



Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Purwa Caraka Music Studio Cinere

¹Khairul Umam

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Bachtiar Arifudin Husain

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jalan Suryakencana No. 1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

[1khairulums503@gmail.com](mailto:khairulums503@gmail.com) , [2dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id)

Abstract This study aims to determine how the influence of compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Purwa Caraka Music Studio partially and simultaneously. This research uses quantitative methods. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 60 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The result of the partial compensation variabel (X1) obtained t count $>$ t table ($10,602 > 2,002$). This means that compensation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). statistical test of work thisdiscipline variable (X2) on employee performance obtained t count $>$ t table ($10,714 > 2,002$) this means that work discipline has a significant effect on employee performance (Y). simultaneous hypothesis testing obtained F count $>$ F table ($85,490 > 3,16$). So it can be concluded that the compensation (X1) and work discipline (X2) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y). the coefficient of determination is obtained by R square equal to 0,750, meaning that the work environment and work discipline variables together have an influence contribution of 25% on employee performance. While the remaining 75% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefesien korelasi, koefesien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($10,602 > 2,002$). Artinya kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($10,714 > 2,002$). Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($85,490 > 3,16$). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). koefesien determinasi diperoleh R square sebesar 0,750, artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 25% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensation, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

**Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pt. Purwa Caraka Music Studio Cinere**

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki kompensasi yang cukup akan memungkinkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan masing-masing dengan baik. Akan tetapi kondisi pencapaian kompensasi pada karyawan di PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere masih ada yang belum mencapai standar yang diharapkan karyawan seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Data Kompensasi Karyawan PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere

Jabatan	Kinerja	Senioritas	Kebutuhan	Keadilan dan Kelayakan	Evaluasi jabatan
Pekerja Tetap	2x/Th	Sangat terjamin	Jenjang Karir jelas	2x gaji pokok	2x gaji pokok
Pekerja Kontrak	2x/Th	Tidak ada	Tidak pasti	Proposional	Proposional

Sumber: PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat di lihat adanya kesenjangan akan pemberian keadilan dan kelayakan pada pekerja tetap dan pekerja kontrak. Serta penulis melakukan wawancara langsung dengan salah seorang pimpinan HRD di PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere mengenai fenomena yang terjadi ini ternyata mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1 Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere

Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja / tahun	Rata2 Alpha/Hari /Tahun	Rata2 Terlambat/Hari/Tahun	Kelalaian Kerja	Jumlah pelanggaran
2020	45	300	15	6	4	25
2021	48	300	18	7	4	29
2022	50	300	21	9	7	37
2023	56	300	24	11	4	39
2024	60	300	28	12	5	45

sumber : PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa absensi karyawan setiap tahun terdapat kecenderungan tingkat ketidakhadiran karyawan yang alpha atau tidak ada kabar, terlambat, kelalaian kerja, dan jumlah pelanggaran meningkat. Tentu hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere. Salah satu faktor dari menurunnya kinerja karyawan yaitu disiplin karyawan untuk bekerja.

Tabel 3 Data Kinerja Karyawan PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere

No	Tahun	Target PAID	Pencapaian PAID	Persentase PAID
1	2020	12.000	9.576	79%
2	2021	13.500	9.672	73%
3	2022	14.200	11.196	78%
4	2023	15.200	12.048	79%
5	2024	16.000	15.000	93%

Sumber : PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere

Pada tabel diatas menjelaskan pencapaian target PAID. PAID adalah jumlah konsumen yang melakukan pembayaran setelah ditelepon oleh karyawan. Pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 masih belum mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan yaitu 12.000 PAID di tahun 2020, 13.200 PAID di tahun 2021, 14.200 PAID di tahun 2022, 15.200 PAID ditahun 2023 dan 16.000 PAID di tahun 2024. PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere hanya baru bisa mencapai target tertinggi di angka 15.000 PAID yaitu di tahun 2024.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere”.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Menurut Husein (2019:38) berpendapat Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanakan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Jauvani (2019:825) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) dalam Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel menurut Sugiyono (2019:63) berpendapat “operasional variabel adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

1. Variabel Independen atau Bebas (X1 dan X2)

Menurut Sugiyono (2019:33) berpendapat “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi:

a. Kompensasi (X1)

Menurut Simamora (2018:445) menjelaskan bahwa “Kompensasi adalah semua pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan”. Adapun indikator kompensasi yaitu: Gaji, Upah, Insentif, Tunjanga, dan Fasilitas.

b. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa “Disiplin Kerja “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan peraturan kerja, dan Etika kerja.

c. Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pengetahuan kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab.

2. Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2019:39) berpendapat “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Manurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pengalaman Kerja, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian Sejarah Singkat PT. Purwa Caraka

PT. Purwa Caraka Music Studio berdiri pada tahun 1988, bermula dari sebuah rumah kecil di Jl. Mangga no. 12 Bandung. Kemudian pada tahun 1993 dibuka cabang kedua yaitu di Jl. Lengkong Dalam No. 3 Bandung dan selanjutnya dipindahkan ke kantor pusat Jl. Sriwijaya No. 44 Bandung yang lebih representatif. Pada bulan April tahun 2000 menyusun cabang di pulau Batam bekerja sama dengan Sheila music. Purwa Caraka Music Studio Jakarta, Jl. BDN Raya No. 10 B Jakarta Selatan dibuka pada bulan Oktober tahun 2000.

