

## PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TRADEBULLZ FITNESS CENTER CIKUNIR

Muhammad Febio Poetra Maryan Pribadie, Vina Islami, Ulfa Rahma Dhini

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: [64220913@bsi.ac.id](mailto:64220913@bsi.ac.id)

[vina.vii@bsi.ac.id](mailto:vina.vii@bsi.ac.id) , [ulfa.ufd@bsi.ac.id](mailto:ulfa.ufd@bsi.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Tradebullz Fitness Center Cikunir. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil pengujian menunjukkan seluruh butir instrumen valid dan seluruh variabel reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha Work Life Balance sebesar 0,883, kompensasi 0,888, dan kinerja karyawan 0,843. Residual memenuhi kriteria normalitas berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov (Sig. = 0,200); model juga tidak menunjukkan gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas berdasarkan hasil yang dilaporkan dalam skripsi. Secara parsial, Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $B = 0,669$ ;  $t = 4,767$ ; Sig.  $< 0,001$ ), sedangkan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan ( $B = 0,196$ ;  $t = 1,318$ ; Sig. = 0,199). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F = 76,865$ ; Sig. dilaporkan  $< 0,001$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,851 menunjukkan bahwa model menjelaskan 85,1% variasi kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam mendukung kinerja karyawan.

*Kata kunci: Work Life Balance; kompensasi; kinerja karyawan; SPSS.*

### ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance and compensation on employee performance at Tradebullz Fitness Center Cikunir. A quantitative survey approach was applied to 30 employees selected through saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with SPSS version 26, including validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. All questionnaire items were reported as valid, while Cronbach's Alpha values were 0.883 for work-life balance, 0.888 for compensation, and 0.843 for employee performance. The residuals met the normality criterion based on the Kolmogorov-Smirnov test (Sig. = 0.200); the thesis also reported no multicollinearity or heteroscedasticity concerns. Partially, work-life balance had a positive

### Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no  
234.8576

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

and significant effect on employee performance ( $B = 0.669$ ;  $t = 4.767$ ;  $\text{Sig.} < 0.001$ ), whereas compensation had a positive but statistically insignificant effect ( $B = 0.196$ ;  $t = 1.318$ ;  $\text{Sig.} = 0.199$ ). Simultaneously, the two independent variables significantly affected employee performance ( $F = 76.865$ ; reported  $\text{Sig.} < 0.001$ ). The coefficient of determination ( $R^2 = 0.851$ ) indicates that the model explains 85.1% of the variation in employee performance. These findings highlight the importance of work-life balance in supporting employee performance.

*Keywords: work-life balance; compensation; employee performance; SPSS.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberhasilan organisasi karena karyawan menjalankan proses operasional dan berinteraksi langsung dengan pelanggan. Pada industri jasa kebugaran, kinerja karyawan berhubungan dengan kualitas layanan, ketepatan pelaksanaan tugas, efektivitas kerja, serta kemampuan mempertahankan pengalaman positif bagi anggota. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang berpotensi berkaitan dengan kinerja adalah Work Life Balance, yaitu kemampuan individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakeimbangan dapat mengurangi waktu pemulihan, meningkatkan kelelahan, dan mengganggu konsentrasi. Sebaliknya, keseimbangan yang lebih baik dapat membantu karyawan mempertahankan keterlibatan dan efektivitas kerja. Kajian mengenai Work Life Balance dan kinerja juga dibahas dalam penelitian terdahulu pada bidang manajemen sumber daya manusia, termasuk Nawano et al. (2024).

Faktor lain yang sering diperhatikan organisasi adalah kompensasi, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dan dapat menjadi pendorong motivasi. Namun, hubungan kompensasi dengan kinerja dapat dipengaruhi oleh persepsi keadilan, kesesuaian imbalan, karakteristik pekerjaan, dan faktor organisasi lainnya. Pahira dan Rinaldy (2023) menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung kinerja organisasi.

