

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PERKEBUNAN HIJAU PRAYAN PERDANA

Bayu Eko Broto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara

Email: mail.to.bayueb@gmail.com
corresponding mail author: mail.to.bayueb@gmail.com

Abstract : This research was conducted at PT Perkebunan Green Prayan Prime, where this type of research is quantitative research. This study aims to determine the compensation, leadership and work discipline simultaneously influence on the performance of employees at PT Perkebunan Green Prayan Prime. Based on the data obtained by the researchers of the 59 respondents who processed through the stages of scientific and also analyzed through the stages according to the rules of research by testing, were summed up that the calculation Results obtained for the variable Compensation (X1) with a significance of 0,595 showed that the value is smaller than 0.05 and $t_{0,536} < t_{table} 1,677$. The calculation results obtained for the variable Leadership (X2) with a significance less than 0.001 to indicate that the value is smaller than 0.05 and $t_{3,718} > t_{table} 1,677$. The calculation results obtained for the variable Work Discipline (X3) with a significance of 0.000 indicates that the value is smaller than 0.05, and the value of $t_{count} 3,949 > t_{table} 1,677$. Using a significance level of 0.05, then the value of significance F of 0.000 indicates less than 0.05, and the value of $F_{count} 10,463 > F_{table}$ of 2.79. So the hypothesis that there is significant influence between the independent variable Compensation (X1), Leadership (X2), and Work Discipline (X3) simultaneously to variable tied to Employee Performance (Y) can be received.

Keywords: compensation, leadership, discipline, performance

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah sebuah faktor yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan sebuah *output* perilaku kerja seseorang yang diperlihatkan sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan perilakunya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam menaikkan kualitas kinerja para pegawai atau karyawan, suatu organisasi atau perusahaan bisa menggapainya dengan beberapa cara, antara lain seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja, gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para bawahannya, dan sikap disiplin kerja pegawai atau karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut diharapkan para pegawai dapat bersikap sesuai dengan rencana manajemen sumber daya manusia yang sudah dibuat sebelumnya oleh perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Kualitas SDM dapat terpenuhi apabila kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan pertimbangan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Ketika kepentingan karyawan ini dapat diakomodasi oleh perusahaan, maka akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan, yang selanjutnya akan mendorong motivasi agar bekerja secara produktif dan efisien.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Hijau Prayan Perdana, baik secara parsial maupun secara simultan.

II. LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

LANDASAN TEORI

1. Kompensasi

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan keuangan yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberi kompensasi

2. Kepemimpinan

Maju mundurnya perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dalam rangka mengelola sumber daya manusia yang ada karena pemimpin tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri saja, melainkan dengan meminta bantuan orang lain untuk membantu dengan memberikan tugas-tugas kepada orang lain dalam hal ini bawahannya.

Menurut Fahmi (2012) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

3. Disiplin

Menurut Mangkunegara, A, P (2013) Disiplin adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

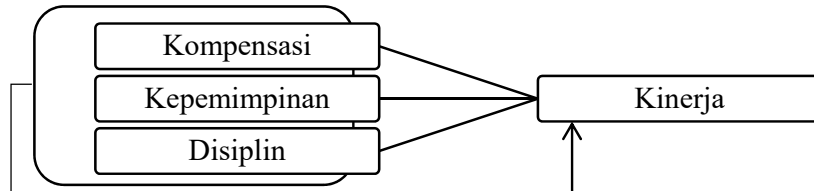
Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

4. Kinerja

Menurut Hasibuan (2013) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Karena kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

5. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT Perkebunan Hijau Prayan Perdana yang berjumlah 59 orang. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*. Responden akan diberikan seperangkat kuesioner yang setiap jawabannya menggunakan skala *Likert*. Setelah itu menyebarkan kuesioner, hasilnya kemudian diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 24 untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode yang digunakan dalam analisis data adalah melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas data, analisis regresi berganda, determinasi, coefficient, analisis t value dan sig, dan analisis F value.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	42	85,7 %
Perempuan	7	14,3%
Total	49	100%

Sumber: Data yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki 42 orang atau 85,7 %, sedangkan wanita 7 orang atau 14,3 %.

b. Data responden berdasarkan umur

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
18-25	6	13%
26-35	26	53%
36-45	12	24%
46-55	5	10%
Total	49	100%

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, maka diketahui umur responden mayoritas dengan tingkat persentase sebesar 53% yaitu pada umur antara 26 tahun sampai 35 tahun yang berjumlah 26 orang.

c. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK/ Sederajat	35	72%
Diploma	8	15%
SI	6	13%
Total	49	100%

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan data pada tabel, dapat dijelaskan lebih rinci mengenai jumlah responden mayoritas berpendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 72% dengan jumlah 35 orang responden, dan paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir SI berjumlah 13% dengan jumlah 6 orang responden.

