



## Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, *Self Efficacy*, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Produksi Rokok 12 PT Praoe Lajar

Anissa Azhari<sup>1\*</sup>, Adhi Pradiptya<sup>2</sup>, Edy Suryawardana<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Indonesia

\*Penulis Korespondensi : [ashaazhari274@gmail.com](mailto:ashaazhari274@gmail.com)

**Abstract.** This research is motivated by the existence of factors that influence employee performance in a company. The aim of this study is to determine the influence of extrinsic motivation, self-efficacy, and work-life balance on the performance in the 12-cigarette production employees at PT Praoe Lajar Semarang. The population in this study was 120 employees in the 12-cigarette production department at PT Praoe Lajar Semarang. The sample used was purposive sampling, with 60 respondents. The instrument used was a questionnaire and the measurement used a likert scale. The test tool used was SPSS Version 26. Data analysis methods included validity testing, reliability testing, respondent description analysis, multiple linear regression, classical assumption testing, t-test, and coefficient of determination testing. The results indicate that extrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance, indicating that employees are motivated by external influences to improve their performance. Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, indicating that employees are satisfied with their ability to improve their performance. Work life balance has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the higher the work life balance of employees, the better their performance will be.

**Keywords:** Employee Performance; Extrinsic Motivation; Multiple Linear Regression; Self Efficacy; Work Life Balance.

**Abstrak.** Penelitian ini dilatar belakangi adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi ekstrinsik, self efficacy, dan work life balance terhadap kinerja karyawan bagian produksi rokok 12 batang pada PT Praoe Lajar Semarang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan bagian produksi rokok 12 batang pada PT Praoe Lajar Semarang. Sampel yang digunakan penelitian ini menggunakan purposive sampling sebanyak 60 responden. Instrumen yang digunakan berbentuk kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert, sedangkan untuk alat uji menggunakan SPSS Versi 26. Metode analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskripsi responden, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya karyawan akan termotivasi apabila ada pengaruh dari luar untuk meningkatkan kinerjanya. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya karyawan merasa puas akan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi work life balance pada karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan; Motivasi Ekstrinsik; Regresi Linier Berganda; Efikasi Diri; Keseimbangan Kehidupan Kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Produktivitas dan kinerja karyawan sebuah perusahaan tergantung pada kualitas dari sumber daya manusia, karena dengan ini akan menentukan keberhasilan operasional perusahaan (Gusdianadi, 2023). SDM yang bermutu mampu mendorong perusahaan mencapai target dan mempertahankan stabilitas kerja. Potensi SDM yang dimanfaatkan secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik (Mardiani & Widiyanto, 2021). Kinerja sendiri dipahami sebagai pencapaian individu terhadap tugas yang telah diberikan (Adi et al., 2024), dan apabila rendah akan berdampak pada menurunnya kemampuan perusahaan mencapai target (Adila,

2023). Dengan ini, perusahaan harus memahami beberapa faktor memengaruhi terutama pada bagian produksi yang menghadapi tuntutan tinggi.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja ialah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang ada pada karyawan dalam mencapai suatu hasil untuk mendapatkan kepuasan tersendiri (Wulandari, 2021). Kurangnya motivasi dari pimpinan, seperti tidak adanya bonus atau penghargaan, dapat menurunkan semangat kerja. Penilaian mandor yang tidak merata juga dapat meningkatkan ketidakpuasan. Motivasi terbagi menjadi intrinsik dan ekstrinsik (Anggriyani & Rahman, 2021), di mana motivasi ekstrinsik bersumber dari imbalan seperti gaji, reward, atau promosi (Indarwati et al., 2022). Motivasi ekstrinsik menjadi pendorong penting dalam bekerja sesuai arahan perusahaan (Gusdianadi, 2023). Dengan demikian, motivasi menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja.