PT. Purwa Caraka Music Studio adalah sebuah perusahaan yang berdedikasi dalam pendidikan musik. Purwa Caraka Music Studio menawarkan berbagai kursus yang cocok untuk berbagai usia. Kami melibatkan tim guru yang sangat berkualitas dan terlatih dalam melakukan kurikulum kami dengan cermat dan teknik pengajaran yang inovatif. Buku teks berwarna-warni yang kami gunakan dalam kurikulum kami akan memudahkan siswa dalam menangkap kepentingan dan imajinasi mereka. Diperkaya dan dilengkapi oleh berbagai penampilan dari siswa kami dalam konser reguler dan resital.

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.948	3.966		1.248	.217
	KOMPENSASI	1.146	.108	.812	10.602	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data diolah Spss tahun 2025

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,948 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 4,948. Nilai koefisien regresi sebesar 1,146. sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya kompensasi sebesar 4,948.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

**Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pt. Purwa Caraka Music Studio Cinere**

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.479	2.958		1.852	.069
	DISIPLIN	.845	.079	.815	10.714	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data diolah Spss tahun 2025

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,479 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 5,479. Nilai koefisien regresi sebesar 0,845, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya disiplin kerja sebesar 5,479.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.529	3.430		1.321	.192
	KOMPENSASI	.641	.145	.455	4.418	.000
	DISIPLIN	.484	.107	.467	4.539	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data diolah Spss tahun 2025

- Nilai konstanta = 4,529 ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 4,529.
- Nilai kompensasi (X1) = 0,641 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Nilai disiplin kerja (X2) = 0,484 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.948	3.966		1.248	.217
	KOMPENSASI	1.146	.108	.812	10.602	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data diolah Spss tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dalam pengujian ini diperoleh nilai T tabel sebesar 2,002 dan taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Dari tabel tersebut diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 10,602 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.602 > 2.002$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.479	2.958		1.852	.069

DISIPLIN	.845	.079	.815	10.714	.000
a. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber Data diolah Spss tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dalam pengujian ini diperoleh nilai T tabel sebesar 2,002 dan taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Dari tabel tersebut diketahui bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 10,714 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,714 > 2,002$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1311.660	2	655.830	85.490
	Residual	437.273	57	7.671	
	Total	1748.933	59		

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

Sumber Data diolah Spss tahun 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(85,490 > 3,16)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka Ho3 ditolak Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi (X1) dan disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere. Hasil uji parsial Variabel X1 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai $t_{hitung} 10,602 > t_{tabel} 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji parsial Ho1 ditolak dan Ho1 diterima. Artinya kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwanto (2019), Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021), Hernia Helpiana (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere. Hasil uji parsial Variabel X2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai $t_{hitung} 10,714 > t_{tabel} 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji parsial Ho2 ditolak dan Ho2 diterima. Artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendry Wijaya dan Johanes (2019), Jasmalinda (2021), M. Andre Vernandes, Rice Haryanti dan Susi Yulistanty (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere. Dari uji simultan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 85,490 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ho3 diterima. Dapat dikatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021), M. Andre Vernandes, Rice Haryanti

dan Susui Yulistandy (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,498 + 1,146 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($10,602 > 2,002$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,479 + 0,845X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,815 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($10,714 > 2,002$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_02 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere.
3. Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap mkinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,529 + 0,641X_1 + 0,484X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,866 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 75% sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung $> F$ tabel atau ($85,490 > 3,16$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere.

keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Purwa Caraka Music Studio Cinere dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Periode penelitian relatif pendek sehingga tidak dapat diketahui cenderung dalam jangka panjang.
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 60 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Abdullah, & M. Ma'ruf. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Aswara Pressindo.
- Algafari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah, A. (2015). Pengantar Manajemen. Fungsi-Proses-Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Edi Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada media Group.
- H. Edy Sutrisno, M.Si. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-01. Jakarta: Kencana.
- Henry Simamora. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers..
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. (2019). SPSS Statistik Parametik. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Elek Media.
- Sudaryono. (2019). Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Sudjana. (2018). Metode Statistika. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Edisi kelima. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Jurnal:

- Cleopatra, C., Lie, D., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 3(1), 1-7.
- Fajri, C., & Dalmar, H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Ramdan, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk–Jakarta Selatan.
- Setiawan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Unika Atmajaya–Semanggi Jakarta Selatan.
- Oczianda, G. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TUNAS SEJAHTERA LOGISTIC JAKARTA (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Pratama, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Komarudin Komarudin “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour),Lebak Bulus-Jakarta Selatan*”, Vol.6, No.3, ISSN : 2339-0689
- Devi Putri Isnaeni (2019), “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*”, Vol.8, No.2, ISSN : 2339-0689