Penelitian ini berfokus pada Tradebullz Fitness Center Cikunir dan menguji pengaruh Work Life Balance serta kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian adalah memberikan bukti empiris dari data kuesioner karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola dalam menentukan prioritas pengelolaan sumber daya manusia.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah karyawan Tradebullz Fitness Center Cikunir. Teknik sampling yang digunakan adalah

sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi yang menjadi sasaran penelitian dilibatkan sebagai responden, dengan jumlah sampel 30 orang. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert 1-5.

Work Life Balance (X1) diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Kompensasi (X2) mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 26, meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Keputusan statistik ditetapkan pada taraf signifikansi 5%. Item dinyatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (0,361 untuk  $n = 30$ , sebagaimana digunakan dalam skripsi). Instrumen dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Pengaruh parsial dan simultan dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas

| No | Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------|----------|---------|------------|
| 1  | X1.1 | 0,893    | 0,361   | Valid      |
| 2  | X1.2 | 0,741    | 0,361   | Valid      |
| 3  | X1.3 | 0,915    | 0,361   | Valid      |
| 4  | X1.4 | 0,809    | 0,361   | Valid      |
| 5  | X1.5 | 0,757    | 0,361   | Valid      |

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki standar valid bagi seluruh butir pernyataan dengan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel 0,361 pada setiap masing-masing pernyataan. Hal ini, menunjukkan bahwa indikator pada variabel *Work Life Balance* (X1) dianggap valid serta layak di gunakan dalam pengumpulan data.

## 3.2 Uji Reliabilitas

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .888             | 5          |

Pada tabel diatas menunjukkan variabel *Work Life Balance* (X1) nilai koefisien Cronbach Alpha bernilai  $0,883 > 0,60$ . Hasil instrumen pada variabel ini dinyatakan reliabel dan memiliki kekonsistenan yang baik.

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .883             | 5          |

Tabel diatas untuk variabel Kompensasi (X2) nilai koefisien Cornbach's Alpha menunjukkan hasil 0,888. Nilai tersebut juga melebihi batas minimal yaitu 0,60, yang artinya pada variabel Kompensasi (X2) tergolong reliabel.

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .843             | 5          |

Selanjutnya, pada tabel variabel kinerja karyawan juga menunjukkan nilai koefisien Cronbach Alpha melebihi batas minimal 0,60 yaitu 0,843. Hasil tersebut menunjukkan nilai variabel kinerja karyawan (Y) memenuhi kriteria reliabel.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                          |                         | Unstandardized Residual |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| N                                        |                         | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .0000000                |
|                                          | Std. Deviation          | 1.43936145              |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .097                    |
|                                          | Positive                | .097                    |
|                                          | Negative                | -.096                   |
| Test Statistic                           |                         | .097                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .200 <sup>d</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                    | .651                    |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound             |
|                                          |                         | Upper Bound             |
|                                          |                         | .639                    |
|                                          |                         | .664                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

