

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Stres Kerja, Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Penelitian agar dapat mengetahui PNS Guru PAI SD mengenai variabel yang diteliti, dilakukanlah pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada 173 (seratus tujuh puluh tiga) PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya. Setiap item pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, antara lain Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Agar dapat menginterpretasikan skor tiap pernyataan, dilakukanlah perhitungan nilai jenjang interval sebagai berikut.

$$\text{Nilai jenjang interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

$$\text{Nilai tertinggi } 173 \times 5 = 865$$

$$\text{Nilai terendah } 173 \times 1 = 173$$

$$\text{Jumlah kriteria pertanyaan} = 5$$

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{865 - 173}{5} = 138,4 = 139$$

Dari hasil perhitungan, maka tiap pertanyaan dapat diinterpretasikan sebagaimana Tabel berikut.

Tabel 4.1
Interpretasi Skor Tiap Pernyataan

Interval	Interpretasi
173 – 311	Sangat Tidak Baik
312 – 450	Tidak baik

Interval	Interpretasi
451 – 589	Kurang Baik
590 – 728	Baik
729 – 865	Sangat Baik

4.1.1.1 Stres Kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Kuesioner yang berhubungan dengan variabel stres kerja, berisi 4 (empat) item pernyataan. Persepsi PNS Guru PAI SD mengenai stres kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.2
Klasifikasi dan Rekapitulasi Persepsi PNS Guru PAI SD
Mengenai Stres Kerja

No	Indikator	Skor Target	Jumlah Skor	Kriteria
1.	Kelelahan fisik dan mental	865	784	Sangat Baik
2.	Penurunan motivasi	865	808	Sangat Baik
3.	Mudah frustrasi	865	797	Sangat Baik
4.	Meningkatnya konflik	865	782	Sangat Baik
Jumlah		3.460	3.171	

Sumber: Diolah dari kuesioner

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa total skor variabel stres kerja adalah 3.171 dari total skor yang diharapkan sebesar 3.460. Skor ini diperoleh dari akumulasi skor pada tiap item pernyataan yang diajukan kepada PNS Guru PAI SD untuk mengukur variabel stres kerja. Hasil dari pernyataan yang diajukan, skor tertinggi diperoleh pada pernyataan ke 2 (dua), yaitu penurunan motivasi dengan skor 808.

Untuk menginterpretasi variabel stres kerja, dilakukan perhitungan jenjang interval sebagai berikut.

$$\text{Nilai jenjang interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Nilai tertinggi $173 \times 4 \times 5 = 3.460$

Nilai terendah $173 \times 4 \times 1 = 692$

Jumlah kriteria pertanyaan = 5

Nilai Jenjang Interval = $\frac{3460 - 692}{5} = 553,6 = 554$

Dari hasil perhitungan, maka tiap pernyataan dapat diinterpretasikan sebagaimana Tabel berikut.

Tabel 4.3
Interpretasi Variabel Stres Kerja

Interval	Interpretasi
692 – 1.245	Sangat Tidak Baik
1.246 – 1.799	Tidak Baik
1.800 – 2.353	Kurang Baik
2.354 – 2.907	Baik
2.908 – 3.461	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa persepsi PNS Guru PAI SD mengenai stres kerja sudah baik. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan skor total persepsi mengenai variabel stres kerja sebesar 3.171, berada pada interval 2.908 – 3.461

4.1.1.2 Beban Kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Kuesioner yang berhubungan dengan variabel beban kerja, berisi 4 (empat) item pernyataan. Persepsi mengenai beban kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.4
Klasifikasi dan Rekapitulasi Persepsi PNS Guru PAI SD
Mengenai Beban Kerja

No	Indikator	Skor Target	Jumlah Skor	Kriteria
1.	Jumlah jam kerja	865	807	Sangat Baik
2.	Jumlah kelas	865	820	Sangat Baik
3.	Tanggung jawab administrasi	865	804	Sangat Baik
4.	Pekerjaan tambahan	865	772	Sangat Baik
Jumlah		3.460	3.203	

Sumber: Diolah dari kuesioner

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa total skor variabel beban kerja adalah 3.203 dari total skor yang diharapkan sebesar 3.460. Skor ini diperoleh dari akumulasi skor pada tiap item pernyataan yang diajukan kepada PNS Guru PAI SD untuk mengukur variabel beban kerja. Hasil dari pernyataan yang diajukan, skor tertinggi diperoleh pada pernyataan ke 2 (dua) yaitu jumlah kelas dengan skor 820.

Untuk menginterpretasi variabel beban kerja, dilakukan perhitungan jenjang interval sebagai berikut.

$$\text{Nilai jenjang interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

$$\text{Nilai tertinggi } 173 \times 4 \times 5 = 3460$$

$$\text{Nilai terendah } 173 \times 4 \times 1 = 692$$

$$\text{Jumlah kriteria pertanyaan} = 5$$

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{3460 - 692}{5} = 553,6 = 554$$

Dari hasil perhitungan, maka tiap pernyataan dapat diinterpretasikan sebagaimana Tabel berikut.

Tabel 4.5
Interpretasi Variabel Beban Kerja

Interval	Interpretasi
692 – 1.245	Sangat Tidak Baik
1.246 – 1.799	Tidak Baik
1.800 – 2.353	Kurang Baik
2.354 – 2.907	Baik
2.908 – 3.461	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa persepsi PNS Guru PAI SD mengenai beban kerja sudah baik. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan skor total persepsi mengenai variabel beban kerja sebesar 3.203, berada pada interval 2.908 – 3.461.

