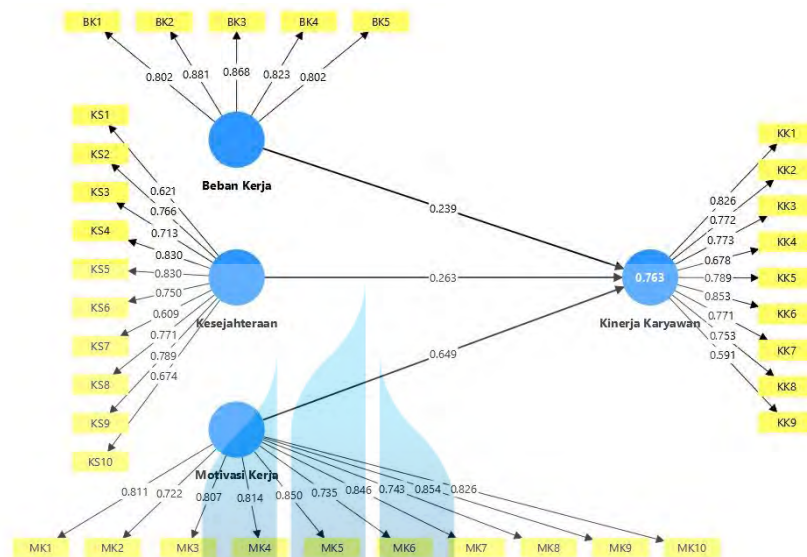
4.4.1 Hasil Pengujian Model Pengukuran (*outer model*)

a. Convergent Validity

Metodologi untuk mengevaluasi validitas konvergen kerangka pengukuran melibatkan analisis koefisien korelasi antara skor setiap indikator dan konstruk utamanya, dengan menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS). Sebuah indikator dianggap memenuhi kriteria

validitas jika mencatat nilai outer loading yang melebihi ambang batas 0,70. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semua alat pengukuran dalam kerangka penelitian ini sesuai dengan parameter tersebut:

Gambar 4. 1
Hasil Algoritma PLS



Sumber: Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Tabel 4. 10
Hasil Uji Convergent Validity

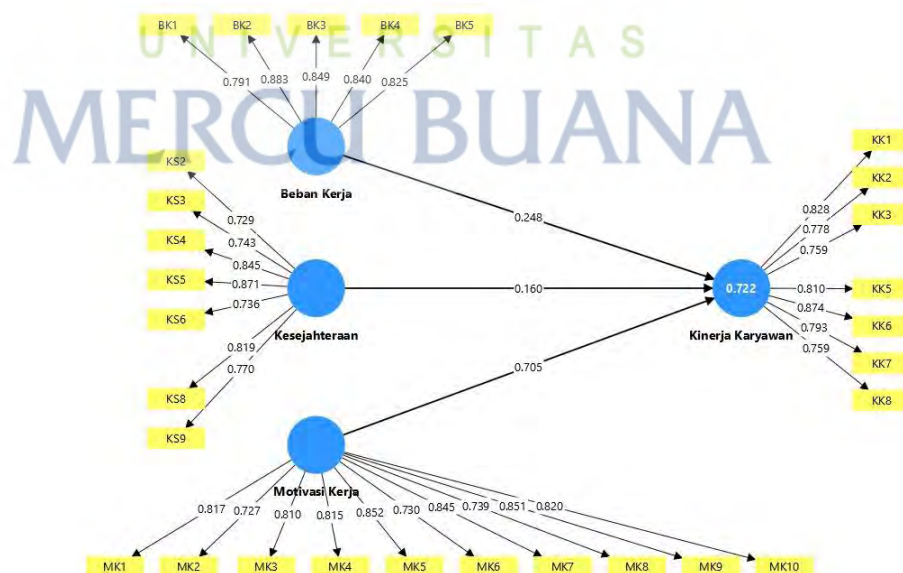
Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.826	Valid
	KK2	0.772	Valid
	KK3	0.773	Valid
	KK4	0.648	Tidak Valid
	KK5	0.789	Valid
	KK6	0.853	Valid
	KK7	0.771	Valid
	KK8	0.753	Valid
	KK9	0.591	Tidak Valid
Beban Kerja (X1)	BK1	0.802	Valid
	BK2	0.881	Valid
	BK3	0.868	Valid
	BK4	0.823	Valid
	BK5	0.802	Valid
Kesejahteraan (X2)	KS1	0.621	Tidak Valid
	KS2	0.766	Valid
	KS3	0.713	Valid
	KS4	0.830	Valid

