

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN EFEKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Yusra Dewi¹⁾ Husaini Abdullah²⁾ Muhammad Nur³⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur¹⁾

email : dewiyusra117@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur²⁾

email : husaini@unigha.co.id

Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur³⁾

email : mnurkaprodi@gmail.com

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 18-08-20025 Direvisi: 20-08-2025 Dipublikasikan: 18-09-2025</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi pegawai sebanyak 65 orang dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji <i>convergent validity</i>, <i>average variance extracted</i> (AVE), dan <i>discriminant validity</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,550, yang berarti 55% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i>, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial, <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ($t = 2,823$; $p = 0,005$) dan terhadap kinerja pegawai ($t = 2,281$; $p = 0,009$). Efektivitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 0,290$; $p = 0,772$). <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ($t = 0,851$; $p = 0,395$), dan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 0,200$; $p = 0,841$). Selain itu, Efektivitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>Kata Kunci: <i>Work life balance</i>, <i>burnout</i>, kinerja pegawai dan efektivitas kerja</p>
<p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Dewi, Y. Abdullah, H. Nur, M. 2025. Pengaruh Work Life Balance, Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. 3 (3): 29-43.</p>	

Article Info	ABSTRACT
<p><i>Article History :</i> Received: 18-08-20025 Revised: 20-08-2025. Published: 18-09-2025</p>	<p><i>This study aims to analyze the influence of work-life balance and burnout on employee performance with work effectiveness as an intervening variable at the Department of Population and Civil Registration of Pidie Regency. The method used is a quantitative approach with a saturated sampling technique, whereby the entire population of 65 employees was used as respondents. Data collection was carried out using a questionnaire, which was first tested for validity and reliability using convergent validity, average variance extracted (AVE), and discriminant validity tests. The results of the study show that the R-square value is 0.550, meaning that 55% of the variation in employee performance is explained by the variables work-life balance and burnout, while the remaining 45% is influenced by other factors. Partially, burnout has a positive and significant effect on work effectiveness ($t = 2.823$; $p = 0.005$) and on employee performance ($t = 2.281$; $p = 0.009$). Work effectiveness does not have a significant effect on employee performance ($t = 0.290$; $p = 0.772$). Work-life balance does not have a significant effect on work effectiveness ($t = 0.851$; $p = 0.395$), and also does not have a significant effect on employee performance ($t = 0.200$; $p = 0.841$). In addition, work effectiveness does not have a significant effect on employee performance and does not serve as a mediating variable in the relationship between work-life balance and burnout on employee performance.</i></p> <p>Keywords: <i>Work-life balance, burnout, employee performance, work effectiveness</i></p>
<p><i>DOI Number :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>How to cite :</i> Dewi, Y. Abdullah, H. Nur, M. 2025. <i>The Influence of Work-Life Balance and Burnout on Employee Performance with Work Effectiveness as an Intervening Variable</i>. 3 (3): 29-43.</p>	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi karena berperan langsung dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan. Seiring perkembangan zaman dan globalisasi, organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai agar produktivitas dan keberlanjutan tetap terjaga. Meski memiliki modal dan teknologi modern, organisasi tetap memerlukan peran manusia. Kepuasan kerja menjadi faktor penting karena ketidakpuasan dapat menurunkan kualitas dan hasil kerja pegawai. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah *work life balance*-keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat memicu *work overload*, yang berdampak pada turunnya kinerja.

Work life balance adalah seberapa jauh individu dapat merasakan kepuasan maksimal berkaitan dengan keseimbangan waktu dan keterlibatan secara psikologis dalam peran mereka baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi (sebagai contoh waktu untuk diri sendiri, waktu untuk orang tua, keluarga, kerabat, dan masyarakat) serta tidak terjadi konflik antara kedua peran tersebut. Efektivitas kerja pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat

efektivitas organisasi Efektivitas kerja pegawai penting dalam menunjang efektivitas organisasi secara keseluruhan. Rendahnya efektivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie menunjukkan perlunya pembinaan disiplin kerja guna meningkatkan kesadaran dalam mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Tingginya beban kerja dan kompleksitas masalah di instansi ini memicu terjadinya *burnout*. Pegawai dengan loyalitas dan kualitas tinggi cenderung menanggung pekerjaan lebih banyak karena kurangnya kontribusi dari rekan yang lain. Kondisi ini menyebabkan penerapan *work life balance* belum optimal. Penelitian ini dilakukan karena belum banyak studi yang menyoroti masalah ini di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi dalam mengatasi burnout dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui keseimbangan kerja dan kehidupan serta disiplin kerja yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Work-life balance didefinisikan oleh Fisher, dkk dalam Indra & Rialmi, (2022:3) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Namun sisi lain, untuk menemukan keseimbangan ini juga memberikan tantangan tersendiri dimana munculnya kecemasan maupun ketakutan karyawan kehilangan pekerjaan sehingga mereka memberikan waktu ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan mereka meskipun mengorbankan waktu pribadi mereka, Vyas & Shrivastava dalam (Willem & Bangun, 2023:2).