4.1.1.3 Keseimbangan Kehidupan Kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Kuesioner yang berhubungan dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja, berisi 4 (empat) item pernyataan. Persepsi mengenai keseimbangan kehidupan kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.6
Klasifikasi dan Rekapitulasi Persepsi PNS Guru PAI SD
Mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Indikator	Skor Target	Jumlah Skor	Kriteria
1.	Hubungan kerja harmonis	865	792	Sangat Baik
2.	Kesejahteraan kerja	865	770	Sangat Baik
3.	Kepuasan kerja	865	807	Sangat Baik
4.	Loyalitas	865	788	Sangat Baik
Jumlah		3.460	3.157	

Sumber: Diolah dari kuesioner

Dari Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa total skor variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah 3.157 dari total skor yang diharapkan sebesar 3.460. Skor ini diperoleh dari akumulasi skor pada tiap item pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel keseimbangan kehidupan kerja. Hasil dari pernyataan yang diajukan, skor tertinggi diperoleh pada pernyataan ke 3 (tiga) yaitu kepuasan kerja dengan skor 807.

Untuk menginterpretasi variabel keseimbangan kehidupan kerja, dilakukan perhitungan jenjang interval sebagai berikut.

$$\text{Nilai jenjang interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

$$\text{Nilai tertinggi } 173 \times 4 \times 5 = 3.460$$

$$\text{Nilai terendah } 173 \times 4 \times 1 = 692$$

$$\text{Jumlah kriteria pertanyaan} = 5$$

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{3460 - 692}{5} = 553,6 = 554$$

Dari hasil perhitungan, maka tiap pernyataan dapat diinterpretasikan sebagaimana Tabel berikut.

Tabel 4.7
Interpretasi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Interval	Interpretasi
692 – 1.245	Sangat Tidak Baik
1.246 – 1.799	Tidak Baik
1.800 – 2.353	Kurang Baik
2.354 – 2.907	Baik
2.908 – 3.461	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa persepsi mengenai keseimbangan kehidupan kerja sudah baik. Hasil penelitian ini dibuktikan

dengan skor total persepsi PNS Guru PAI SD mengenai variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 3.157, berada pada interval 2.908 – 3.461.

4.1.1.4 Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Kuesioner yang berhubungan dengan variabel motivasi, berisi 4 (empat) item pernyataan. Persepsi mengenai motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.8
Klasifikasi dan Rekapitulasi Persepsi PNS Guru PAI SD
Mengenai Motivasi

No	Indikator	Skor Target	Jumlah Skor	Kriteria
1	2	3	4	5
1.	Semangat kerja	865	809	Sangat Baik
2.	Disiplin	865	815	Sangat Baik
3.	Tanggung jawab	865	822	Sangat Baik
4.	Ketekunan	865	784	Sangat Baik
Jumlah		3.460	3.230	

Sumber: Diolah dari kuesioner

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa total skor variabel motivasi adalah 3.230 dari total skor yang diharapkan sebesar 3.460. Skor ini diperoleh dari akumulasi skor pada tiap item pernyataan untuk mengukur variabel motivasi. Hasil dari pernyataan yang diajukan, skor tertinggi diperoleh pada pernyataan ke 3 (tiga) yaitu tanggung jawab dengan skor 822.

Untuk menginterpretasi variabel motivasi, dilakukan perhitungan jenjang interval sebagai berikut.

$$\text{Nilai jenjang interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Nilai tertinggi $173 \times 4 \times 5 = 3460$

Nilai terendah $173 \times 4 \times 1 = 692$

Jumlah kriteria pertanyaan = 5

Nilai Jenjang Interval = $\frac{3460 - 692}{5} = 553,6 = 554$

Dari hasil perhitungan, maka tiap pernyataan dapat diinterpretasikan sebagaimana Tabel berikut.

Tabel 4.9
Interpretasi Variabel Motivasi

Interval	Interpretasi
692 – 1.245	Sangat Tidak Baik
1.246 – 1.799	Tidak Baik
1.800 – 2.353	Kurang Baik
2.354 – 2.907	Baik
2.908 – 3.461	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa persepsi mengenai motivasi sudah baik. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan skor total persepsi PNS Guru PAI SD mengenai variabel motivasi sebesar 3.230, berada pada interval 2.908 – 3.461.

4.1.1.5 Kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Kuesioner yang berhubungan dengan variabel kinerja, berisi 4 (empat) item pernyataan. Persepsi PNS Guru PAI SD mengenai kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.10
Klasifikasi dan Rekapitulasi Persepsi PNS Guru PAI SD
Mengenai Kinerja

No	Indikator	Skor Target	Jumlah Skor	Kriteria
1.	Profesionalisme	865	806	Sangat Baik
2.	Pencapaian target	865	797	Sangat Baik
3.	Kepatuhan	865	803	Sangat Baik
4.	Kreativitas	865	790	Sangat Baik
Jumlah		3.460	3.196	

Sumber: Diolah dari kuesioner

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa total skor variabel kinerja adalah 3.196 dari total skor yang diharapkan sebesar 3.460. Skor ini diperoleh dari akumulasi skor pada tiap item pernyataan untuk mengukur variabel kinerja. Hasil dari pernyataan yang diajukan, skor tertinggi diperoleh pada pernyataan ke 1 (satu) yaitu profesionalisme dengan skor 806.

Untuk menginterpretasi variabel kinerja, dilakukan perhitungan jenjang interval sebagai berikut.

$$\text{Nilai jenjang interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

$$\text{Nilai tertinggi } 173 \times 4 \times 5 = 3460$$

$$\text{Nilai terendah } 173 \times 4 \times 1 = 692$$

$$\text{Jumlah kriteria pertanyaan} = 5$$

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{3460 - 69}{5} = 553,6 = 554$$

Dari hasil perhitungan, maka tiap pernyataan dapat diinterpretasikan sebagaimana Tabel berikut.

