

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT MITRAMULIA MAKMUR DI SIDOARJO**

**Chusnul Ayu Novianti  
17210984**

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya  
Jl. Wisata Menanggal No. 42 A, Surabaya, Jawa Timur  
e-mail:

**Abstract:**

*This research was conducted at PT. Mitramulia Makmur in Sidoarjo, East Java with the aim of research to examine and analyze the effect of compensation, leadership and work discipline on the employee performance of PT. Mitramulia Makmur in Sidoarjo, East Java. The research was carried out partially and simultaneously. The population of this research is 300 employees of PT. Mitramulia Makmur in Sidoarjo, East Java was used through the population using the Proportional Random Sampling method used in sampling and then tested using the Taro Yamene/Slovin Sample equation and obtained a sample of 75 respondents. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale, while the analysis method used multiple liner analysis. The data analysis is supported by Statistical Product an Service Solution (SPSS) Version 23 in processing primary and secondary data. Followed by data analysis Validity test, reliability test. To test the hypotesis using multiple linier regression analysis, f test, t test and multiple determinant coefficients, then it is also supported using inferential statistical analysis which combines calcic assumption test analysis, namely; multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test. The results of the study obtained the regression coefficient value from multiple linier analysis with compensation variable of 0,857, leadership variabel of 0,753 and work discipline variable of 0,848. In hypothesis testing, the F test is obtained with the results of  $F_{test} 41,215 > F_{table} 2,9$ , with a significant level of 0,000 which is far below 1 and 5%. Which mean that compensation, leadership and work discipline simultaneously affect the performance of PT. Mitramulia Makmur in Sidoarjo, East Java. Then in the t test with the results of the compensation variabel  $t_{test} 3,94089 > t_{table} 1,99210$  with a significant level of  $0,000 < 0,05$  which means that compensation partially affects the performance of PT. Mitramulia Makmur in Sidoarjo, leadership variable  $t_{test} 3,25338 > t_{table} 1,99210$  with a significant level of  $0,000 < 0,05$  which means that leadership partially affects the performance of PT. Mitramulia Makmur in Sidoarjo, work discipline variable  $t_{test} 4,17293 > t_{table} 1,99210$  with a significant level of  $0,000 < 0,05$  which means that work discipline partially affects the performance of PT. Mitramulia Makmur in Sidoarjo.*

**Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline, Employee Performance**

**Abstrak:**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur dengan tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh *kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja* terhadap *kinerja pegawai* PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan secara

parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah 300 karyawan PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur dan Sampel yang digunakan melalui populasi dengan menggunakan metode *Proporsional random sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel kemudian diukur menggunakan persamaan Taro Yamene/Slovin Sample dan diperoleh sampel sebesar 75 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sedangkan metode analisisnya menggunakan analisis linier berganda. Analisa datanya didukung oleh *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 23* dalam pemrosesan data primer dan sekunder. Diikuti dengan analisa data Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Untuk uji Hipotesis menggunakan Analisa Regresi Berganda, Uji F, Uji T serta Koefisien Determinan Berganda, kemudian didukung pula menggunakan analisa statistik inferensial yang menggabungkan analisa Uji Asumsi Klasik yaitu; Uji Multikolinieritas, Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi dari analisis linier berganda dengan variabel kompensasi sebesar 0,857, variabel kepemimpinan sebesar 0,753 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,848. Dalam uji hipotesis diperoleh Uji F dengan hasil  $F_{hitung} 41,215 > 2,9 F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (0%) yang berada jauh dibawah 1 dan 5%, yang memiliki arti secara simultan kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo. Kemudian dalam Uji t dengan hasil variabel kompensasi  $t_{hitung} 3,94089 > t_{table} 1,99210$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang bermakna bahwa kompensasi secara parsial memengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, variabel kepemimpinan  $t_{hitung} 3,25338 > t_{table} 1,99210$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang bermakna secara parsial kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, variabel disiplin kerja  $t_{hitung} 4,17293 > t_{table} 1,99210$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang bermakna secara parsial disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur Sidoarjo.