Selain motivasi, *self efficacy* juga memiliki peran penting dalam kinerja. *Self efficacy* yaitu sebuah kekuatan dalam individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Rizana, 2019). Keyakinan terhadap kemampuan diri membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja serta mengoptimalkan kemampuan pada situasi tertentu (Herawati, 2022). Tingkat *self efficacy* yang tinggi pada karyawan PT Praoe Lajar akan memengaruhi pencapaian target produksi, karena semakin tinggi keyakinan diri, semakin baik pula hasil kinerja. Oleh sebab itu, *self efficacy* menjadi faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang stabil dan memuaskan.

*Work life balance* juga memengaruhi kinerja karyawan. WLB adalah kemampuan karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi (Puryana & Ramdani, 2022). Pada bagian produksi, tuntutan seperti target tinggi, tekanan kerja, dan jam operasional ketat dapat mengganggu kesejahteraan fisik maupun psikologis. Bila perusahaan mengalami peningkatan penjualan, karyawan bahkan dapat diminta tetap bekerja pada hari libur, sehingga waktu bersama keluarga berkurang (Azhar, 2024). Ketidakseimbangan ini dapat menurunkan semangat dan meningkatkan stres sehingga berdampak pada kinerja. Dengan demikian, motivasi ekstrinsik, *self efficacy* dan *work life balance* memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

PT Praoe Lajar merupakan perusahaan manufaktur rokok kretek yang mengalami fluktuasi kinerja produksi dalam satu tahun terakhir. Target harian 4000-5000 batang rokok belum dapat tercapai karena sebagian karyawan hanya mampu menghasilkan 3000-4000 batang. Berdasarkan pra-survei terhadap 21 karyawan bagian produksi, ditemukan tiga faktor utama yang menghambat pencapaian target, yaitu motivasi ekstrinsik, *self efficacy*, dan *work life balance*. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam: motivasi ekstrinsik dapat berdampak positif signifikan (Anggriyani & Rahman, 2021) namun juga ditemukan berdampak

negatif (Ulifah & Mahfudiyanto, 2021); *self efficacy* signifikan meningkatkan kinerja (Rera Putri Rhizenda et al., 2023), tetapi ada studi yang menemukan pengaruh negatif (Muzadi et al., 2024); work life balance pun dilaporkan berdampak positif (Mardiani & Widiyanto, 2021) dan negatif (Timbuleng et al., 2023).

Perusahaan dituntut untuk mempertahankan karyawan melalui motivasi yang tepat, peningkatan keyakinan diri, serta menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi agar kinerja tidak menurun. Berdasarkan latar belakang dan temuan penelitian terdahulu tersebut, penulis terdorong melakukan studi dengan judul: “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, *Self Efficacy*, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Rokok 12 Batang pada PT Praoe Lajar Semarang.”

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Kinerja

Kinerja merupakan sebuah kemampuan yang ada pada karyawan untuk memenuhi tujuan pekerjaan secara tepat waktu, sesuai etika perusahaan, dan memberikan kualitas hasil yang baik bagi organisasi (Husna & Prasetya, 2024; Hendra, 2020). Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan seperti bakat dan keterampilan, serta faktor motivasi yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja dan dorongan dalam menghadapi tantangan (Thabroni, 2022). Tujuan kinerja antara lain memastikan organisasi mencapai arahan yang direncanakan, mendukung pengembangan karyawan, meningkatkan performa berkelanjutan, mendorong pengambilan keputusan terkait imbalan secara terstruktur, dan menumbuhkan budaya keunggulan dalam perusahaan (Riadi, 2021). Dalam pengukurannya, kinerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa indikator meliputi kuantitas dan kualitas kerja, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan (Adila, 2023).

### Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari faktor luar individu yang dapat meningkatkan semangat kerja dan membentuk pandangan lebih positif, baik melalui pengaruh lingkungan maupun imbalan yang diperoleh (Widiantari & Santoso, 2019; Andara, 2020). Motivasi ini berperan penting bagi karyawan karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup, dorongan untuk mencapai keberhasilan, serta perubahan perilaku menuju kinerja yang lebih baik. Faktor yang memengaruhi motivasi ekstrinsik meliputi dukungan keluarga, kondisi lingkungan, dan pemberian imbalan yang mendorong seseorang untuk bertindak lebih optimal (Hayati et al., 2023). Selain itu, motivasi ekstrinsik juga dapat diamati melalui beberapa aspek seperti gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, kebijakan

perusahaan, dan kualitas pengawasan (Indarwati et al., 2022). Dalam pengukurannya, indikator motivasi ekstrinsik mencakup kompensasi, kondisi kerja, sistem administrasi serta kebijakan perusahaan, serta kesempatan berkembang yang disediakan bagi karyawan (Gusdianadi, 2023).