Tabel 4.11
Interpretasi Variabel Kinerja

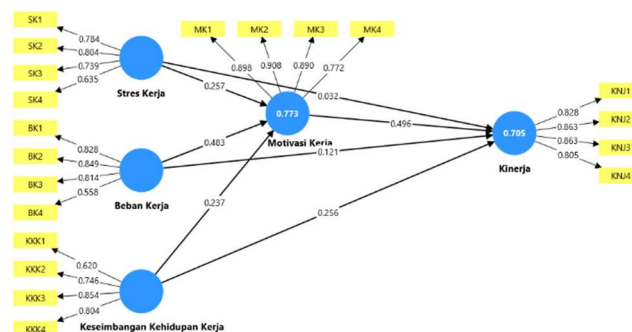
Interval	Interpretasi
692 – 1.245	Sangat Tidak Baik
1.246 – 1.799	Tidak Baik
1.800 – 2.353	Kurang Baik
2.354 – 2.907	Baik
2.908 – 3.461	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa persepsi mengenai kinerja sudah baik. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan skor total persepsi PNS Guru PAI SD mengenai variabel kinerja sebesar 3.196, berada pada interval 2.908 – 3.461.

4.1.2 Analisis Data

Analisis data dilaksanakan untuk mengetahui peran motivasi dalam memediasi stres kerja, beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menganalisis data menggunakan software SmartPLS 4 versi 4.1.0.9, dengan model awal sebagai berikut.

4.1.2.1 Estimasi Model dalam PLS-SEM



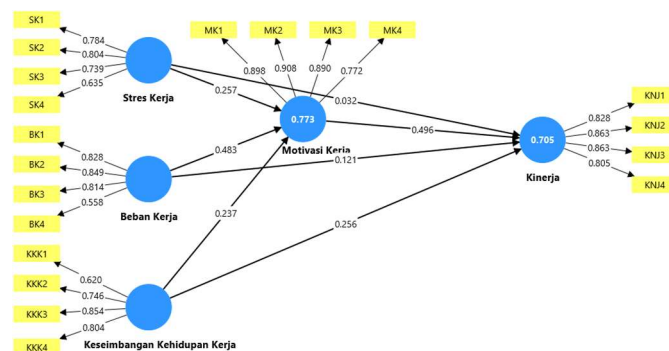
Gambar 4.1
Model Analisis Data

4.1.3 Evaluasi Model

4.1.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Evaluasi *Convergent Validity* dari pemeriksaan *individual item reability*, dapat dilihat dari nilai *standaerdized loading factor*. *Loading factor* (LF) atau *outer loading* adalah korelasi antara setiap item pengukuran dengan variabel. Ukuran ini menggambarkan seberapa baik item menggambarkan pengukuran variabel. Semakin tinggi LF maka mencerminkan keterwakilan item pengukuran tersebut dalam mengukur variabel. Nilai minimum *loading factor* dalam penelitian ini yaitu terdapat beberapa indikator yang memiliki *loading factor* kurang dari 0,7 dan semua variabel nilai *Average Variance Inflation Factor* (AVE) > 0,5 berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SmartPLS 4, maka semua indikator dikatakan sudah memenuhi syarat validitas konvergen dari model diperoleh sebagai berikut. (lihat pada Gambar 4.2 dan Tabel 4.12).



Gambar 4.2
Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 4.12
Nilai *Convergent Validity*

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
1	2	3	4	5	6
Stres Kerja	SK 1	Kelelahan fisik dan mental	0.784	0.553	Valid
	SK 2	Penurunan motivasi	0.804		Valid
	SK 3	Mudah frustrasi	0.739		Valid
	SK 4	Meningkatnya konflik	0.635		Valid
Beban Kerja	BK 1	Jumlah jam kerja	0.828	0.595	Valid
	BK 2	Jumlah kelas	0.849		Valid
	BK 3	Tanggung jawab administrasi	0.814		Valid
	BK 4	Pekerjaan tambahan	0.558		Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja	KKK 1	Hubungan kerja harmonis	0.620	0.579	Valid
	KKK 2	Kesejahteraan kerja	0.746		Valid
	KKK 3	Kepuasan kerja	0.854		Valid
	KKK 4	Loyalitas	0.804		Valid
Motivasi	MK 1	Semangat kerja	0.898	0.754	Valid
	MK 2	Disiplin	0.908		Valid
	MK 3	Tanggung jawab	0.890		Valid
	MK 4	Ketekunan	0.772		Valid
Kinerja	KNJ 1	Profesionalisme	0.828	0.706	Valid
	KNJ 2	Pencapaian target	0.863		Valid
	KNJ 3	Kepatuhan	0.863		Valid
	KNJ 4	Kreativitas	0.805		Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity menggambarkan seberapa jauh variabel yang

dibangun berbeda dengan variabel lainnya dan teruji secara statistik. Pengujian *discriminant validity* dilakukan pada tingkat indikator dan variabel. Pada tingkat indikator digunakan *cross loadings* bahwa setiap item pengukuran yang mengukur akan berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Adapun *discriminant validity* pada tingkat variabel adalah *fornell lacker criterion* berdasarkan SmartPLS, diperoleh hasil berikut. (lihat Tabel 4.13 dan Tabel 4.14).