	KS5	0.830	Valid
	KS6	0.750	Valid
	KS7	0.609	Tidak Valid
	KS8	0.771	Valid
	KS9	0.789	Valid
	KS10	0.674	Tidak Valid
Motivasi Kerja (X3)	MK1	0.811	Valid
	MK2	0.722	Valid
	MK3	0.807	Valid
	MK4	0.814	Valid
	MK5	0.850	Valid
	MK6	0.735	Valid
	MK7	0.846	Valid
	MK8	0.743	Valid
	MK9	0.854	Valid
	MK10	0.826	Valid

Sumber : Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Berdasarkan hasil dari pengujian *convergent validity* pada gambar 4.1 dan tabel 4.10, beberapa indikator tidak memenuhi standar karena memiliki nilai dibawah 0.70 yaitu Kk4, KK9, KS1, KS7, dan KS10. Sehingga perlu dikeluarkan dari model, kemudian dievaluasi ulang sebagaimana diilustrasikan dibawah ini:

Gambar 4. 2
Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)



Sumber: Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Tabel 4. 11
Hasil Uji Convergent Validity (Modifikasi)

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Keterangan</i>
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.828	Valid
	KK2	0.778	Valid
	KK3	0.759	Valid
	KK5	0.810	Valid
	KK6	0.874	Valid
	KK7	0.793	Valid
	KK8	0.759	Valid
Beban Kerja (X1)	BK1	0.791	Valid
	BK2	0.883	Valid
	BK3	0.849	Valid
	BK4	0.840	Valid
	BK5	0.825	Valid
Kesejahteraan (X2)	KS2	0.729	Valid
	KS3	0.743	Valid
	KS4	0.845	Valid
	KS5	0.871	Valid
	KS6	0.736	Valid
	KS8	0.819	Valid
	KS9	0.770	Valid
Motivasi Kerja (X3)	MK1	0.817	Valid
	MK2	0.727	Valid
	MK3	0.810	Valid
	MK4	0.815	Valid
	MK5	0.852	Valid
	MK6	0.730	Valid
	MK7	0.845	Valid
	MK8	0.749	Valid
	MK9	0.851	Valid
	MK10	0.820	Valid

Sumber: Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Setelah pengujian ulang, semua indikator yang menonjol dianggap valid karena nilai beban faktornya di atas 0,70; hasil pengujian disajikan dalam Tabel 4.11 dan Gambar 4.2.

b. Discriminant Validity

Pengujian *Validitas diskriminan* dapat dinilai melalui teknik *Cross-Loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Kriteria Fornell-Larcker*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Validitas suatu konstruk ditetapkan ketika suatu indikator menunjukkan nilai loading faktor tertinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Semakin besar

nilainya, semakin kuat kemampuan indikator tersebut untuk mencerminkan variabel tersembunyi yang sedang diteliti.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loadings)

<i>Indikator</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>Beban Kerja</i>	<i>Kesejahteraan</i>	<i>Motivasi Kerja</i>
KK1	0.828	-0.158	0.643	0.792
KK2	0.778	0.240	0.560	0.568
KK3	0.759	0.157	0.460	0.645
KK5	0.810	0.236	0.459	0.718
KK6	0.874	0.268	0.451	0.726
KK7	0.793	0.079	0.535	0.544
KK8	0.759	0.195	0.477	0.533
BK1	0.088	0.791	-0.218	-0.195
BK2	0.172	0.883	-0.199	-0.050
BK3	0.198	0.849	-0.132	0.039
BK4	0.105	0.840	-0.283	-0.101
BK5	0.143	0.825	-0.212	0.028
KS2	0.456	-0.239	0.729	0.606
KS3	0.474	-0.192	0.743	0.536
KS4	0.537	-0.161	0.845	0.681
KS5	0.604	-0.170	0.871	0.737
KS6	0.405	-0.237	0.736	0.486
KS8	0.583	-0.020	0.819	0.578
KS9	0.400	-0.370	0.770	0.524
MK1	0.673	0.163	0.475	0.817
MK2	0.716	0.025	0.460	0.727
MK3	0.747	0.003	0.536	0.810
MK4	0.617	0.085	0.641	0.815
MK5	0.728	-0.043	0.609	0.852
MK6	0.524	-0.133	0.701	0.730
MK7	0.736	0.071	0.656	0.845
MK8	0.488	-0.207	0.610	0.739
MK9	0.639	-0.166	0.714	0.851
MK10	0.571	-0.247	0.762	0.820

Sumber : Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa pengujian *discriminant validity* cross loading seluruh indikator dikatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai korelasi indikator terhadap konstruksya masing-masing yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator terhadap konstruk lainnya.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.642
Beban Kerja	0.703
Kesejahteraan	0.623
Motivasi Kerja	0.643

Sumber : Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap indikator pada pengujian ini semuanya memiliki nilai di atas 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. 14
Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Heterotrait-Monotrait Ratio*)

Variabel	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan	Motivasi Kerja
Beban Kerja				
Kesejahteraan	0.304			
Kinerja Karyawan	0.256	0.697		
Motivasi Kerja	0.297	0.830	0.863	