### ***Self efficacy***

*Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan dalam diri karyawan untuk menghadapi situasi dan dapat menyelesaiannya dalam mendapatkan hasil yang ditetapkan (Goni et. al 2021). Keyakinan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pengalaman keberhasilan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri, pengalaman individu lain yang memberikan dorongan melalui pembelajaran sosial, persuasi verbal yang meyakinkan seseorang akan potensinya, serta kondisi fisiologis yang memengaruhi persepsi kompetensi saat menghadapi situasi tertentu (Purba, 2018). *Self efficacy* juga memiliki dimensi berupa level yang menggambarkan tingkat kesulitan tugas yang mampu dikelola, keleluaan yang menunjukkan sejauh mana keyakinan diri berlaku dalam berbagai situasi, serta kekuatan yang mencerminkan tingkat ketahanan seseorang dalam mempertahankan keyakinannya saat menghadapi hambatan (Rhizenda et al., 2023). Untuk pengukurannya, indikator *self efficacy* dapat dilihat melalui keyakinan individu akan kemampuan melaksanakan pekerjaan, persepsi kemampuan yang lebih baik dibandingkan orang lain, kesiapan menghadapi tantangan, dan kepuasan terhadap pekerjaan (Khaerana, 2020).

### ***Work life balance***

*Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, serta menyadari kewajiban dalam kedua aspek tersebut (Ramdhani & Rasto, 2021; Wijiyanti, 2024). Keseimbangan ini tercapai ketika karyawan mampu mengatur waktu, memenuhi harapan pekerjaan dan keluarga, serta mengelola prioritas secara efektif demi mencapai kepuasan dan stabilitas dalam hidupnya. *Work life balance* dipengaruhi oleh faktor waktu yang dicurahkan pada pekerjaan dibandingkan dengan kehidupan pribadi, aktivitas yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan, serta kelelahan yang menurunkan kapasitas kerja (Wijiyanti, 2024). Penerapan *work life balance* memberikan berbagai manfaat seperti meningkatnya kepuasan kerja, keseimbangan perilaku, pengendalian lingkungan kerja, pengurangan stres, serta peningkatan kondisi fisik dan mental (Dina, 2018). Untuk mengukur tingkat *work life balance*, beberapa indikator dapat digunakan, yakni keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Rosyada, 2023).

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, *self efficacy*, dan *work life balance* memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Merlina Anggriyani & Rahman, 2021; Janet Potu et al., 2021; Edi Sugiyono & Rachmawati, 2019), meskipun ada penelitian yang menunjukkan dampak negatif (Ulifah & Mahfudiyanto, 2021). Pada aspek *self efficacy*, sebagian besar studi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Rera Putri Rhizenda et al., 2023; Faris Muzadi et al., 2024; Khaerana, 2020), meskipun terdapat temuan berbeda yang menunjukkan dampak negatif (Muzadi et al., 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Inna Mardiani & Widiyanto, 2021; Puryana & Ramdani, 2020; Yoga & Emilia, 2024; Lukmiati et al., 2020), meskipun beberapa studi menemukan pengaruh negatif dalam kondisi tertentu (Timbuleng et al., 2023). Secara umum, motivasi ekstrinsik terbukti meningkatkan semangat kerja melalui imbalan atau pengakuan (Anggriyani & Rahman, 2021; Sugiyono & Rachmawati, 2019; Potu et al., 2021), sedangkan *self efficacy* menggambarkan keyakinan individu dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja (Rera Putri et al., 2023; Khaerana, 2020; Putu & Amalia, 2024). Ketiga variabel ini konsisten muncul sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja pada berbagai sektor.