**Kata Kunci : *Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai***

## **LATAR BELAKANG**

Pada masa globalisasi serta kompetisi perdagangan yang sangat ketat, sumber daya manusia ialah modal utama perusahaan, selaku arah serta pihak dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya perusahaan sendiri misalnya; modal, teknik beserta mesin tidak dapat menghasilkan secara optimal kecuali kinerjanya ditunjang dengan SDM yang dioptimalkan. SDM sebagai unsur utama sebuah bisnis. Supaya pekerjaan dapat berdiri dengan sempurna, perlu mempunyai karyawan berkualitas pada perusahaan dan berusaha mengelola pekerjaan semaksimalnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. SDM menjadi bagian aset utama pada sebuah perusahaan yang sanggup menyampaikan kontribusi yang sangat berharga bagi strategi penggapaian tujuan bisnis. Utamanya kontribusi sumber daya manusia pada proses produksi dapat diperhatikan dimana organisasi jika mempunyai bisnis keuangan yang kuat, bahan baku yang cukup serta teknologi terkini, tetapi tidak memiliki SDM yang sempurna, menjadikan system produksi tidak berjalan. Bagi Mangkunegara (2016), "MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan pengadaan, pemberian penghargaan, pengarahan serta pengalokasian pegawai untuk menggapai tujuan perusahaan".

Kinerja adalah unsur paling utama serta menarik, sebab terlihat seperti manfaat yang sangat penting. Maka dari itu, usaha dalam peningkatan kinerja

karyawan ialah tantangan terbesar yang dihadapi manajemen, sebab kesuksesannya menggapai tujuan serta melanjutkan pekerjaan sangat bergantung pada mutu SDM yang terlibat. Menurut definisi Sinambela (2017) kinerja karyawan diberi pengertian selaku keterampilan karyawan untuk memperelajari keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat penting karena lewat kinerja, kita sanggup melihat bagaimana karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lalu, standar yang jelas dan terukur harus ditetapkan serta dijadikan acuan. Kinerja pegawai ialah hasil yang digapai pegawai menurut standar tertentu yang berlaku untuk jabatan tertentu. Robbins (2015), lebih lanjut percaya bahwa menetapkan tujuan kinerja berarti bahwa tujuan yang ditetapkan tidak hanya bermanfaat pada penilaian kinerja akhir periode, tetapi juga bermanfaat dalam memantau alur kerja sepanjang periode tersebut. Kinerja pegawai ataupun pekerja ialah hasil kerja berdasarkan standar tertentu yang berlaku bagi pegawai dalam kegiatan khusus. Menurut Robbins (2015), kinerja karyawan merupakan fungsi melalui interaksi keterampilan serta motivasi. Menetapkan target kinerja tidak hanya membantu menetapkan target akhir satu periode waktu dan mengevaluasi kinerja, namun juga membantu proses kerja selama periode tersebut.

Masalah kinerja karyawan tidak hanya memengaruhi masalah karyawan, namun juga memengaruhi perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan, seminar, dll; tidak hanya sebagai kepentingan bisnis, tetapi sebagai kepentingan karyawan pula. Kinerja karyawan merupakan ekspresi melalui tugas yang dijalankan karyawan organisasi serta berfungsi selaku standar pengukuran kinerja yang baik untuk menggapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, kinerja merupakan alat utama untuk menggapai tujuan bisnis, sehingga diperlukan kerja keras untuk meningkatkan kinerja. Banyak studi empiris menunjukkan bahwa ada berbagai faktor yang memengaruhi prestasi kerja, antara lain; kompensasi (Fauzi, 2014), kepemimpinan (Ramadhany, 2017), dan disiplin kerja (Septiasari, 2017).

Kompensasi merupakan penjumlahan dari kerja pegawai, kompensasi sendiri dapat dibedakan menjadi 2 yaitu langsung serta tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup upah, bonus/imbalan, dan komisi. Kompensasi tidak langsung termasuk pada upah hari raya serta tunjangan kesehatan (Ruky, 2015). Siagian (2016) percaya kan pentingnya mempertimbangkan kepentingan organisasi beserta karyawan ketika merumuskan dan menerapkan system penghargaan. Rivai (2015) mencantumkan manajemen kompensasi yang efektif untuk beragam tujuan, termasuk mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai sikap yang diharapkan, mengelola dana dan mempertahankan status. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kompensasi ekonomi adalah pendapatan berupa dana yang didapat karyawan selaku balasan jasa yang diberikan kepada pemberi kerja/perusahaan.

Selain kompensasi, dibutuhkan kepemimpinan sempurna sebagai peningkatan kinerja pegawai (Ramadhany, 2017). Organisasi membutuhkan kepemimpinan untuk membimbing anggotanya mengelola organisasi dalam menggapai tujuan yang diharapkan. Bila pimpinan tidak mempunyai jiwa kepemimpinan yang sempurna, ia tidak mampu mengendalikan bawahannya sendiri. Kepemimpinan adalah proses individu atau kelompok memimpin dan memengaruhi tanggung jawab tertentu. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan ialah pengaruh antarpribadi yang terjadi pada keadaan khusus dan dikendalikan oleh sebuah system komunikasi dalam rangka menggapai tujuan atau tugas khusus. Kepemimpinan ialah keterampilan dalam pengaruhi perilaku orang lain, secara perorangan ataupun kelompok untuk menggapai tujuan. Keterampilan orang lain untuk mempunyai tujuan atau kemampuan dalam

menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Dengan ungkapan lain, dalam hal ini pimpinan ialah bertujuan memengaruhi karyawan atau bawahan untuk menggapai misi perusahaan. Pimpinan harus membangun ikatan pribadi beserta orang lain, tidak memenuhi kebutuhan mereka sendiri serta perlu menerima kegagalan. Tiap pimpinan perlu sadar bahwa orang lain mempunyai kemampuan untuk bertindak sebagai subjek daripada objek untuk menciptakan ikatan interpersonal yang efektif. Tugas terpenting seorang pimpinan adalah memutuskan bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam bisnis bukanlah kebetulan dan harus dilakukan dengan sempurna. Semakin tinggi posisi pemimpin bisnis, semakin sulit keputusan yang dibuat.

Faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja (Septiasari, 2017). Disiplin kerja adalah hal yang perlu dipelajari semua karyawan. Pelatihan staf diperlukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Karyawan membutuhkan bimbingan dan nasihat untuk menetapkan aturan bisnis yang baik. Selanjutnya, perusahaan harus berusaha untuk memastikan bahwa aturan tersebut jelas, dapat dimengerti serta berlaku untuk seluruh pegawai (Hasibuan, 2016). Sementara itu, Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kedisiplinan ialah sifat seorang pegawai yang dengan sadar mentaati peraturan dan tata tertib dari berbagai organisasi. Disiplin mempunyai dampak besar terhadap kinerja pegawai, sebab disiplin menjadi salah satu cara melatih pegawai dalam menggunakan peraturan pemerintah. Semakin disiplin, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Memahami pentingnya kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis membahas Skripsi berikut terkait **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur”**.

## KAJIAN LITERATUR

Tepat pada judul skripsi, beberapa variable yang dimanfaatkan pada analisa ini dapat dibagi menjadi variable terikat (X) dan variable bebas (Y):

### 1. Variable Terikat / *dependent variable* (Y)

Variable terikat merupakan variable dipengaruhi oleh variable lain dan penelitiannya ini mengkaji kinerja karyawan. Pengukuran yang dimanfaatkan untuk variable terikat (Y).

a. Kinerja (Y) merupakan hasil yang dicapai individu dalam bentuk barang ataupun jasa dan umumnya dimanfaatkan selaku standar evaluasi diri yang berkaitan dengan pegawai maupun perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016), indikator kinerja adalah:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Kuantitas kerja (*quantity of work*)
3. Pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan (*Job Knowledge*)
4. Kreatifitas (*creativity*)

Kerja sama (*cooperation*)

### 2. Variabel bebas / *independent variable* (X)

Variable bebas merupakan variable yang mempengaruhi variable lainnya. Variable bebas pada analisa ialah kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ).

a. Kompensasi ( $X_1$ ). Menurut Rivai (2015); “Kompensasi adalah hal yang didapat karyawan atas jasanya kepada perusahaan. Kompensasi adalah salah satu layanan yang diberikan oleh fungsi SDM sehubungan dengan bonus individu sebagai imbalan atas kinerja tugas organisasi”.

Hasibuan (2016) mencatat bahwa terdapat indikator kompensasi pada umumnya ialah:

5. Gaji
6. Upah
7. Upah insentif
8. Asuransi
9. Tunjangan

- b. Kepemimpinan ( $X_2$ ). Hasibuan (2017) berpendapat kepemimpinan ialah pengaruh *interpersonal influence* yang diberikan pada sebuah keadaan yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran tertentu melalui proses komunikasi.

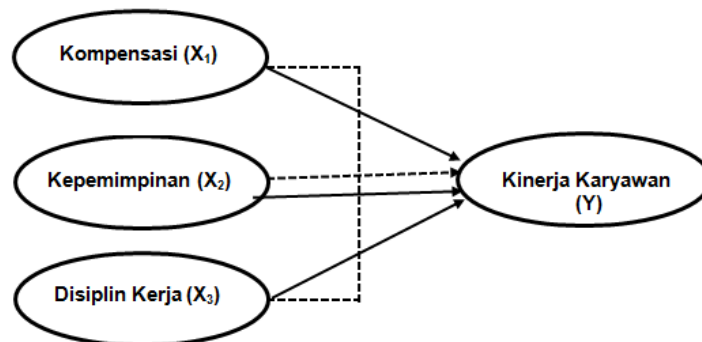
Rivai (2017) berpendapat bahwa seorang manajer harus mampu mengembangkan kedewasaan terhadap suatu instansi atau organisasi saat menjalankan kepemimpinan. Kepemimpinan dibagi menjadi 5 indikator:

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- 2) Kemampuan yang efektifitas
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

- c. Disiplin kerja ( $X_3$ ). Menurut Siagian (2016) "Disiplin merupakan model pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan serta menciptakan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai hingga dapat sukarela bekerja dengan karyawan lain dengan rutin dan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja".