Tabel 4.13
Cross loadings

Item Pengukuran	Stres Kerja	Beban Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Motivasi	Kinerja
1	2	3	4	5	6
SK 1	0.784	0.476	0.500	0.567	0.522
SK 2	0.804	0.531	0.587	0.627	0.545
SK 3	0.739	0.537	0.535	0.552	0.516
SK 4	0.635	0.486	0.532	0.499	0.417
BK 1	0.603	0.828	0.631	0.691	0.610
BK 2	0.509	0.849	0.561	0.691	0.573
BK 3	0.598	0.814	0.603	0.693	0.691
BK 4	0.349	0.558	0.301	0.418	0.301
KKK 1	0.473	0.401	0.620	0.431	0.353
KKK 2	0.558	0.497	0.746	0.537	0.530
KKK 3	0.546	0.545	0.854	0.642	0.660
KKK 4	0.624	0.659	0.804	0.670	0.654
MK 1	0.709	0.773	0.729	0.898	0.764
MK 2	0.695	0.734	0.690	0.908	0.762
MK 3	0.636	0.761	0.689	0.890	0.687
MK 4	0.582	0.578	0.517	0.772	0.607
KNJ 1	0.616	0.650	0.613	0.736	0.828
KNJ 2	0.537	0.591	0.591	0.679	0.863
KNJ 3	0.551	0.636	0.680	0.718	0.863
KNJ 4	0.564	0.575	0.606	0.594	0.805

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Cross loadings menggambarkan evaluasi *discriminant validity* pada tingkat indikator. *Cross loadings* berisi matrik *loading factor* atau korelasi antara

setiap item pengukuran dengan semua variabel. Berdasarkan Tabel 4.13, item masing-masing variabel berkorelasi lebih kuat dengan variabel yang diukurnya, dan berkorelasi lemah dengan variabel lainnya, maka evaluasi *discriminant validity* tingkat indikator terpenuhi. Selanjutnya evaluasi *discriminant validity* dilihat dari nilai *Fornell Lacker* (lihat Tabel 4.14).

Tabel 4.14
Fornell Lacker Criterion

	Beban Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kinerja	Motivasi	Stres Kerja
1	2	3	4	5	6
Beban Kerja	0.771				
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.701	0.761			
Kinerja	0.732	0.742	0.840		
Motivasi	0.824	0.761	0.815	0.869	
Stres Kerja	0.681	0.723	0.676	0.757	0.744

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Evaluasi *discriminant validity* pada tingkat variabel menggunakan pendekatan *Fornell Lacker Criterion*, berdasarkan Tabel 4.14 bahwa sebagian besar konstruk telah memenuhi kriteria, dimana nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Namun demikian, pada konstruk beban kerja ditemukan nilai korelasi dengan motivasi (0,824) yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai akar kuadrat AVE beban kerja (0,771), sehingga validitas diskriminan antar kedua konstruk tersebut belum sepenuhnya terpenuhi. Kondisi ini mengindikasikan adanya kedekatan konseptual antara beban kerja dan motivasi yang disebabkan oleh persepsi PNS Guru PAI SD yang mengaitkan beban kerja sebagai faktor pendorong motivasi.

Selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan *rasio heterotrait-monotrait (htmt)* untuk pengujian validitas distriminan.

Tabel 4.15
Heterotrait-monotrait (htmt)

	Beban Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kinerja	Motivasi	Stres Kerja
1	2	3	4	5	6
Beban Kerja					
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.885				
Kinerja	0.869	0.894			
Motivasi	0.978	0.909	0.925		
Stres Kerja	0.902	0.980	0.852	0.939	

Dari Tabel 4.15 pengujian validitas diskriminan menggunakan rasio *htmt* menunjukkan bahwa tidak seluruh pasangan konstuk memenuhi kriteria *htmt* < 0,90. Beberapa pasangan konstruk, khususnya yang melibatkan beban kerja, motivasi, dan stres kerja memiliki nilai *htmp* > 0,90. Hasil penelitian ini mengidikasikan adanya kedekatan konseptual dan tumpang tindih persepsi PNS Guru PAI SD terhadap konstruk-konstruk tersebut. Kondisi ini menunjukkan dalam konteks prilaku kerja beban kerja, stres kerja dan motivasi merupakan konstruk yang saling berkaitan erat secara empiris. Oleh karena itu, meskipun validitas diskriminan belum sepenuhnya terpenuhi, model penelitan tetap mencerminkan fenomena nyata di lapangan.

3. Uji Reliabilitas

Internal consistency reliability ditunjukkan oleh *composite reliability*

yaitu ukuran untuk menunjukkan seberapa jauh *reabilitas variabel*. Nilai *composite reliability* untuk konstruk dikatakan reliabel yaitu diatas 0,70. Selain itu terdapat juga nilai *Cronbach's alpha* dengan ketentuan harus diatas 0,70 untuk dikatakan reliabel. Pada penelitian ini hasil uji reabilitas menggunakan SmartPLS 4 adalah sebagai berikut. (lihat Tabel 4.16).

Tabel 4.16
Nilai Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Keterangan
1	2	3	4	5
Stres Kerja	0.727	0.737	0.831	Reliabel
Beban Kerja	0.768	0.807	0.851	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.756	0.787	0.845	Reliabel
Motivasi	0.890	0.901	0.924	Reliabel
Kinerja	0.861	0.864	0.905	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Variabel stres kerja mempunyai nilai *composite reability* $0,831 \geq 0,70$, yang menunjukkan bahwa tingkat *reabilitas variabel* diterima. Untuk ukuran lainnya *cronbach's alpha* menghasilkan nilai $0,727 \geq 0,70$ menunjukkan bahwa tingkat reabilitas variabel diterima. Begitupun dengan variabel yang lainnya yaitu beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi dan kinerja yang memiliki nilai *composite reability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$ dengan begitu semua variabel tingkat reabilitasnya diterima.

4.1.3.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya setelah melaksanakan evaluasi model pengukuran

(*outer model*) yaitu evaluasi model struktural (*inner model*) dengan melihat pada uji *multikolinearitas*.