Secara keseluruhan, temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, *self efficacy*, dan *work life balance* saling melengkapi dalam membentuk kinerja optimal. Dorongan eksternal memperkuat motivasi kerja, keyakinan diri mempermudah adaptasi terhadap tuntutan, dan keseimbangan kerja–kehidupan menjaga kepuasan serta menurunkan stres (Mardiani & Widiyanto, 2021; Puryana & Ramdani, 2022; Lukmiati & Samsudin, 2020). Oleh karena itu, kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan ketiga variabel tersebut sebagai variabel independen yang secara simultan diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Praoe Lajar Semarang pada periode penelitian tahun 2024, dengan variabel independen berupa motivasi ekstrinsik (X1), *self-efficacy* (X2), dan *work-life balance* (X3), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Objek penelitian adalah karyawan bagian produksi rokok 12 batang, dengan populasi berjumlah 120 orang dan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin melalui teknik

purposive sampling berdasarkan kriteria bekerja minimal satu tahun dan berusia di atas 20 tahun. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert, sementara data sekunder berasal dari dokumen perusahaan. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner yang disusun sesuai indikator operasional masing-masing variabel.

Metode analisis data meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban, serta analisis kuantitatif berbasis SPSS sesuai pendekatan positivistik. Instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi r tabel dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Model regresi diuji melalui uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas menggunakan nilai tolerance dan VIF, serta heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Teknik analisis utama adalah regresi linear berganda untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan, dilanjutkan uji t guna mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$  dan Adjusted  $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

###### *Karakteristik Responden*

**Tabel 1.** Responden Berdasarkan Usia.

| No            | Usia          | Jumlah    | Presentase  |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1             | 20 – 30 tahun | 13        | 22%         |
| 2             | 31 – 40 tahun | 20        | 33%         |
| 3             | 41 – 50 tahun | 27        | 45%         |
| <b>JUMLAH</b> |               | <b>60</b> | <b>100%</b> |

Tabel 1 menunjukkan bahwa usia responden terbanyak berada pada rentang 41–50 tahun (45%), yang menandakan bahwa mayoritas karyawan sudah berada pada usia matang dan berpengalaman. Kondisi ini mendukung kontribusi kerja yang baik, meningkatkan kinerja, serta menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi.

**Tabel 2.** Responden Berdasarkan Posisi.

| No            | Posisi  | Jumlah    | Presentase  |
|---------------|---------|-----------|-------------|
| 1             | Linting | 43        | 72%         |
| 2             | Batil   | 17        | 28%         |
| <b>JUMLAH</b> |         | <b>60</b> | <b>100%</b> |

Tabel 2 memperlihatkan bahwa dari 60 responden, posisi terbanyak adalah linting, yaitu 43 orang (72%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan produksi bekerja

sebagai pelinting rokok, sesuai sistem kerja tim PT Praoe Lajar yang terdiri dari dua pelinting dan satu batil dalam tiap kelompok produksi

**Tabel 3.** Responden Berdasarkan Masa Kerja.

| No | Masa Kerja (Tahun) | Jumlah    | Presentase  |
|----|--------------------|-----------|-------------|
| 1  | < 10 tahun         | 15        | 25%         |
| 2  | 11 – 20 tahun      | 22        | 37%         |
| 3  | > 20 tahun         | 23        | 38%         |
|    | <b>JUMLAH</b>      | <b>60</b> | <b>100%</b> |

Tabel 3 menggambarkan bahwa masa kerja >20 tahun merupakan kategori tertinggi dengan jumlah 23 responden (38%). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan produksi memiliki pengalaman kerja yang panjang, keterampilan yang kuat, serta kinerja yang cenderung stabil.

