

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV SHINTA MOTOR**

Diana Wahyuningsih¹, Awan Santosa²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: 200510438@student.mercubuana-yogya.ac.id¹, awan@mercu.buana-yogya.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Shinta Motor. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi dari karyawan CV Shinta Motor yang berjumlah 77 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil uji instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Shinta Motor, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Shinta Motor, Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Shinta Motor.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Work Life Balance, Kinerja Karyawan.

Abstract – This research analyzes the influence of Individual Characteristics, Work Motivation, and Work-Life Balance on Employee Performance. The population in this study were all employees of CV Shinta Motor. This study used a saturated sampling technique, and the samples used were the entire population of CV Shinta Motor employees totaling 77 employees. The data collection technique is a survey method with a questionnaire as the research tool. The instrument test results show that the data in this study has proven to be valid and reliable. The classical assumption test stated the data in this study were normally distributed and produced a regression model free from multicollinearity and heteroscedasticity. The results of this study prove that Individual Characteristics have a positive and significant effect on Employee Performance at CV Shinta Motor, Work Motivation has no significant effect on Employee Performance at CV Shinta Motor, and Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance at CV Shinta Motor.

Keywords: Individual Characteristics, Work Motivation, Work-Life Balance, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini dihadapkan pada tantangan yang kompleks dan beragam. Dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten, perusahaan bisa memperkuat daya tahan terhadap persaingan pasar dan teknologi, mempertahankan daya saing dan menciptakan nilai positif jangka panjang bagi suatu perusahaan. Dengan komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan berkontribusi yang signifikan terhadap pembangunan ekonomi daerah, suatu perusahaan harus berinovasi dalam memberikan pelayanan yang efektif dan berkesinambungan bagi para pelanggannya. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Maka dapat dikatakan bahwa hasil kerja karyawan memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan.

Karakteristik individu adalah komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya pengalaman kerja atau keterampilan dalam memahami dan menyelesaikan tugas adalah fenomena yang sering muncul dalam karakteristik individu. Hal ini dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Sukma et al. (2023) menunjukkan karakteristik individu secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dikemukakan oleh Brahmasari & Mujanah (2017), mengidentifikasi bahwa karakteristik individu tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja sangat penting untuk menilai kinerja karyawan diberbagai bidang industri. Karyawan lebih cenderung menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan memberikan hasil yang lebih baik ketika mereka termotivasi. Menurut penelitian oleh Mastura et al. (2024), motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian Adha et al. (2019) mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, perusahaan diharapkan memberikan program motivasi seperti bonus kinerja, penghargaan untuk pencapaian tertentu, berbagai fasilitas dan kesempatan pengembangan karir. Berbagai program motivasi kerja ini diharapkan dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Work life balance adalah faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain karakteristik individu dan motivasi kerja. Menurut penelitian sebelumnya oleh Brilliantia & Swasti (2023), work life balance secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian Saifullah (2020) menyatakan bahwa work life balance tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam variabel work life balance, karyawan dihadapkan pada tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya yang mendesak dan berada dibawah tekanan target penjualan.

Dari hasil penelitian tersebut beberapa fenomena yang muncul di dalam CV Shinta Motor mempunyai hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan. CV Shinta Motor merupakan dealer resmi sepeda motor Honda yang menjadi salah satu perusahaan dan agen utama dalam memasarkan sepeda motor Honda. Hasil awal penelitian di CV Shinta Motor menunjukkan bahwa banyak karyawan yang kurang cekatan dan jam kerja yang digunakan tidak sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan. Mengakibatkan banyak karyawan yang tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan menghadapi tantangan untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap memenuhi tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Shinta Motor”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di CV Shinta Motor yang berlokasi di jalan Brigjen Katamso No.60 Wates, Kulon Progo. Penelitian ini

menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Shinta Motor yang berjumlah 77 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada responden melalui google formulir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghazali (2011) adalah model regresi yang efisien memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji statistik adalah teknik yang digunakan untuk menilai distribusi normal dari residual. Menurut Ghazali (2011), jika nilai sig (2-tailed) melebihi 5% atau 0,05, maka data terdistribusi secara normal dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24165599
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.043
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 1 uji normalitas dapat dilihat signifikansi yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Menurut Ghazali (2011), model regresi yang efektif adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dideteksi dengan menganalisis nilai tolerance dan nilai Variance Faktor (VIF). Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance kurang dari 0,10.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.821	1.865		3.121	.003		
Karakteristik_Individu	.327	.108	.336	3.018	.004	.551	1.815
Motivasi_Kerja	.030	.091	.035	.334	.739	.613	1.632
Work_Life_Balance	.622	.135	.451	4.607	.000	.714	1.400