Menurut Lockwood dalam Arumningtyas & Trisafidaningsih, (2021:4) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Menurut Langford dalam Krisnandy, (2019:3), *work life balance* memiliki empat indikator yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan, memiliki waktu untuk melakukan hobi. Schermerhorn dalam (Arifin & Muharto, 2022) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Adapun indikator *work life balance* Menurut Ganapathi dalam Krisnandy, (2019:3) yaitu:

- a. Keseimbangan Waktu
- b. Keseimbangan Keterlibatan
- c. Keseimbangan Kepuasan
- d. Keseimbangan kerja sama

Burnout

Menurut Maslach dalam Indrian et al., (2023:2) *burnout* adalah perasaan yang lebih dari sedih atau memiliki hari yang buruk. Ini adalah situasi yang terjadi secara menahun yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan, dan bisa menyebabkan situasi yang sangat krisis di dalam

hidup. Menurut Cherniss dalam Maulidah et al., (2022:2) menggambarkan *burnout* sebagai penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan yang dilakukan sebagai reaksi atas stres dan ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang berlebihan atau berkepanjangan. Pines dan Aronson dalam Krisnandy, (2019) mengungkapkan bahwa *burnout* merupakan bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik, dialami dari hari ke hari, serta ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional.

Menurut dalam Indra & Rialmi, (2022) terlalu banyak pekerjaan atau sering frustrasi di tempat kerja dapat menyebabkan sindrom kelelahan fisik dan emosional. Sindrom ini disebut kelelahan (*burnout*). Terdapat 5 (lima) indikator dari *burnout* menurut Baron & Greenberg dalam Juhnisa & Fitria, (2020), yaitu:

1. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)
2. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)
3. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)
4. Rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*)
5. Penurunan prestasi diri,

Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono Usman, (2023:3) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara Husna, (2023:2) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Fahmi dalam R. N. I. Sari & Hadijah, (2016:4) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sementara menurut Mangkunegara dalam Karlina & Alamsyah, (2024:2) “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Menurut dalam Wartono, (2021:3) menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen Kerja

Efektivitas Kerja

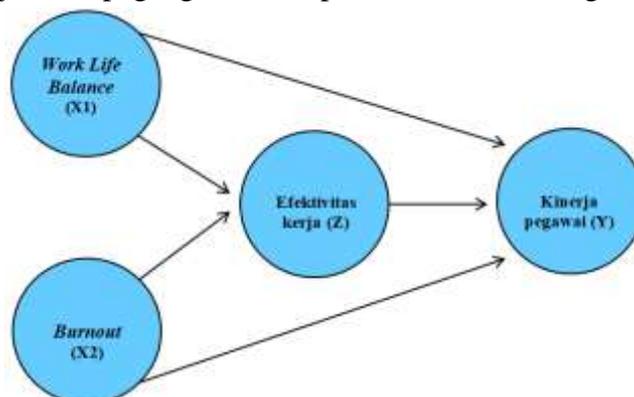
Menurut Ravianto dalam Masruri Toralawe et al., (2023) “Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Bungkaes Derajat & Alfarizi, (2022) “Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Dalam artian efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Bungkaes Fajar Adi Saputro et al., (2023) “Efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka makin lebih efektif dalam menilai mereka.” Pengertian tersebut sesuai dengan pendapat Mahmudi dalam (Fajar Adi Saputro et al., 2023) yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”. Menurut Siagian dalam Fajar Adi Saputro et al., (2023) indikator indikator efektivitas kerja dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Sesuai dengan kemampuan
- b. Waktu yang diberikan sesuai,
- c. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu.
- e. Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir peranan pengaruh *Work life balance* dan *Burnout* terhadap kinerja pegawai memediasi efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie ini yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar di halaman berikut :



Gambar 1. Skema Kerangka pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah diterlusrui sehingga di dapat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

- H₂ : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
- H₃ : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
- H₄ : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
- H₅ : Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
- H₆ : *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan Efektivitas kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
- H₇ : *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja dengan Efektivitas kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie yang berlokasi di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim, Sigli, Aceh. Objek penelitian ini adalah pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja sebagai variabel mediasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (tetap dan kontrak) di instansi tersebut yang berjumlah 65 orang. Berdasarkan pendapat Arikunto, karena jumlah populasi <100 maka seluruh populasi dijadikan sampel (*sampling jenuh*), sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

1. Wawancara dan observasi langsung kepada pegawai,
2. Kuesioner tertulis,
3. Studi pustaka, yakni penelaahan buku dan literatur yang relevan.