### Hasil Uji Instrumen

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas.

| Variabel                 | Indikator | R hitung | </> | R tabel | Keterangan |
|--------------------------|-----------|----------|-----|---------|------------|
| Motivasi Ekstrisnik      | (X1.1)    | 0,896    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (X1.2)    | 0,905    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (X1.3)    | 0,908    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (X1.4)    | 0,896    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (X2.1)    | 0,927    | >   | 0,2058  | Valid      |
| <i>Self Efficacy</i>     | (X2.2)    | 0,905    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (X2.3)    | 0,741    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (X2.4)    | 0,935    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (X3.1)    | 0,748    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (X3.2)    | 0,766    | >   | 0,2058  | Valid      |
| <i>Work Life Balance</i> | (X3.3)    | 0,815    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (X3.4)    | 0,796    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (Y1)      | 0,740    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (Y2)      | 0,804    | >   | 0,2058  | Valid      |
|                          | (Y3)      | 0,801    | >   | 0,2058  | Valid      |
| Kinerja Karyawan         | (Y4)      | 0,762    | >   | 0,2058  | Valid      |

Disimpulkan untuk semua indikator dalam tabel 4 kuesioner penelitian ini yang telah disebarluaskan yakni motivasi ekstrinsik, *self efficacy* dan *work life balance* dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

**Tabel 5.** Hasil Uji Reabilitas.

| Variabel | Indikator | Cronbach's Alpha | Kondisi | Ketetapan | Keterangan |
|----------|-----------|------------------|---------|-----------|------------|
| Motivasi | (X1.1)    | 0,902            | >       | 0,60      | Reliabel   |
|          | (X1.2)    | 0,897            | >       | 0,60      | Reliabel   |

|                      |        |       |   |      |          |
|----------------------|--------|-------|---|------|----------|
| Ekstrinsik           | (X1.3) | 0,898 | > | 0,60 | Reliabel |
|                      | (X1.4) | 0,900 | > | 0,60 | Reliabel |
|                      | (X2.1) | 0,847 | > | 0,60 | Reliabel |
| <i>Self Efficacy</i> | (X2.2) | 0,855 | > | 0,60 | Reliabel |
|                      | (X2.3) | 0,935 | > | 0,60 | Reliabel |
|                      | (X2.4) | 0,835 | > | 0,60 | Reliabel |
|                      | (X3.1) | 0,745 | > | 0,60 | Reliabel |
| <i>Work Life</i>     | (X3.2) | 0,727 | > | 0,60 | Reliabel |
| <i>Balance</i>       | (X3.3) | 0,736 | > | 0,60 | Reliabel |
|                      | (X3.4) | 0,703 | > | 0,60 | Reliabel |
|                      | (Y1)   | 0,707 | > | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja              | (Y2)   | 0,717 | > | 0,60 | Reliabel |
| Karyawan             | (Y3)   | 0,721 | > | 0,60 | Reliabel |
|                      | (Y4)   | 0,740 | > | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan hasil tabel 5, variabel motivasi ekstrinsik (X1), *self efficacy* (X2), *work life balance* (X3), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji terhadap total semua variabel dinyatakan reliabel apabila cronbach's alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.01716629              |
| Most Extreme Differences           |                |                         |
|                                    | Absolute       | .065                    |
|                                    | Positive       | .065                    |
|                                    | Negative       | -.063                   |
| Test Statistic                     |                | .065                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada kolmogorov-smirnov sebesar  $0,200 > 0,05$ . Hasil uji normalitas dalam penelitian ini berdistribusi normal dikarenakan mempunyai nilai signifikan kolmogorov-smirnov  $>0,05$ .

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolonieritas.

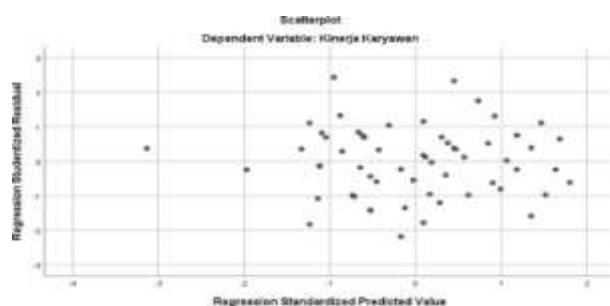
| Model |                          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | Collinearity Statistics |      |            |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|------|------------|
|       |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t                       | Sig. | Tolerance  |
|       |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |                         |      |            |
| 1     | (Constant)               | 2.746                       | .851       |                           | 3.226                   | .002 |            |
|       | Motivasi Ekstrinsik      | .210                        | .086       | .276                      | 2.442                   | .018 | .242 4.136 |
|       | <i>Self Efficacy</i>     | .262                        | .104       | .314                      | 2.522                   | .015 | .200 5.005 |
|       | <i>Work Life Balance</i> | .371                        | .105       | .375                      | 3.527                   | .001 | .274 3.647 |