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

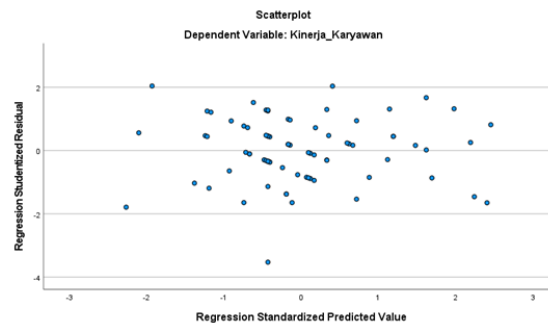
Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 uji multikolinearitas dari ketiga variabel independen yaitu variabel karakteristik individu (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,815 dan nilai tolerance 0,551. Motivasi

kerja memiliki nilai VIF 1,632 dan nilai tolerance 0,613. Work life balance memiliki nilai VIF 1,400 dan nilai tolerance 0,714. Analisis toleransi menunjukkan bahwa semua variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,0. Maka hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah varians residual model regresi bervariasi di seluruh data. Homoskedastisitas merujuk pada kondisi di mana variasi residual tetap konsisten antar pengamatan, sedangkan heteroskedastisitas menunjukkan adanya variasi yang tidak sama di antara pengamatan. Model regresi yang efisien adalah yang memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 Grafik scatterplot memiliki titik-titik di atas dan di bawah nol tanpa pola atau sebaran. Gambar tersebut menggambarkan bahwa data penelitian ini tidak memiliki heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada perbedaan antara residual. Tidak ada struktur dan titik-titik tersebar di sekitar nol.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Kategori Analisis Deskriptif

Skala	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80 – 2,59	Tidak Setuju
2,60 – 3,39	Cukup Setuju
3,50 – 4,19	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: (Umar, 2003)

Berdasarkan penilaian responden analisis deskriptif variabel Karakteristik Individu memperoleh nilai rata-rata 4,23 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai rata-rata 4,10 termasuk dalam kategori setuju. Variabel Work Life Balance memperoleh nilai rata-rata 4,07 termasuk dalam kategori setuju. Dan variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata 4,19 yang termasuk dalam kategori setuju.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linier berganda dibuat dengan perangkat lunak SPSS untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.821	1.865		3.121	.003
Karakteristik Individu	.327	.108	.336	3.018	.004
Motivasi Kerja	.030	.091	.035	.334	.739
Work Life Balance	.622	.135	.451	4.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4 maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji analisis regresi linear berganda yaitu:

Nilai konstanta diperoleh 5,821. Artinya variabel karakteristik individu, motivasi kerja dan work life balance ($X_1, X_2, \text{ dan } X_3 = 0$) tidak berubah, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 5,821.

Nilai koefisien regresi variabel X_1 diperoleh 0,327. Hal tersebut menunjukkan apabila terjadi peningkatan karakteristik individu sebanyak 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,327 begitupun sebaliknya.

Nilai koefisien regresi variabel X_3 diperoleh 0,622. Hal tersebut apabila terjadi peningkatan work life balance sebanyak 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,622 begitupun sebaliknya.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T (Uji Parsial) menurut Ghazali (2011), digunakan untuk menguji secara individu seberapa besar kontribusi setiap variabel bebas terhadap variasi variabel terikat. Keputusan mengenai signifikansi pengaruh suatu variabel bebas diambil berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai kritis t pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.821	1.865		3.121	.003
Karakteristik Individu	.327	.108	.336	3.018	.004
Motivasi Kerja	.030	.091	.035	.334	.739
Work Life Balance	.622	.135	.451	4.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar $3,018 > t$ tabel 1,993, sedangkan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Jadi, dapat dikatakan bahwa H_1 benar, yang berarti bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar $0,334 < t$ tabel 1,993, sedangkan nilai signifikan $0,739 > 0,05$. Dengan demikian, H_2 ditolak dan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Work life balance (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $4,607 > t$ tabel $1,993$, sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi H3 diterima, yang menunjukkan bahwa work-life balance secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisiensi determinasi (R²) digunakan untuk menilai kesesuaian model regresi. Nilai R² yang mendekati nol menunjukkan bahwa model kurang mampu menjelaskan variasi data, sedangkan nilai R² mendekati satu mengindikasikan model memiliki kemampuan yang sangat baik (Ghazali, 2011).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708a	.501	.481	1.26691

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Motivasi Kerja, Karakteristik Individu

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Tabel 4.17 menunjukkan R² = 0,501, atau 50,1%. karakteristik individu (X1), motivasi kerja (X2), dan work-life balance (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 50,1%. Dan Variabel yang tidak diteliti adalah 49,9%.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama diketahui uji T pada variabel karakteristik individu memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung yaitu $3,018 > 1,993$. Ini berarti H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik individu memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Robbins & Judge, 2015), karakteristik individu adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pelatihan, sehingga akan mendorong atau mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hajati et al. (2018) yang menerangkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah karakteristik individu, dimana karakteristik individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya implementasi karakteristik individu pada CV Shinta Motor yang akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pada kenyataannya, karyawan CV Shinta Motor merasa memiliki minat yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh pada kinerja. Karyawan yang memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan maka akan sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan timbal balik dari usaha mereka. Karyawan yang memiliki minat yang kuat akan terus bekerja diperusahaan karena keinginan yang timbul dari diri mereka untuk meningkatkan nilai kinerja (Darma et al., 2020).