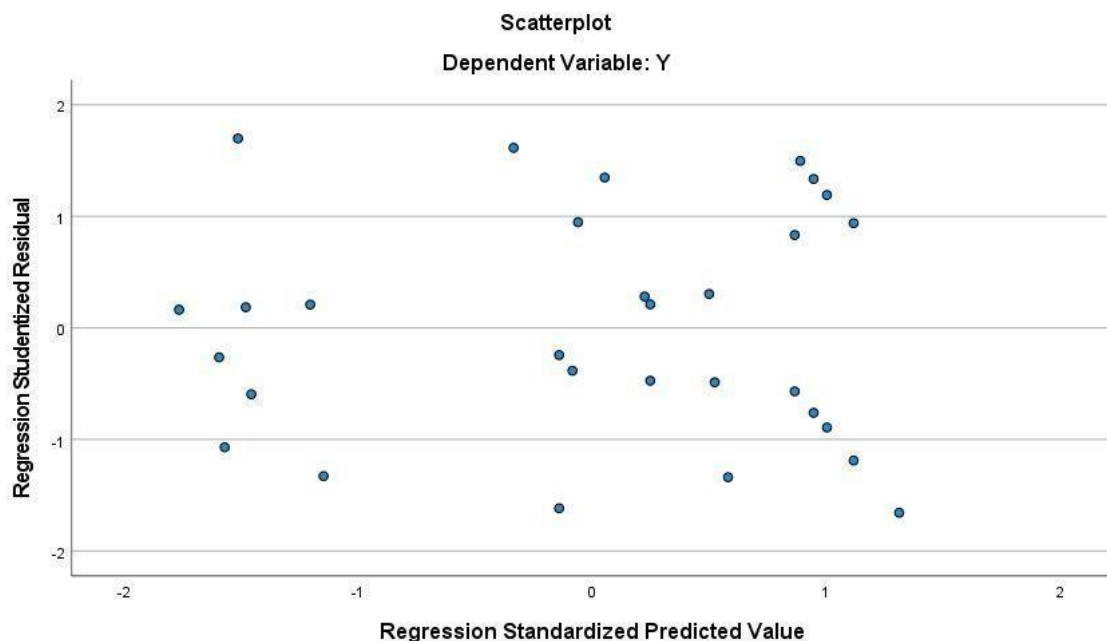
Pada Tabel hasil uji normalitas one sample kolmogorov-smirnov (ks), diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian, data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan.

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 2.738                       | 1.443      |                           | 1.897 | .069  |                         |       |
|       | X1         | .669                        | .140       | .738                      | 4.767 | <.001 | .231                    | 4.332 |
|       | X2         | .196                        | .148       | .204                      | 1.318 | .199  | .231                    | 4.332 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai tolerance variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,231 dan nilai VIF sebesar 4,332. Sementara itu, variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,231 dan nilai VIF sebesar 4,332. Karena seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi dan dapat memenuhi asumsi multikolinearitas.



Berdasarkan gambar (Scatterplot), terlihat bahwa titik-titik menyebar acak diatas dan di bawah angkat nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Penyebaran titik- titik pada gambar menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstans. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan.

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .922 <sup>a</sup> | .851     | .840              | 1.492                      | 1.838         |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel diperoleh Durbin- Watson (DW) sebesar 1,838. Uji autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu (error) pada suatu periode dalam model regresi. Nilai 1,838 berada disekitar dU dan 4- dU. Oleh karena itu, tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant) | 2.738                       | 1.443      |                           | 1.897 | .069  |
|       | X1         | .669                        | .140       | .738                      | 4.767 | <.001 |
|       | X2         | .196                        | .148       | .204                      | 1.318 | .199  |

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 2.738 + 0,669 (X1) + 0,196 (X2)$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan :

1. konstanta sebesar 2,738 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance* (X1) dan Kompensasi (X2) dianggap konstan ( bernilai 0), maka nilai kinerja karyawan ( Y ) adalah sebesar 2,738.
2. koefisien regresi *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,669 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel *Work Life Balance* akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,669 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,196 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel Kompensasi (X2) akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,196 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan

### 3.5 Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant) | 2.738                       | 1.443      |                           | 1.897 | .069  |
|       | X1         | .669                        | .140       | .738                      | 4.767 | <.001 |
|       | X2         | .196                        | .148       | .204                      | 1.318 | .199  |

a. Dependent Variable: Y

Melalui Tabel di atas dapat disimpulkan yaitu :

- a. Nilai variabel *Work Life Balance* (X1) yaitu, T hitung sebesar 4,767 dengan signifikan.  $0,000 < 0,05$ , sehingga H1 diterima dan H0 ditolak
- b. Nilai variabel Kompensasi (X2) yaitu, T hitung sebesar 1,318 dengan signifikan 0,199  $> 0,05$ , sehingga H2 ditolak dan H0 diterima

Hal ini menyimpulkan bahwa Work Life Balance (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Kompensasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 342.086        | 2  | 171.043     | 76.865 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 60.081         | 27 | 2.225       |        |                    |
|       | Total      | 402.167        | 29 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pada Tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 76,865 dengan nilai sig. <001 . karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 (001 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan demikian, kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja Karyawan (Y), sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak untuk digunakan.