Melihat temuan uji multikolinearitas tabel 7, untuk itu dilihat jika nilai tolerance dari seluruh variabel bebas  $> 0,1$  dan nilai VIF dari semua variabel lebih  $< 10.00$ . Oleh karena itu penjabaran diatas, maka kesimpulannya bahwa semua variabel yang terlibat untuk penelitian tidak mengindikasikan tanda-tanda terdapatnya gejala multikolonieritas pada model regresi.

**Tabel 8.** Hasil Uji Glejser.

| Model |                          | Coefficients <sup>a</sup> |                             |                           | t     | Sig. |
|-------|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
|       |                          | B                         | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |      |
| 1     | Motivasi Ekstrinsik      | -.028                     | .050                        | -.154                     | -.568 | .572 |
|       | <i>Self Efficacy</i>     | .034                      | .061                        | .167                      | .559  | .578 |
|       | <i>Work Life Balance</i> | -.008                     | .061                        | -.034                     | -.135 | .893 |

Pengujian heteroskedastisitas yang mempergunakan hasil uji glejser dalam tabel diatas, bisa terlihat jika nilai signifikan untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0,05. Untuk itu kesimpulannya jika model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, maka model yang digunakan untuk dasar penelitian ini.

**Gambar 1.** Hasil Uji Scatterplot.

Selanjutnya, jika titik-titik pada grafik *scattterplot* mengalami penyebaran dengan acak, tidak membentuk pola tertentu (seperti menyempit ataupun melebar), dan tersebar secara merata di atas ataupun di bawah angka 0 dan Y. Ini menjelaskan jika varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas).

**Tabel 9.** Hasil Uji Analisis Linear Berganda.

| Coefficients <sup>a</sup> |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| Model                     |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      |
| 1                         | (Constant)               | 2.746                       | .851       |                           |  | 3.226 | .002 |
|                           | Motivasi Ekstrinsik      | .210                        | .086       | .276                      |  | 2.442 | .018 |
|                           | <i>Self Efficacy</i>     | .262                        | .104       | .314                      |  | 2.522 | .015 |
|                           | <i>Work Life Balance</i> | .371                        | .105       | .375                      |  | 3.527 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Temuan analisis regresi linear berganda pada tabel 9, menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda pada penelitianan yang dilaksanakan yaitu

$$Y = 0,276X1 + 0,314X2 + 0,375X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda menggambarkan pengaruh motivasi ekstrinsik, *self-efficacy*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Ketiga koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang berarti seluruh variabel independen memberikan kontribusi peningkatan terhadap kinerja. Motivasi ekstrinsik (0,276) menunjukkan bahwa karyawan akan bekerja lebih optimal ketika memperoleh imbalan yang sesuai. *Self-efficacy* (0,314) mengindikasikan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya mendorong peningkatan kualitas kerja. Sementara itu, *work life balance* (0,375) menjadi variabel dengan pengaruh terbesar, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kinerja secara signifikan.

**Tabel 10.** Hasil Uji t.

| Coefficients <sup>a</sup> |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| Model                     |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      |
| 1                         | (Constant)          | 2.746                       | .851       |                           |  | 3.226 | .002 |
|                           | Motivasi Ekstrinsik | .210                        | .086       | .276                      |  | 2.442 | .018 |

|                          |      |      |      |       |      |
|--------------------------|------|------|------|-------|------|
| <i>Self Efficacy</i>     | .262 | .104 | .314 | 2.522 | .015 |
| <i>Work Life Balance</i> | .371 | .105 | .375 | 3.527 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut pada hasil output uji hipotesis (uji t) dalam tabel 9 dapat dilihat dalam penjelasan, yakni :