Pengujian Instrumen Penelitian

- a Validitas: Meliputi *content validity*, *convergent validity* ($AVE > 0.5$ dan $loading > 0.7$), dan *discriminant validity* (nilai korelasi antar konstruk lebih rendah dari nilai terhadap konstruk itu sendiri).
- b Reliabilitas: Diukur melalui nilai *composite reliability*, dengan ambang ≥ 0.7 .

Model Pengukuran dan Evaluasi Model

Menggunakan Outer Model mengukur hubungan indikator dengan konstruk dan Inner Model yang dievaluasi melalui nilai R-square dan Q-square untuk mengetahui kekuatan prediksi model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian menggunakan Partial Least Square (PLS), dengan kriteria: T-Statistik > 1.96 dan p-value < 0.07 → signifikan. Analisis mediasi mengacu pada pendekatan Baron dan Kenny, dengan tiga tahap pengujian (langsung, melalui mediasi, dan total effect).

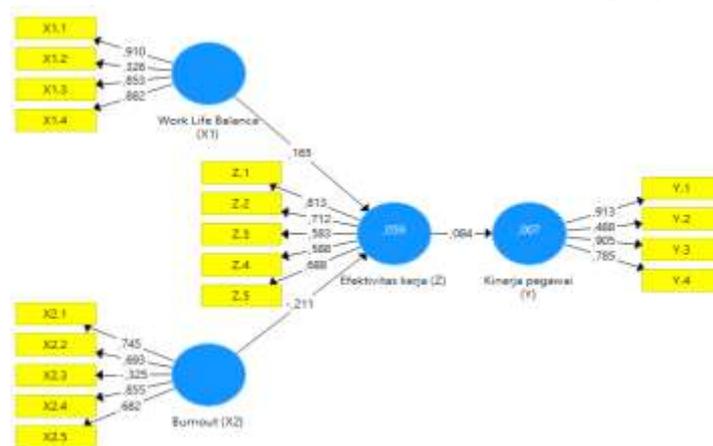
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisa SEM-PLS dengan proses perhitungannya dibantu program aplikasi *software SmartPLS*. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika *multivariat* yang melakukan perbandingan antara variabel *dependent* berganda dan variabel *independent* berganda.

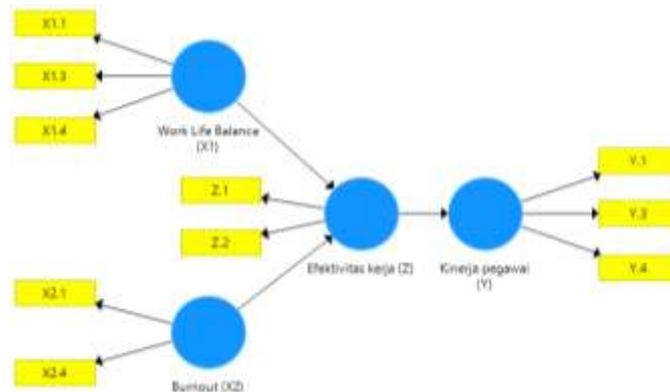
Model *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smart PLS. berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan :



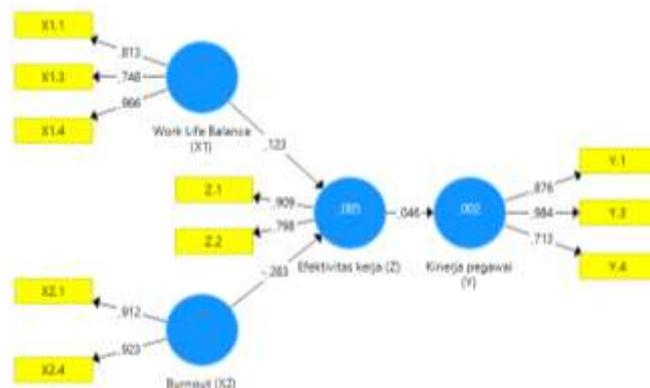
Gambar 2. Outer Loading

Berdasarkan gambar 2 diatas diketahui bahwa X1.2, X2.1, X2.3 X2.4, Z.2, Z.3, Z.4, dan Y.2, dapat dikelurakan dari model. setelah dikelurkan indikator-indikator tersebut, maka terdapat satu indiktor lain yang harus dikelurkan yaitu X2.4 dengan nilai yang diperoleh 634 < dari 700. Maka yang berbentuk setelah dikeluarkannya beberapa indikator sebagai berikut :