### 3.6 Koefisien Determinasi

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .922 <sup>a</sup> | .851     | .840              | 1.492                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel diatas determinasi simultan, terlihat nilai R square sebesar 0,851 atau dalam persen 85,1%. Artinya variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel Y sebesar 85,1% Sisa 14,9% dijelaskan oleh faktor lain.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .917 <sup>a</sup> | .841     | .835              | 1.511                      |

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan gambar tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,841 atau dalam persen 84,1%. Artinya variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel Y sebesar 84,1% Sisa 15,9% dijelaskan oleh faktor lain.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .851 <sup>a</sup> | .725     | .715              | 1.988                      |

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan gambar tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,725 atau dalam persen 72,5%. Artinya variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel Y sebesar 72,5% Sisa 27,5% dijelaskan oleh faktor lain.

### 3.7 Pembahasan

Temuan utama penelitian adalah pengaruh positif dan signifikan Work Life Balance terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi berkaitan dengan kemampuan karyawan menjalankan tugas. Dalam konteks pusat kebugaran, pengelolaan jadwal kerja, waktu istirahat, dan pembagian tanggung jawab berpotensi menjadi perhatian manajemen agar karyawan dapat mempertahankan kualitas layanan.

Berbeda dengan Work Life Balance, kompensasi menunjukkan koefisien positif tetapi tidak signifikan secara parsial. Temuan ini tidak berarti kompensasi tidak penting, melainkan data penelitian ini belum memberikan bukti statistik yang cukup bahwa kompensasi memiliki pengaruh tersendiri terhadap kinerja setelah Work Life Balance diperhitungkan dalam model. Kemungkinan terdapat faktor lain, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, keadilan kompensasi, atau keterkaitan antarvariabel yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, organisasi tetap perlu mengelola kompensasi secara adil dan transparan tanpa menganggap kenaikannya otomatis meningkatkan kinerja.

Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa kinerja karyawan lebih tepat dipahami melalui model yang mempertimbangkan lebih dari satu faktor. Meski demikian, jumlah responden hanya 30 orang dan penelitian dilakukan pada satu lokasi, sehingga generalisasi hasil ke pusat kebugaran lain perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian berikutnya dapat memperluas jumlah responden dan lokasi serta menambahkan variabel relevan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 30 karyawan Tradebullz Fitness Center Cikunir, dapat disimpulkan bahwa: (1) Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $B = 0,669$ ;  $t = 4,767$ ;  $p < 0,001$ ); (2) kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial ( $B = 0,196$ ;  $t = 1,318$ ;  $p = 0,199$ ); (3) Work Life Balance dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F = 76,865$ ; dilaporkan  $p < 0,001$ ); dan (4) model memiliki  $R^2$  sebesar 0,851, yang menunjukkan bahwa 85,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel dalam model.

## 5. SARAN

Manajemen Tradebullz Fitness Center Cikunir disarankan memperhatikan keseimbangan jadwal kerja dan kehidupan pribadi karyawan, termasuk pembagian shift yang proporsional, kejelasan jadwal, serta kesempatan istirahat yang memadai. Kebijakan kompensasi juga perlu dievaluasi dari sisi keadilan, transparansi, kesesuaian beban kerja, dan komunikasi kepada karyawan. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan responden yang lebih banyak dan beberapa pusat kebugaran, serta menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cakranegara, M. P. (2025). Pengaruh work life-balance dan kebijakan fleksibilitas kerja terhadap tingkat stres kerja. 14, 2487-2504. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1627>
- Juni, N., M., V. G., Lay, A. C., & lainnya. (2024). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. 2(2), 144-155.
- Nawano, R., Wahyuni, N., Johan Mofu, C., & Nurul Fikri, M. (2024). Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 11(2), 180-186.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(02), 810-817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Gs, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. 2(1).
- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(05). <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>