- Hasil uji menunjukkan  $t$  hitung  $2,442 > t$  tabel  $1,67203$  dengan signifikansi  $0,018 < 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima. Artinya, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hasil uji menunjukkan  $t$  hitung  $2,522 > t$  tabel  $1,67203$  dengan signifikansi  $0,015 < 0,05$ , sehingga  $H_2$  diterima. Ini berarti self-efficacy memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hasil uji menunjukkan  $t$  hitung  $3,527 > t$  tabel  $1,67203$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_3$  diterima. Dengan demikian, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 11.** Hasil Koefisien Determinasi.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .909 <sup>a</sup> | .827     | .817              | 1.044                      |

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Motivasi Ekstrinsik, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk hasil output koefisien determinasi terlihat tabel 11 menunjukkan R square senilai 0,817 yang berarti variabel kinerja karyawan diterangkan melalui motivasi ekstrinsik, *self efficacy*, dan *work life balance* senilai 81,7% serta selebihnya senilai 18,3% yang tidak diteliti untuk studi yang dilaksanakan

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Pada studi yang dilaksanakan temuan dari uji hipotesis ( $H_1$ ) sudah memperlihatkan jika adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan. Dengan hasil hitung nilai  $t$  hitung senilai 2.442 lebih besar dari  $t$  tabel  $1,67203$ . Sedangkan untuk nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$  (5%) yaitu sebesar  $0,018$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menurut dari penjelasan, maka didapati jika hipotesis ( $H_1$ ) yakni motivasi ekstrinsik pada kinerja karyawan dapat diterima. Sehingga dengan ini motivasi ekstrinsik berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai bagian produksi rokok 12 batang pada PT Praoe Lajar Semarang.

Dijelaskan jika motivasi ekstrinsik sangat berdampak pada kinerja karyawan, karena selain mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, perusahaan juga memberikan informasi terkait kesempatan untuk karyawan dapat berkembang dengan mengikuti pelatihan. Selain itu, adanya kondisi kerja yang nyaman akan membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hasil yang dilakukan didukung dengan penelitian terdahulu yang telah diterapkan (Anggriyani & Rahman, 2021) mengemukakan jika motivasi ekstrinsik berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil yang sama dilaksanakan oleh (Sugiono & Rachmawati, 2019) mengindikasikan jika motivasi ekstrinsik berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan studi yang dilaksanakan oleh (Potu et al., 2021) menyatakan jika motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini hasil uji hipotesis (H2) telah memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil hitung menyatakan nilai  $t$  hitung 2,522 lebih besar dari  $t$  tabel yang nilainya sebesar 1,67203. Disi lain nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) yakni sebesar 0,015. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan hasil penjelasan, maka dapat diketahui bahwa hipotesis (H2) yakni *self efficacy* pada kinerja pegawai dapat diterima. Sehingga hal ini disimpulkan jika *self efficacy* berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai bagian produksi rokok 12 batang pada PT Praoe Lajar Semarang.

Berdasarkan hasil menguraikan jika *self efficacy* sangat berdampak pada kinerja karyawan, dikarenakan karyawan menganggap kemampuan yang dimilikinya lebih baik dari orang lain untuk menuntaskan pekerjaan yang sulit secara optimal. Selain hal itu, karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dalam mencapai target perusahaan. Hasil didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Khaerana, 2020) memaparkan *self efficacy* berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan (Rhizenda et al., 2023) mengemukakan jika *self efficacy* berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Selain hal itu, (Yoga & Amalia, 2024) mengemukakan bahwa *self efficacy* berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini hasil uji hipotesis (H3) telah memperlihatkan bahwa ada dampak positif dan signifikan antara *work life balance* pada kinerja karyawan. Dengan hasil hitung yaitu nilai  $t$  hitung 3,527 lebih besar dari  $t$  tabel yakni 1,67203. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) yakni sebesar 0,001. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dari penjelasan,

maka diketahui bahwa hipotesis (H3) yakni *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan jika *work life balance* berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai bagian produksi rokok 12 batang pada PT Praoe Lajar Semarang.