1. Uji *Multikolinearitas*

Sebelum dilakukannya pengujian model struktural perlu dilakukan pemeriksaan *multikolinier* antara variabel dengan *Inner Variance Inflation Factor* (VIF). Penelitian ini memiliki VIF berdasarkan pada hasil pengolahan menggunakan SmartPLS 4 sebagai berikut. (lihat Tabel 4.17).

Tabel 4.17
Inner Variance Inflation Factor (VIF)

Konstruk	VIF
Stres Kerja - > Motivasi	2.398
Stres Kerja - > Kinerja	2.689
Beban Kerja - > Motivasi	2.250
Beban Kerja - > Kinerja	3.277
Keseimbangan Kehidupan Kerja - > Motivasi	2.529
Keseimbangan Kehidupan Kerja - > Kinerja	2.776
Motivasi - > Kinerja	2.529

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Dapat dilihat pada Tabel 4.17 hasil estimasi nilai *Inner VIF* < 5 , maka tidak ada *multikolinier* antara variabel.

2. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect* Teknik *Boostrapping*

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (IO/STDEV)	P Values
1	2	3	4	5	6
Stres Kerja - > Motivasi	0.257	0.262	0.076	3.378	0.001

1	2	3	4	5	6
Stres Kerja - > Kinerja	0.032	0.039	0.072	0.443	0.658
Beban Kerja - > Motivasi	0.483	0.482	0.075	6.414	0.000
Beban Kerja - > Kinerja	0.121	0.120	0.110	1.095	0.273
Keseimbangan Kehidupan Kerja - > Motivasi	0.237	0.233	0.076	3.132	0.002
Keseimbangan Kehidupan Kerja - > Kinerja	0.256	0.261	0.077	3.348	0.001
Motivasi - > Kinerja	0.496	0.489	0.122	4.060	0.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan *path coefficient* yang disajikan Tabel 4.18, pengaruh langsung antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi sebesar (0,257) dengan *t statistic* (3,378 > 1,96) serta *p-value* (0,001 < 0,05). Dapat diartikan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Setiap perubahan variabel stres kerja maka akan meningkatkan secara motivasi signifikan, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja yang masih berada pada tingkat yang dapat dikelola justru mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan yang dihadapi guru dipersepsikan sebagai tantangan profesional untuk meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan kualitas pelaksanaan tugas. Guru PAI tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam pembinaan karakter religius peserta didik sehingga tuntutan

pekerjaan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, stres kerja dalam konteks penelitian ini lebih mencerminkan tantangan kerja (*challenge stressor*) daripada hambatan kerja (*hindrance stressor*).

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja sebesar (0,032) dengan *t statistic* ($0,443 < 1,96$) serta *p-value* ($0,658 > 0,05$). Dapat diartikan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian setiap perubahan variabel stres kerja tidak mampu meningkatkan kinerja secara signifikan, sehingga hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja guru. Kinerja guru kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dukungan organisasi, maupun keseimbangan kehidupan kerja.
3. Pengaruh Beban kerja terhadap motivasi sebesar (0,483) dengan *t statistic* ($6,414 > 1,96$) serta *p-value* ($0,000 < 0,05$). Dapat diartikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Setiap perubahan variabel beban kerja maka akan signifikan meningkatkan motivasi dengan begitu maka hipotesis diterima. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi PNS Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar di Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang masih dalam batas kemampuan guru dapat

menjadi pendorong munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional.

4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (0.121) dengan *t statistic* ($1,095 < 1,96$) serta *p-value* ($0.273 > 0,05$). Dapat diartikan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian perubahan variabel beban kerja tidak mampu meningkatkan kinerja secara signifikan, sehingga hipotesis ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru dalam penelitian ini. Kinerja guru kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak hanya berkaitan dengan jumlah atau kompleksitas pekerjaan, tetapi juga oleh aspek psikologis dan organisasi, seperti motivasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, maupun dukungan dari pihak sekolah.
5. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi sebesar (0,237) dengan *t statistic* ($3,132 > 1,96$) serta *p-value* ($0,002 < 0,05$). Dapat diartikan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Setiap perubahan variabel keseimbangan kehidupan kerja maka akan signifikan meningkatkan motivasi dengan begitu maka hipotesis diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Setiap peningkatan keseimbangan kehidupan kerja diikuti oleh peningkatan

motivasi dengan asumsi variabel lain dalam model tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

6. Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar (0,256) dengan *t statistic* ($3,348 > 1,96$) serta *p-value* ($0,001 < 0,05$). Dapat diartikan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap perubahan variabel keseimbangan kehidupan kerja maka akan signifikan meningkatkan kinerja dengan begitu maka hipotesis diterima. Nilai koefisien jalur menunjukkan bahwa hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja bersifat positif, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya, apabila keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menurun, maka kinerja guru cenderung ikut menurun.
7. Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar (0,496) dengan *t statistic* ($4,060 > 1,96$) serta *p-value* ($0,000 < 0,05$). Dapat diartikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap perubahan variabel motivasi maka akan signifikan meningkatkan kinerja dengan begitu maka hipotesis diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat,

komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap mediasi agar dapat mengetahui apakah variabel stres kerja berperan dalam memediasi. Hasil SmartPLS 4 menyajikan hasil uji mediasi pada *specific indirect effect*. Adapun ketentuan, jika nilai $p\text{-value} < 0,05$ maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel mediasi berperan dalam memediasi hubungan antara suatu variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*, dan jika nilai $p\text{-value} > 0,05$ maka tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel mediasi tidak berperan dalam memediasi hubungan suatu variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Adapun hasil pengujian *indirect effect* dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 4 adalah sebagai berikut (lihat Tabel 4.19).