d. Data Reponden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4

Data Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan

Keterangan	Jumlah	Persentase
0 - Rp. 4.130.000	35	72%
Rp. 4.130.000 – Rp. 6.000.000	8	15%
> Rp. 6.000.000	6	13%
Total	49	100%

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan data pada tabel, dapat dijelaskan lebih rinci mengenai jumlah responden mayoritas berpendapatan dibawah Rp. 4.130.000 yaitu sebanyak 72% dengan jumlah 35 responden, dan paling sedikit adalah responden dengan pendapatn diatas Rp.6.000.000 berjumlah 13% dengan jumlah 6 orang responden.

e. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterngan	Jumlah	Persentese
1 – 4 tahun	27	55%
5 – 10 tahun	12	25%
10 > tahun	10	20%
Total	49	100%

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan data pada tabel, dapat dijelaskan lebih rinci mengenai jumlah responden dengan didominasi oleh yang masa kerja 1-4 tahun yaitu sebanyak 55% dengan jumlah 27 orang responden, dan

paling sedikit adalah responden dengan masa kerja besar dari 10 tahun yaitu berjumlah 20% dengan jumlah 10 orang responden.

2. Analisis Data (Analisis Statistik Deskriptif)

Berikut ini hasil statistik deskriptif untuk setiap variabel penelitian yang menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, mean, dan standar deviasi adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kompensasi	49	32.00	35.00	38.7755	3.12624
Kepemimpinan	49	46.00	60.00	57.8776	6.43126
Disiplin Kerja	49	28.00	40.00	34.0408	2.73143
Kinerja Karyawan	49	41.00	55.00	46.2240	3.72866
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel dapat diketahui pada variabel Kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 22.00 dan nilai maksimum 35.00, mean yang dihasilkan adalah 38.7755 dengan standard deviasi sebesar 3.12624. Dengan jumlah responden sebesar 59 responden. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai minimum 46 dan nilai maksimum 60. Mean yang dihasilkan adalah 57.8776 dengan standard deviasi sebesar 6.43126. Dengan jumlah responden sebesar 49 responden. Pada variabel Disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 28.00 dan maksimum 40. Mean yang dihasilkan adalah 2.73143 dengan standard deviasi sebesar 34.0408. Dengan jumlah responden sebesar 49 responden. Pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 41.00 dan maksimum 55.00. Mean yang dihasilkan adalah 46.2240 dengan standard deviasi sebesar 3.72866. Dengan jumlah responden sebesar 49 responden.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 7. Uji Validitas

Variabel Laten	Variabel teramati	R Hitung	Ket
Kompensasi	X1.1	0.826	Valid
	X1.2	0.870	Valid
	X1.3	0.811	Valid
	X1.4	0.625	Valid
	X1.5	0.825	Valid
	X1.6	0.858	Valid
	X1.7	0.858	Valid
	X1.8	0.838	Valid
	X1.9	0.859	Valid
Kepemimpinan	X2.1	0.408	Valid
	X2.2	0.619	Valid
	X2.3	0.667	Valid
	X2.4	0.556	Valid
	X2.5	0.657	Valid

	X2.6	0.606	Valid
	X2.7	0.408	Valid
	X2.8	0.657	Valid
	X2.9	0.606	Valid
	X2.10	0.408	Valid
	X2.11	0.657	Valid
	X2.12	0.606	Valid
	X2.13	0.408	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.647	Valid
	X3.2	0.514	Valid
	X3.3	0.647	Valid
	X3.4	0.479	Valid
	X3.5	0.745	Valid
	X3.6	0.776	Valid
	X3.7	0.647	Valid
	X3.8	0.747	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.826	Valid
	Y1.2	0.870	Valid
	Y1.3	0.211	Valid
	Y1.4	0.625	Valid
	Y1.5	0.825	Valid
	Y1.6	0.858	Valid
	X1.7	0.759	Valid
	Y1.8	0.625	Valid
	Y1.9	0.825	Valid
	Y1.10	0.858	Valid
	X1.11	0.759	Valid

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan 2020

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, diketahui pernyataan pada kuesioner kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan tersebut memang benar dapat dipakai untuk mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Data Reliability Statistics

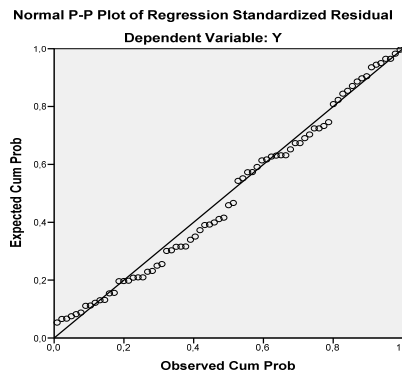
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
Kompensasi	0,758	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,825	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,686	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,686	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan 2020