Gambar 3. Outer Calculate Algoritma

Pada gambar 3 menunjukkan hasil penelitian setelah item X1.2, X2.1, X2.3 X2.4, Z.2, Z.3, Z.4, dan Y.2, dikeluarkan dari model. Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel yaitu *Work life balance* (X1) yang memiliki (X1.1, X1.3 dan X1.4), variabel *Burnout* (X2) yang memiliki (X2.2 dan X2.5), variabel Efektivitas kerja (Z) yang memiliki (Z.1, dan Z.5), dan variabel kinerja pegawai (Y) yang memiliki (Y.1, Y.3 dan Y.4). Arah panah antara indikator dengan konstruk laten adalah menuju konstruk yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator formatif yang bersifat mendefinisikan karakteristik atau menjelaskan konstruk.



Gambar 4. Outer Loading 2 (diseuaikan)

Dari gambar 4 setelah dilakukan uji kembali, hasil penelitian tidak ada indikator yang dikeluarkan dari model tersebut.

Measurement Model (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Berikut ini adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 10 pernyataan.

Tabel 1 Loading Factor

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Work life balance (X1)	X1.1	,813	0.700	Valid
	X1.3	,748	0.700	Valid
	X1.4	,966	0.700	Valid
Burnout (X2)	X2.2	,912	0.700	Valid
	X2.5	,923	0.700	Valid
Efektivitas kerja (Z)	Z.1	,909	0.700	Valid
	Z.5	,798	0.700	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Y.1	,876	0.700	Valid
	Y.3	,984	0.700	Valid
	Y.4	,713	0.700	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ketiga, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700.

b. *Discriminant Validity*

Penilaian *discriminant validity* telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell-Larcker dan pemeriksaan cross-loading adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. *Discriminant validity* adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan *Cross Loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (*crossloading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lain. (Jorg Henseler et al., 2014)

Tabel 2 Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity

	Burnout (X2)	Efektivitas kerja (Z)	Kinerja pegawai (Y)	Work Life Balance (X1)
Burnout (X2)	,918			
Efektivitas kerja (Z)	-,265	,855		
Kinerja pegawai (Y)	,212	,046	,865	
Work Life Balance (X1)	,143	,083	,659	,847

Dari hasil tabel 2 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang

baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Uji Reabilitas

a. *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,70$. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel :

Tael 3. *Composite Reliability*

	Composite Reliability	Keterangan
Burnout (X2)	,914	Reliable
Efektivitas kerja (Z)	,844	Reliable
Kinerja pegawai (Y)	,897	Reliable
Work Life Balance (X1)	,883	Reliable

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari variabel *Work life balance* $> 0,7$ dengan nilai sebesar 0,883, untuk variabel *Burnout* memiliki nilai $>$ dari 0,7 yaitu 0,914, untuk variabel Efektivitas kerja memiliki nilai $> 0,7$ yaitu 0,844 dan serta variabel kinerja pegawai juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Composite Reliability* $> 0,70$, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas *Composite Reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 4. *Cronbach's Alpha*

	Composite Reliability	Keterangan
<i>Work life balance</i> _X1	,813	Reliable
<i>Burnout</i> _X2	,743	Reliable
Efektivitas kerja Z	,864	Reliable
Kinerja pegawai Y	,865	Reliable

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel variabel *Work life balance* $> 0,7$ dengan nilai sebesar 0, 813, untuk variabel *Burnout* memiliki nilai $>$ dari 0,7 yaitu 0, 743, untuk variabel efektivitas kerja memiliki nilai $> 0,7$ yaitu 0, 864, serta variabel Kinerja pegawai juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0, 865. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, menunjukkan bahwa ketiga variabel terebut reliabel.