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect* Teknik *Bootstrapping*

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (IO/STDEV)	P Values
1	2	3	4	5	6
Stres Kerja - > Motivasi - > Kinerja	0.128	0.126	0.044	2.925	0.003
Beban Kerja - > Motivasi - > Kinerja	0.240	0.238	0.076	3.168	0.002
Keseimbangan Kehidupan Kerja - > Motivasi - > Kinerja	0.117	0.114	0.048	2.431	0.015

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 4.19, penjelasan mengenai pengaruh tidak langsung antar variabel sebagai berikut.

1. Hasil pengujian variabel stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi, dengan nilai *p-value* ($0,003 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, dengan kata lain motivasi berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja, dengan begitu hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam menjembatani pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Keberadaan motivasi mampu memperkuat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja sehingga hubungan antarvariabel menjadi signifikan.
2. Hasil pengujian variabel beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi, dengan nilai *p-value* ($0,002 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, dengan kata lain motivasi berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja, dengan begitu hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan antara beban kerja dan kinerja. Keberadaan motivasi mampu mengubah tuntutan pekerjaan yang dihadapi guru menjadi dorongan untuk bekerja lebih optimal sehingga memberikan

kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, motivasi menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana beban kerja dapat memengaruhi kinerja guru secara tidak langsung.

3. Hasil pengujian variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi, dengan nilai *p-value* ($0,015 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, dengan kata lain motivasi berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, dengan begitu hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, semangat kerja yang lebih tinggi, serta komitmen yang lebih kuat dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut mendorong peningkatan motivasi kerja yang selanjutnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

3. *F Square*

F Square digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel laten *eksogen* terhadap variabel laten *endogen*. Semakin besar nilai *F Square*, semakin besar juga kontribusi variabel *eksogen* terhadap variasi variabel *endogen*. Adapun hasil *effect*

size pengaruh langsung (*direct effect*) menggunakan ukuran *effect size F Square* dengan kriteria *F Square* 0,02 rendah, 0,15 moderat, 0,35 tinggi (lihat Tabel 4.20).

Tabel 4.20
Nilai *F Square*

Variabel Eksogen	Motivasi	Kinerja
Motivasi		0.189
Stres Kerja	0.122	0.001
Beban Kerja	0.457	0.015
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.098	0.080

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Data yang disajikan pada Tabel 4.20 dijelaskan sebagai berikut.

1. *F Square* untuk motivasi terhadap kinerja adalah 0,189 yang berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja termasuk kategori moderat. Motivasi memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja. Variabel motivasi memiliki kontribusi sedang dalam menjelaskan perubahan kinerja guru sehingga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja PNS Guru PAI SD.
2. *F Square* untuk stres kerja terhadap motivasi adalah 0,122 yang berarti pengaruh stres kerja terhadap motivasi termasuk kategori moderat. Stres kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap perubahan motivasi. Meskipun demikian, stres kerja tetap memiliki peran dalam memengaruhi motivasi kerja guru, sehingga perubahan tingkat stres kerja masih dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi, walaupun kontribusinya tidak sebesar variabel lain dalam model penelitian.

3. *F Square* untuk stres kerja terhadap kinerja adalah 0,001 yang berarti pengaruh stres kerja terhadap kinerja termasuk kategori rendah. Stres kerja hampir tidak memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja guru. Pengaruhnya sangat lemah sehingga bukan faktor utama yang menentukan kinerja.
4. *F Square* untuk beban kerja terhadap motivasi adalah 0,457 yang berarti pengaruh beban kerja terhadap motivasi termasuk kategori tinggi. Beban kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap perubahan motivasi. Variabel ini merupakan salah satu faktor dominan yang menjelaskan variasi motivasi kerja guru.
5. *F Square* untuk beban kerja terhadap kinerja adalah 0,015 yang berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja termasuk kategori rendah. Beban kerja memberikan kontribusi yang sangat rendah terhadap perubahan kinerja. Pengaruhnya sangat lemah sehingga bukan faktor utama yang menentukan kinerja guru.
6. *F Square* untuk keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi adalah 0,098 yang berarti pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi termasuk kategori rendah. Keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap perubahan motivasi. Pengaruhnya nyata, tetapi bukan faktor yang dominan dalam menjelaskan motivasi guru.
7. *F Square* untuk keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja adalah 0,080 yang berarti pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap

kinerja termasuk kategori rendah. Keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap perubahan kinerja. Variabel ini berpengaruh, tetapi bukan faktor yang dominan dalam menentukan kinerja guru.

4.1.3.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

1. *R Square*

R Square adalah seberapa besar varians variabel endogen/ dependen dapat disajikan oleh variabel eksogen/ independen. Untuk ketentuan kategori Nilai pada *R Square* penelitian ini yaitu 0,67 (tinggi), 0,33 (moderat), 0,19 (lemah). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada SmartPLS 4 dihasilkan dengan penjelasan sebagai berikut (lihat Tabel 4.21).

Tabel 4.21
Nilai *R Square*

Variabel Endogen	R Square	Kriteria
Kinerja	0.705	Moderat
Motivasi	0.773	Moderat

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Maka berdasarkan pada data yang disajikan Tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa, nilai *R Square* variabel endogen kinerja adalah (0,705) berada pada kategori nilai moderat, nilai tersebut menjelaskan bahwa varians variabel kinerja yang dijelaskan oleh stres kerja, beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sebesar 70,5 %. Kemudian nilai *R Square* pada variabel motivasi adalah (0,773) berada pada kategori nilai moderat, nilai ini juga menjelaskan bahwa varians variabel motivasi yang dijelaskan oleh stres kerja, beban kerja dan keseimbangan kehidupan

kerja sebesar 77,3 %. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik (moderat) dalam menjelaskan variabel kinerja dan motivasi.