Tabel menunjukkan variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan nilai dari Cronbach's alpha > 0,6, sehingga item-item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Dari Gambar terlihat bahwa titik-titik terkumpul disekitar garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan bahwa residual model regresi mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas ini maka penelitian ini dapat diteruskan. Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilakukan untuk menengaskan hasil pengujian di atas, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.03458484
Most Extreme Differences	Absolute	0.060
	Positive	0.030
	Negative	-0.060
Test Statistic		0.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan 2020

Berdasarkan output di atas, uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa sig data untuk variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah 0.200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual ke empat variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

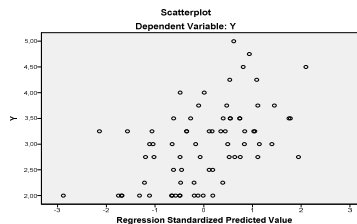
Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
Kompensasi (X1)	0,833	1,201	Bebas Multikolinieritas
Kepemimpinan (X2)	0,738	1,354	Bebas Multikolinieritas
Disiplin kerja (X3)	0,764	1,308	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan 2020

Tabel menunjukkan nilai tolerance variabel kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja $> 0,1$, dan juga nilai VIF < 10 , oleh sebab itu dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot

Hasil di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk sebuah pola tertentu dan tersebar di bawah dan di atas angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	Sig
1	(Constant)	1.000
	(X1)	0.064
	(X2)	0.550
	(X3)	0.972

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan 2020

Dari output di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena ketiga variabel bernilai Sig. lebih dari 0,05, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan untuk kompensasi 0,064, kepemimpinan sebesar 0,550 dan disiplin kerja sebesar 0,972.

5. Analisis Linier Berganda

a. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the E.
1	.514 ^a	0.264	0.232	2.97489

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja_X3, Kepemimpinan_X2, Kompensasi_X1

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan 2020

Berdasarkan tabel model summary pada Tabel di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,264 variabel dependen kinerja data dijelaskan kinerja 26.4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73.6 %. Sedangkan $100\% - 26.4\% = 73.6\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Analisis Coefficients

Tabel 13. Data Unstandardized Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7.474	0.783
Kompensasi_X1	0.076	0.142
Kepemimpinan_X2	0.247	0.066
Disiplin Kerja	0.632	0.160

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas didapatkan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 7,475 + 0,247X_2 + 0,632X_3$$

Nilai konstan menunjukkan pengaruh variabel X (X1, X2 dan X3, bila variabel X naik satu satuan maka akan berpengaruh sebesar satu satuan pada variabel Y. Artinya, variabel Kinerja (Y) akan naik atau terpenuhi satu-satuan X1, X2 & X3.

Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.597 artinya jika Kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.59 satuan. Koefisien bernilai positif artinya Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif.

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.181 artinya jika Kepemimpinan (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.181 satuan. Koefisien bernilai positif artinya antara Kepemimpinan (X2) dan Kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif.

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.077 artinya jika Disiplin Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.077 satuan. Koefisien bernilai positif artinya antara Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif.

6. Hasil Uji Data

a. Hasil Uji T

Tabel 14. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Bebas	t hitung	Sig.
Konstanta	,986	0,330
Kompensasi (X ₁)	,536	0,595
Kepemimpinan (X ₂)	3,718	0,002
Disiplin Kerja (X ₃)	3,949	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing –masing variable independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis 1, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diperoleh untuk variable Kompensasi (X1) dengan signifikansi sebesar 0,595 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,595 > 0,05$) dan $t_{hitung} 0,536 < 1,677 t_{tabel}$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2) Hipotesis 2, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diperoleh untuk variable Kepemimpinan (X2) dengan signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan $t_{hitung} 3,718 > t_{tabel} 1,677$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Hipotesis 3, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja (X3) dengan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai $t_{hitung} 3,949 > t_{tabel} 1,677$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

b. Hasil Uji F

Tabel 15. ANOVA^a

	Model	F	Sig
1	Regression	10..463	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin_X3, Kepemimpinan_X2, Kompensasi_X1,

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan 2020

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diperoleh signifikansi sebesar 0,000^b. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai $F_{hitung} 10,463 > F_{tabel} 2,79$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Perkebunan Hijau Prayan Perdana dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian statistik terhadap uji t pada variabel, menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Hijau Prayan Perdana.
2. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t pada variabel, menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Hijau Prayan Perdana.

3. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t pada variabel menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Hijau Prayan Perdana.
4. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji F Hasil, terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat di terima pada PT.PT Perkebunan Hijau Prayan Perdana.

V. REFERENSI

- Arianto, D. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pengajar. *Jurnal Economia* Vol. 9, No. 2.
- Darmawan, Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kumara, W., dan Utama, W., (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pad Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.3