Sumber : Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Berdasarkan tabel 4.14 setiap nilai HTMT antara variabel-variabel tersebut lebih rendah dari 0,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria, sehingga menggambarkan validitas diskriminan yang kuat.

c. Composite Reliability dan Cronbach's alpha

Pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dilakukan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian. Nilai $\geq 0,7$ dinyatakan konstruk dengan reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian sudah konsisten. Berikut tabel hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's alpha
Kinerja Karyawan	0.912	0.907
Beban Kerja	0.938	0.896
Kesejahteraan	0.910	0.899
Motivasi Kerja	0.943	0.938

Sumber : Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Berdasarkan tabel 4.15, hasil pengujian *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai melebihi 0,70. Sehingga dapat dikatakan seluruh variabel laten telah memenuhi kriteria reliabilitas.

4.4.2 Hasil Pengujian Model Struktural (*inner model*)

Pengujian inner model dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen berdasarkan konsep dan teori dalam kerangka konseptual. Hasil penilaian model struktural adalah sebagai berikut:

a. Nilai R-Square (R^2)

Pengujian nilai R-square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Berikut disajikan hasil dari nilai R-square:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square
Kinerja Karyawan	0.722

Sumber : Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Berdasarkan tabel 4.16 hasil nilai R-Square sebesar $0.722 > 0.50$ menunjukkan bahwa model tergolong baik. Variabel beban kerja, kesejahteraan dan motivasi kerjain mampu menjelaskan kinerja sebesar 72.2% sedangkan 27,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

b. Hasil Pengujian F-Square

Pengujian nilai F-Square (f^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai dampak dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai f Square

model digunakan untuk mengetahui besarnya effect size variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Nilai F-Square

Variabel	Kinerja Karyawan	Effect Size
Beban Kerja	0.199	Sedang
Kesejahteraan	0.035	Kecil
Motivasi Kerja	0.725	Kuat

Sumber : Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Berdasarkan tabel 4.17 hasil nilai f-square (f^2) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f^2 sebesar 0,199. Variabel Kesejahteraan memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f^2 sebesar 0,035. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f^2 sebesar 0,725. Maka, Motivasi Kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan variabel lain dalam model penelitian ini.

c. Goodness of Fit Model

Pengujian *Goodness of Fit* (GoF) merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat kesesuaian (fit) antara model penelitian. Bertujuan untuk mengukur besarnya perbedaan antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang di prediksi dan untuk membandingkan kualitas model penelitian, tingkat kesesuaian model umumnya diperiksa dengan beberapa ukuran seperti Standardized Root Mean Square residual (SRMR) dan Normal Fit Index (NFI).

Tabel 4. 18
Hasil Uji Nilai Model Fit

Model	Nilai
SRMR	0.107
NFI	0.502

Sumber : Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh hasil uji nilai SRMR sebesar 0,107 dan nilai NFI sebesar 0,502. Menurut kriteria nilai SRMR yang baik adalah yang lebih besar dari 0,08, sedangkan nilai NFI yang baik adalah yang lebih besar dari atau mendekati 0,90. Meskipun nilai belum sepenuhnya optimal, model ini tetap dianggap sesuai untuk penelitian lanjutan karena semua uji validitas dan reliabilitas in telah terpenuhi.

d. Nilai *Predictive Relevance* (Q^2)

Pengujian Nilai *Predictive Relevance* (Q^2) bertujuan untuk menilai kemampuan model struktural dalam memprediksi konstruk endogen. Sebuah model dianggap memiliki relevansi prediktif yang kuat jika nilai Q^2 melebihi nol. Hasil uji Q^2 ditampilkan di bawah ini:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Nilai Q-Square

Variabel Endogen	Predictive Relevance Q^2
Kinerja Karyawan	0.639

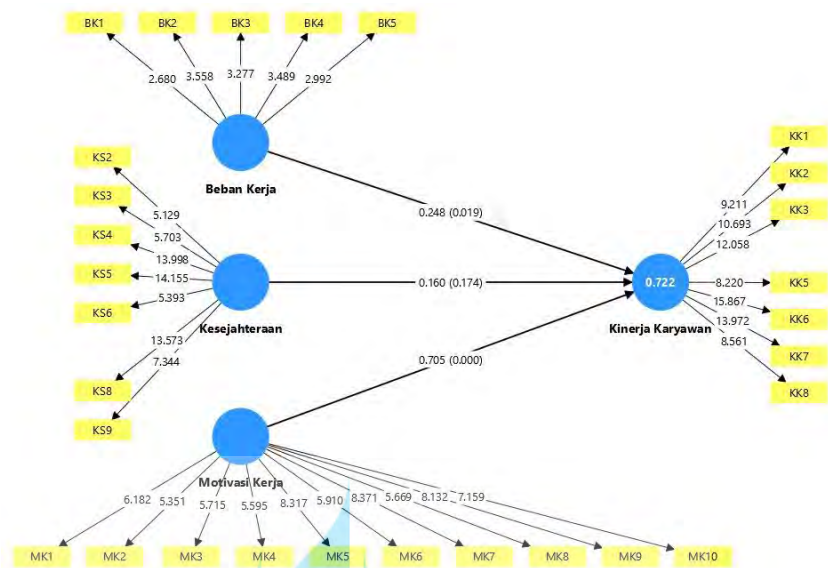
Sumber : Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Hasil perhitungan pada Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa nilai relevansi prediktif pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.639. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat relevansi prediktif yang baik, karena nilai Q-Square yang dihasilkan 0.639 melebihi 0.

e. Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur (*path coefficient*) dalam model struktural menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai signifikansi tersebut diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikan atau tidak signifikan pada hipotesis dapat dilihat dari nilai T-table, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik). Pada penelitian ini digunakan hipotesis satu arah dengan pengujian satu sisi (*one tail*). Pengujian satu sisi dilakukan dengan T-tabel pada alpha 0,05 (5%) sebesar 1,645. Berikut disajikan gambar hasil uji *bootstrapping* dan tabel uji hipotesis:

Gambar 4. 3
Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Tabel 4. 20
Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel		Original Sample	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik	P Values	Keterangan
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	H1	0.248	0.120	2.068	0.019	Positif signifikan
Kesejahteraan → Kinerja Karyawan	H2	0.160	0.170	0.940	0.174	Positif tidak signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	H3	0.705	0.135	5.240	0.000	Positif signifikan

Sumber: Hasil Olah PLS.4.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan antara variabel dalam model penelitian.

1. Hipotesis 1 : Deskripsi Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada beban kerja diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar $2.068 > T_{\text{tabel}}$ pada alpha 5% (1.645) dan nilai P-value 0.019, dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05. Serta nilai original sampel sebesar 0.248 yang menunjukan pengaruh yang positif. Maka dikatakan hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan masih sesuai dengan kemampuan guru dan karyawan, maka menghasilkan kinerja yang meningkat.

2. Hipotesis 2 : Deskripsi Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada kesejahteraan diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar $0.940 < T_{\text{tabel}}$ pada $\alpha 5\%$ (1.645) dan nilai P-value 0.174, dimana lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0.05. Serta nilai original sampel sebesar 0.160 yang menunjukkan pengaruh positif. Maka dikatakan hipotesis kedua (H2) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru dan karyawan, namun pengaruhnya tidak cukup kuat untuk memberikan dampak yang signifikan.

3. Hipotesis 3 : Deskripsi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada motivasi diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar $5.240 > T_{\text{tabel}}$ pada $\alpha 5\%$ (1.645) dan nilai P-value 0.000, dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05. Serta nilai original sampel 0.705 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Maka dikatakan hipotesis ketiga (H3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru dan karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada sektor pendidikan yang dilakukan oleh (Aris & Putra, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketika

beban kerja yang dibebankan kepada guru terlalu berat atau terlalu banyak, maka dapat mempengaruhi kinerja, sehingga kinerja guru tidak menjadi optimal. Kemudian pada penelitian (Mulyanto & Perkasa, 2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Seorang guru perlu memperhatikan beban kerja agar mampu bekerja sesuai dengan kemampuannya. Lalu pada penelitian (Daryati & Mulyani, 2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sebanding dengan hasil penelitian pada sektor umum oleh (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Tentunya diimbangi dengan melakukan evaluasi kondisi karyawan secara berkala. Dan menurut (Widianti & Herlina, 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada sektor pendidikan yang dilakukan oleh (Daeli & Marwansyah, 2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawannya, maka akan memiliki tingkat kinerja yang rendah. Kemudian pada penelitian (Afninda Triany et al., 2023) menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seseorang mendapatkan kesejahteraan yang memadai, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Namun apabila terjadi ketidakpuasan dalam bekerja, maka akan timbul masalah baru yang dapat mengakibatkan kinerja menurun. (Herlambang et al., 2021) bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan merasa upah yang diberikan belum cukup

memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dan menurut (Pratama & Giovanni, 2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan tidak signifikan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada sektor pendidikan yang dilakukan oleh (Rumahorbo, 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika guru mendapatkan motivasi yang lebih tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang lebih baik selama proses pembelajaran. Kemudian pada penelitian (Tarigan et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru-guru. Lalu pada penelitian (Zibran, 2023) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sebanding dengan hasil penelitian pada sektor umum (Afkarina et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan menurut (Nur Adinda et al., 2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.