Hal ini menyatakan jika *work life balance* sangat berdampak pada kinerja karyawan, dikarenakan karyawan bisa menyeimbangkan pikirannya antara kehidupan pekerjaan dan diluar pekerjaan tanpa mencampuri segala urusannya. Selain hal itu, karyawan merasa puas serta waktu yang dimilikinya pada urusan pekerjaan serta aktivitas di luar pekerjaan. Hasil ini didukung penelitian terdahulu oleh (Mardiani & Widiyanto, 2021) menyatakan jika *work life balance* berdampak kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Puryana & Ramdani, 2022) mengemukakan jika *work life balance* berdampak pada kinerja karyawan. Selanjutnya, studi oleh Lukmiati & Samsudin (2020) menyatakan bahwa *work life balance* berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian produksi rokok 12 batang di PT Praoe Lajar Semarang, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik, *self efficacy*, dan *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik terbukti meningkatkan semangat kerja karena perusahaan memberikan dukungan, perhatian, serta kesempatan pengembangan diri yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal. *Self efficacy* juga memainkan peran penting karena keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri membuat mereka mampu menyelesaikan tugas yang sulit dan mengejar target secara maksimal. Selain itu, *work life balance* berkontribusi pada peningkatan kinerja karena karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa saling mengganggu, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut terbukti secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut.

## DAFTAR REFERENSI

Adi, H. (2024). *JKI*, 3(4), 1082–1094. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.13>

Adila, I. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Rayon Pasaman Timur. *Accident Analysis and Prevention*, 183(2), 153–164.

Andara, A. M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening kepuasan kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.upg.ac.id/index.php/gemilang/article/view/93>

Anggriyani, M., & Rahman, T. (2021). Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 4(2), 1615–1628. [https://jurnal.stiatablong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/540](https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/540)

Azhar, M. R. Z. (2024). Pengaruh work-life balance dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Innovative*, 15(1). <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.66>

Dina. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *17*(2), 184–199.

Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV Riho Mandiri. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056>

Herawati, N. W. (2022). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Gayamsari. *JEMBER: Jurnal Manajemen Berbasis Riset*, 1(1). <https://doi.org/10.32897/jemper.v1i1.127>

Hidayat, K. J., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh self-efficacy, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung selama masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA*, 11(3), 90–101.

Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

Indarwati, S., Indarto, I., & Santoso, D. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. *Sustainable Business Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.26623/sbj.v1i1.5165>

Khaerana, K. (2020). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>

Muchlisin Riadi. (2021). Pengukuran kinerja: Pengertian, tujuan, syarat, indikator, model, dan proses. <https://www.kajianpustaka.com/2020/02/pengukuran-kinerja-pengertian-tujuan-syarat-model-dan-proses.html>

Muzadi, F. M., Yunitarini, S., & Meliza. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan BMT Istiqlal Pekalongan. *Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)*, 1, 1–8.

Novianti, W. (2024). *Work-life balance pada mahasiswa yang bekerja*.

Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.

Purba, T. C. (2018). *Pengaruh self-esteem dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan* (Skripsi, Universitas Brawijaya).

Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh work-life balance dan work capability terhadap kinerja karyawan pada PT Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA*, 3, 720–747. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>

Ranti Lukmiati, A., Samsudin, A., & D. J. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada staf PT Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)

Rera Putri Rhizenda, Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh self-efficacy dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada KSP Delta Surya Purnama Pare. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 54–67. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2557>

Rosyada, M. A. A. (2023). *Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening*.

Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>

Thabroni, G. (2022). Kinerja karyawan: Pengertian, penilaian, indikator, faktor, dan lain-lain. <https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb>

Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>

Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.5489>

Wendi Gusdianadi, J. A. (2023). Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Adelian Karya Putri Kabupaten Tabalong. *Jurnal Stiatabalong*, 6(2), 1730–1747.

Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Dhyana Pura*, 14(2), 82–94.

Wulandari, U. (2021). *Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Praoe Lajar Semarang*.