2. *Q Square*

Construct crossvalidated redundancy atau *Q Square redundancy* yaitu ukuran *predictive* atau seberapa baik variabel eksogen/ independen mampu memprediksi variabel endogen/ dependen. Dengan ketentuan bila nilai > 0 maka mempunyai *predictive relevance* atau variabel eksogen/ independen mampu memprediksi variabel endogen/ dependen. Untuk ketentuan kategori nilai *Q Square* 0 (*predictive relevance* rendah), 0,25 (*predictive relevance* moderat), dan 0,50 (*predictive relevance* tinggi). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada SmartPLS 4 pada PLS *predict* dihasilkan nilai *Q Square* sebagai berikut (lihat Tabel 4.22).

Tabel 4.22
Q Square Predict

Variabel Endogen	Q ² Predict	Kriteria
Kinerja	0.630	Tinggi
Motivasi	0.758	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 4.22 dapat dijelaskan, nilai *Q Square predict* untuk kinerja dan motivasi > 0 , ini menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*. Untuk kinerja nilai *Q Square* 0,630 dan motivasi nilai *Q Square* 0,758 maka model keduanya mempunyai *predictive accuracy* tinggi.

3. *Goodness of Fit* (GoF)

Nilai *communality* diperoleh dari kuadrat nilai *loading factor*, berdasarkan pengelolaan diperoleh rata-rata nilai *communality* adalah 0,637 dan rata-rata nilai *R Square* adalah 0,739 Jadi indeks GoF adalah akar $(0,637 \times 0,739)$ adalah 0,686 berikut disajikan dalam Tabel 4.23.

Tabel 4.23
Indeks *Goodness of Fit*

Rata-rata Nilai <i>Communality</i>	Rata-rata Nilai <i>R Square</i>	Indeks <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria
0,637	0,739	0,686	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Hasil estimasi pada penelitian ini menunjukkan indeks GoF adalah 0,686 termasuk GoF tinggi. Artinya tingkat kecocokan model pengukuran dan model struktur secara keseluruhan termasuk kategori tinggi (Sarwono, J., & Narimawati, U, 2015).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Stres Kerja, Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Stres kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja merupakan faktor-faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas PNS Guru PAI SD di Kabupaten Tasikmalaya. Stres kerja dan beban kerja yang muncul dari tuntutan profesi, tanggung jawab administratif, serta pelaksanaan tugas pembelajaran dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap guru, bergantung pada kemampuan mereka dalam

mengelola tekanan kerja. Di sisi lain, keseimbangan kehidupan kerja yang baik membantu guru menjaga keharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mendukung kondisi fisik, psikologis, dan emosional yang lebih optimal. Kombinasi kondisi tersebut berperan dalam membentuk tingkat motivasi kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Pada akhirnya, motivasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, yang tercermin dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, memenuhi target kerja, serta memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

4.2.1.1 Stres Kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil data yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner yang disebar menunjukkan bahwa stres kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya sudah baik, akan tetapi terdapat skor yang rendah yaitu pada indikator meningkatnya konflik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa konflik interpersonal dan komunikasi yang kurang efektif di lingkungan sekolah merupakan salah satu sumber utama stres kerja guru. Penelitian tersebut menegaskan bahwa komunikasi terbuka, dukungan pimpinan, dan hubungan kerja yang harmonis mampu menurunkan konflik dan menjaga stabilitas psikologis guru (Kyriacou: 2021).

4.2.1.2 Beban Kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Beban kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya sudah baik, akan tetapi terdapat skor yang rendah yaitu pada indikator pekerjaan tambahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa beban administratif tambahan secara signifikan meningkatkan kelelahan emosional guru dan menurunkan keterlibatan kerja (*work engagement*). Penelitian tersebut menegaskan bahwa guru sering kali dibebani tugas administratif di luar fungsi utama mengajar sehingga mengurangi fokus terhadap proses pembelajaran (Shen, Zifeng dkk.: 2025).

4.2.1.3 Keseimbangan Kehidupan Kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Keseimbangan kehidupan kerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya secara umum berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa para guru telah mampu mengelola peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan secara relatif seimbang. Namun demikian, masih terdapat kelemahan pada indikator kesejahteraan kerja yang memperoleh skor relatif rendah. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup, dan kesehatan mental pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kualitas hidup dan kenyamanan kerja yang lebih baik (Allen, French, dan Dumani: 2020).

4.2.1.4 Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya secara umum berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa para guru memiliki dorongan kerja yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun demikian, masih terdapat kelemahan pada indikator ketekunan yang memperoleh skor relatif rendah. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu mempertahankan semangat, ketekunan, dan konsistensi ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih tekun dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (Robbins dan Judge: 2017).

4.2.1.5 Kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya secara umum berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa para guru telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat kelemahan pada indikator kreativitas yang memperoleh skor relatif rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kreativitas merupakan bagian penting dari kinerja pegawai karena berkaitan dengan kemampuan menghasilkan inovasi dan metode kerja baru. Penelitian tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan dukungan organisasi sangat memengaruhi kemampuan kreativitas pegawai (Mangkunegara: 2017).

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Stres kerja pada tingkat moderat (*eustress*) dapat menjadi tantangan yang mendorong fokus, disiplin, dan tanggung jawab (Widodo & Gustari, 2020). Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu serta didukung sumber daya yang memadai dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen (Bakker & Demerouti, 2017). Sementara itu, keseimbangan kehidupan kerja yang baik membantu guru mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga meningkatkan motivasi, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja (Allen, French, Dumani, & Shockley, 2020). Dengan demikian, motivasi kerja dipengaruhi secara bersama oleh kondisi psikologis kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.