Analisis Inner Model

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (*model fit*), *Path Coefficient*, dan R^2 . Pengujian kecocokan model (*model fit*) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

a. Model Fit

Tabel 5. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0,616	0, 616

Nilai NFI mulai 0-1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0, 616 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik. (Ghozali, 2014)

b. R Square

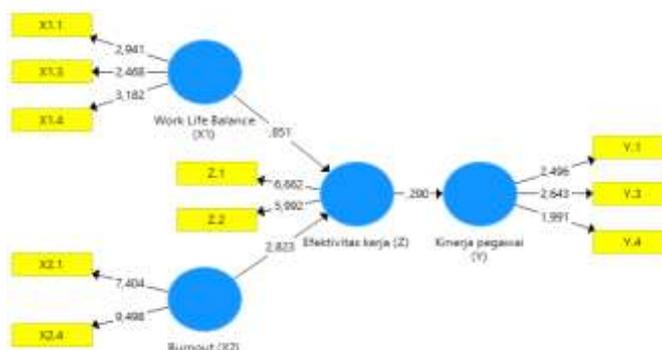
Inner model (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variable endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014). Hasil R^2 sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2014).

Tabel 6 R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja pegawai Y	,550	,536
Efektivitas kerja Z	,016	,055

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai R Square sebesar 0.550, hal ini berarti 55.% variasi atau perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh *Work life balance* dan *Burnout* sedangkan sisanya sebanyak 45% dijelaskan oleh sebab lain. Selanjutnya variabel efektivitas kerja diperoleh nilai R Square sebesar 0.016, hal ini berarti 16% dipengaruhi oleh *Work life balance* dan *Burnout* sedangkan sisanya sebanyak 84% dijelaskan oleh sebab lain Sehingga dapat dikatakan bahwa RSquare pada variabel efektivitas kerja adalah moderat.

Uji Hipotesa Pengaruh Langsung



Gambar 5 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja sebagai variabel moderating jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 3 hipotesis berikut ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Burnout (X2) -> Efektivitas kerja (Z)	-,283	-,295	,100	2,823	,005
Burnout (X2) -> Kinerja pegawai (Y)	-,013	-,005	,046	2,281	,009
Efektivitas kerja (Z) -> Kinerja pegawai (Y)	,046	,023	,158	,290	,772
Work Life Balance (X1) -> Efektivitas kerja (Z)	,123	,113	,145	,851	,395
Work Life Balance (X1) -> Kinerja pegawai (Y)	,006	,016	,028	,200	,841

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai t-statistik dari pengaruh *burnout* terhadap efektivitas kerja lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 2,823. dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,005. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *burnout* terhadap efektivitas kerja positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *burnout* berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. H4 Diterima
2. Nilai t-statistik dari pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 2,281. dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,009. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *burnout* terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H2 Diterima

3. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu 0,290 dan P-value < 0,05 sebesar 0,772 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan Efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H5 Ditolak.
4. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Work life balance* terhadap efektivitas kerja lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 0,851 dan P-value > 0,05 sebesar 0,395. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Work life balance* terhadap efektivitas kerja positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan *Work life balance* berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. H3 Ditolak
5. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Work life balance* terhadap kinerja pegawai lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar ,200 dan P-value > 0,05 sebesar 0,841. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Work life balance* terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H1 diterima

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang “Pengaruh *Work life balance* Dan *Burnout* Terhadap Kinerja pegawai Dengan Efektivitas kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie:

- a. Nilai t-statistik dari pengaruh *burnout* terhadap efektivitas kerja lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 2.823. dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,005. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *burnout* terhadap efektivitas kerja positif dan signifikan.
- b. Nilai t-statistik dari pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 2,281. dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,009. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *burnout* terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan.
- c. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu 0,290 dan P-value < 0,05 sebesar 0,772 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan.
- d. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Work life balance* terhadap efektivitas kerja lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 0,851 dan P-value > 0,05 sebesar 0,395. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Work life balance* terhadap efektivitas kerja positif dan tidak signifikan.
- e. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Work life balance* terhadap kinerja pegawai lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar ,200 dan P-value > 0,05 sebesar 0,841. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Work life balance* terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Derajat, S. P., & Alfarizi, A. W. (2022). Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3(2), 81–91.
- Fajar Adi Saputro, Ahmad Jauhari, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. *Journal of Creative Student Research*, 1(5), 101–111. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i5.2671>
- Husna, N. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 142–146. <https://doi.org/10.47233/jemb.v1i2.605>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan konflik Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual 2023*, 2(1), 27–37. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/27>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Karlina, S. S. Y., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KPSBU Lembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 7234–7239.
- Krisnandy, E. N. dan H. (2019). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *LIlmu Manajemen*, 14(1), 15–30.

- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Toralawe, Y., Dama, M. N., & Gani, P. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. *Jambura*, 6(1), 61–70. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Wartono, T. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah *mootheer and baby*). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>
- Willem, A. M., & Bangun, W. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 520–533. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4194>
- Wulandani, N. L. K. L., Azwar, M., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 64–71. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.15>