Studi ini sependapat dengan Nasution et al. (2023), Sari (2022), Nasrul et al. (2021) dan Suryanto & Sandra (2022) yang mana hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis kedua diketahui uji T variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,739 > 0,05$ dan nilai t hitung yaitu $0,334 < 1,993$. Maka dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Shinta motor. Sehingga didapatkan hipotesis Ha2 ditolak dan Ho2 diterima.

Hasil penelitian menemukan tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Shinta Motor. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu Brilliantia & Swasti (2023), Olanda & Swasti (2023), Widyaningrum & Wajdi (2024), Tupti & Arif (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan teori dan penelitian sebelumnya dikatakan bahwa motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk meningkatkan hasil kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha et al. (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data hipotesis ketiga diketahui uji T variabel work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t variabel Nilai t hitung sebesar 4,607 lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka didapatkan hipotesis Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Octhaniaz & Hamzah (2023), Mastura et al. (2024), Brilliantia & Swasti (2023) dan Olanda & Swasti (2023) yang menjelaskan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya implementasi work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan CV Shinta Motor akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Shinta Motor memiliki keseimbangan kepuasan yang baik sehingga mereka merasa antusias dan bersemangat ketika bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Menurut Herlambang & Murniningsih (2019), work life balance adalah ketika seseorang dapat menjalankan tanggung jawab dan tugas pekerjaan mereka tanpa mengorbankan aspek lain dari kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdaus (2022) dimana work life balance sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Shinta Motor, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel karakteristik individu diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Shinta Motor.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel motivasi kerja diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Shinta Motor.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel work life balance diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Shinta Motor.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran diantaranya:

a) Bagi Perusahaan

- 1) CV Shinta Motor diharapkan lebih meningkatkan pembentukan karakteristik individu yang sesuai dengan tujuan perusahaan, ini perlu diperhatikan secara khusus karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda.
- 2) CV Shinta Motor perlu mempertahankan work life balance pada karyawan karena variabel work life balance mempunyai pengaruh terhadap keseimbangan kepuasan sehingga dapat

mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melengkapi penelitian ini dengan melihat variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih banyak lagi, seperti gaji, disiplin kerja, budaya perusahaan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Brahmasari, H., & Mujanah, H. (2017). The effect of individual characteristics, competence and quality of work life on work motivation, intention to leave and employee performance outsourcing manufacturing company in East Java Province. *Archives of Business Research*, 5(5), 115–125.
- Brilliantia, N., & Swasti, I. K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Di PT Pelindo Marine Service. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1033–1042.
- Darma, D. C., Purwadi, P., Sundari, I., Hakim, Y. P., & Pusriadi, T. (2020). Job characteristics, individual characteristics, affective commitments and employee performance. *Research and Review: Human Resource and Labour Management*, 10(1), 7–18.
- Firdaus, M. W. (2022). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada di Masa Pandemi [PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/36632/>
- Ghazali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *UMMagelang Conference Series*, 558–566. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/3315/1647>
- Mastura, M., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Work Motivation on the Performance of Millennial Employees at Bank SUMUT Medan Sukaramai Branch Office. *Journal of International Conference Proceedings*, 7(1), 259–271. <https://www.ejournal.aibpmjournals.com/index.php/JICP/article/view/3102>
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 317–330.
- Nasution, H., Elvina, E., & Halim, A. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 4545–4565.
- Octhaniaz, C., & Hamzah, D. (2023). The Influence of Work-Life Balance and Motivation on Employee Performance Across All Districts in The Island of Sebatik. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 1(5), 691–698.
- Olanda, A., & Swasti, I. K. (2023). The Influence of Work Life Balance, Work Motivation and Dual Role Conflict on Employee Performance CV. Huda Jaya Sidoarjo. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1619–1630.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Sari, N. G. A. A. D. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, dan Komunikasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vegas Viva Ventury Bali [PhD Thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar]. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/6105/>
- Sukma, M. I., Sukaris, S., Dewantoro, A. Q., & Baskoro, H. (2023). The Influence of Individual Characteristics, Work Motivation and Organizational Support on Employee Performance. *INNOVATION RESEARCH JOURNAL*, 4(1), 51–57.
- Suryanto, S., & Sandra, J. (2022). Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance (Case Study on PT Post Energy Indonesia Jakarta Office). *Majalah Ilmiah Bijak*, 19(1), 133–144.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61–69.
- Umar, H. (2003, December 23). Strategic Management in Action: Konsep, Teori, dan Teknik Menganalisis Manajemen Strategis Strategic Business Unit Berdasarkan Konsep Michael R. Porter, Fred R. David, dan Wheelen-Hunger. <https://www.semanticscholar.org/paper/Strategic-Management-in-Action%3A-Konsep%2C-Teori%2C-dan-Umar/571f2b887d8c9343f8d59691ded864d0ec5bd562#citing-papers>
- Widyaningrum, N. A., & Wajdi, M. F. (2024). THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DISTRICT OFFICES OF JEBRES, PASAR KLIWON, LAWEYAN AND BANJARSARI IN SURAKARTA CITY. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*, 4(2), 260–272.