4.2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Setiap perubahan variabel stres kerja maka akan meningkatkan secara motivasi signifikan yang menunjukkan bahwa stres kerja yang berada pada tingkat moderat dan bersifat menantang (*eustress*) mampu mendorong peningkatan motivasi. Indikator yang paling dominan dalam meningkatkan variabel

ini adalah indikator ke 2 (dua) karena memiliki nilai *outer loadings* tertinggi berdasarkan pengolahan data pada SmartPLS 4, yaitu penurunan motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dengan kata lain semakin meningkatnya stres kerja pada tingkat yang terkendali mampu mendorong meningkatnya motivasi (Sumarno et al., 2025; Amaranila & Ahsani, 2025).

4.2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai kapasitas kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai (Bakker dan Demerouti: 2023). Indikator yang paling dominan dalam meningkatkan variabel ini adalah indikator ke 2 (dua) karena memiliki nilai *outer loadings* tertinggi berdasarkan pengelolaan data pada SmartPLS 4, yaitu jumlah kelas di lingkungan kerja PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya ideal berdasarkan jumlah siswa dan ketentuan standar yang berlaku. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat meningkatkan motivasi apabila dikelola secara seimbang, jelas, dan sesuai kemampuan individu.

4.2.2.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Indikator yang paling dominan dalam meningkatkan variabel ini adalah indikator ke 3 (tiga) karena memiliki nilai *outer loadings* tertinggi berdasarkan pengelolaan data pada SmartPLS 4, yaitu kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dengan kata lain semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki (Robbins, 2016; Sutrisno, 2019).

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru tetap mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan karena didukung pengalaman kerja, kemampuan adaptasi, serta profesionalisme yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja tidak selalu menurunkan kinerja apabila individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif (Johari et al, 2018 dan Mulia et al, 2021). Sebaliknya, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, lebih fokus, dan mampu bekerja secara optimal. Dengan demikian, kinerja guru lebih dipengaruhi oleh kemampuan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan oleh tingkat stres kerja maupun beban kerja.

4.2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian setiap perubahan variabel stres kerja tidak mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja bersifat tidak selalu linear. Pada tingkat stres tertentu (eustress), stres justru dapat menjadi pemicu semangat kerja, meningkatkan fokus, dan mendorong individu untuk bekerja lebih optimal (Robbins, S.P & Judge, T.A, 2017). Kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dibandingkan stres kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan merupakan faktor dominan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang (Robbins, S.P & Judge, T.A, 2017; Sutrisno, 2019; Hasibuan, 2019).

4.2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian perubahan variabel beban kerja tidak mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara beban kerja dan kinerja, namun hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan perubahan kinerja. Peningkatan atau penurunan beban kerja yang dialami oleh PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya tidak memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama ketika individu memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2017; Sutrisno, 2019).

4.2.3.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap perubahan variabel keseimbangan kehidupan kerja maka akan signifikan meningkatkan kinerja yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan guru mampu mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, keseimbangan kehidupan kerja yang optimal berperan sebagai faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja guru melalui terciptanya kondisi fisik dan psikologis yang lebih stabil (Robbins & Judge, 2017; Sutrisno, 2019).

4.2.3.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap perubahan variabel motivasi maka akan signifikan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kata lain motivasi merupakan faktor kunci yang menentukan tingkat kinerja guru melalui peningkatan semangat, komitmen, dan kesungguhan dalam mencapai target kerja (Hasibuan, 2019; Robbins & Judge, 2017; Sutrisno, 2019).

4.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja melalui motivasi merupakan bentuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang menunjukkan pentingnya peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja PNS Guru PAI SD di Kabupaten Tasikmalaya. Stres kerja yang berada pada tingkat yang dapat dikelola (*eustress*), beban kerja yang proporsional sesuai kapasitas dan kompetensi, serta keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung munculnya semangat kerja, rasa tanggung

jawab, komitmen, dan disiplin dalam menjalankan tugas pembelajaran maupun tugas administratif.

Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk bekerja secara lebih disiplin, profesional, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, meningkatkan kualitas pembelajaran, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta berupaya mencapai target organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja PNS Guru PAI SD tidak hanya ditentukan oleh kondisi kerja yang dihadapi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun dan memelihara motivasi kerja guru. Oleh karena itu, upaya menciptakan tingkat stres kerja yang terkendali, pembagian beban kerja yang proporsional, serta keseimbangan kehidupan kerja yang baik perlu menjadi perhatian pemerintah daerah, dinas pendidikan, dan pihak sekolah.

4.2.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Motivasi berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang berada pada tingkat moderat dan bersifat menantang (*eustress*) mampu meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, dengan kata lain, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara stres

kerja dan kinerja, di mana stres kerja yang bersifat menantang terlebih dahulu meningkatkan motivasi sebelum akhirnya mendorong peningkatan kinerja guru (Robbins & Judge, 2017; Sutrisno, 2019).

4.2.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Motivasi berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, dengan kata lain beban kerja yang dirancang dan dikelola secara tepat terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja sebelum akhirnya mendorong peningkatan kinerja guru (Robbins & Judge, 2017; Sutrisno, 2019).

4.2.4.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi pada PNS Guru PAI SD Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan guru mampu meningkatkan motivasi, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian

ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dengan kata lain motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja (Robbins & Judge, 2017; Sutrisno, 2019).