Menurut Singodimejo, indikator disiplin kerja dalam Sutrisno (2016), ialah:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap peraturan kerja
- 5) Taat terhadap pimpinan



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Keterangan :

- ..... → = hubungan secara simultan  
————→ = hubungan secara parsial

Menurut penjelasan yang telah diberikan pada pembahasan sebelumnya dan terhadap struktur pemikiran yang telah diuraikan, maka mampu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi memengaruhi kinerja pegawai pada PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur.
2. Kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai secara parsial pada PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur.
3. Disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara parsial pada PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur.
4. Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara simultan pada PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan dalam pengembangan matematika, teori maupun asumsi tentang fenomena penelitian ini yang kemudian diperoleh dalam bentuk angka ataupun data kualitatif yang diberi nomor. Populasi penelitian ini adalah 300 karyawan PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur dan Sampel yang digunakan melalui populasi diperoleh menggunakan metode *Proporsional random sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel ketidak ada elemen yang homogen dan proporsional tidak bertingkat dalam suatu populasi dan kemudian diukur menggunakan persamaan Taro Yamene/Slovin:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

n = jumlah sampel

N = (jumlah populasi = 300 responden)

d<sup>2</sup> = presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{300}{300.01^2 + 1} = \frac{300}{4} = 75$$

Sehingga disimpulkan sampel penelitian 75 tenaga kerja PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, Jawa Timur.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner serta pengukurannya dinyatakan dalam 5 poin dengan penggunaan skala likert pada setiap pertanyaan. Total pernyataan yang perlu direspon responden pada survei ini ialah 30 bagian yang menjelaskan 10 pernyataan dalam memperoleh data variable kompensasi (X<sub>1</sub>), 10 pernyataan kepemimpinan (X<sub>2</sub>), 10 pernyataan disiplin kerja (X<sub>3</sub>).

Analisa data pada penelitian ini memanfaatkan regresi berganda serta didukung oleh *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 23* dalam pemrosesan data primer dan sekunder. Diikuti dengan analisa data Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Untuk uji Hipotesis menggunakan Analisa Regresi Berganda, Uji F, Uji T serta Koefisien Determinan Berganda. Kemudian didukung pula menggunakan analisa statistik inferensial yang menggabungkan analisa Uji Asumsi Klasik yaitu; Uji Multikolinieritas, Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo. Pada bahasan berikut, derajat pengaruh variable-variable tersebut sebagian ataupun sekaligus dijelaskan dengan berbagai argumentasi berdasarkan uraian di atas, yaitu:

1. Kompensasi secara parsial memengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, teruji dan benar. Dikarenakan t-hitung kompensasi lebih besar daripada t-table ( $3,94089 > 1,99210$ ). Mampu diperhatikan pula terhadap taraf significant yaitu 0,000 terletak pada bawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .  
Tepat pada situasi lapangan dimana kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo dan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Kepemimpinan secara parsial memengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo, teruji dan benar. dikarenakan t-hitung kepemimpinan lebih besar daripada t-table ( $3,25338 > 1,99210$ ). Mampu diperhatikan pula terhadap taraf significant yaitu 0,000 terletak pada bawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .  
Tepat pada situasi PT. Mitramulia Makmur Sidoarjo, kepemimpinan yang baik bisa mendukung pegawai bekerja dengan aman serta nyaman dan mereka bekerja dengan penuh motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur Sidoarjo, teruji serta benar. Dikarenakan t-hitung disiplin kerja lebih besar daripada t-table ( $4,17293 > 1,99210$ ). Mampu diperhatikan pula terhadap taraf significant yaitu 0,000 terletak pada bawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .  
Tepat pada situasi PT. Mitramulia Makmur Sidoarjo, dimana pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi beserta kinerja yang sangat baik.
4. Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur Sidoarjo. Dikarenakan F hitung kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja tersebut lebih besar dari F table ( $41,215 > 2,49$ ). Mampu diperhatikan pula terhadap taraf significant yaitu 0,000 (0%) yang berada jauh dibawah 1 dan 5%.  
Tepat pada situasi PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo bahwa secara Bersama-sama (simultan) kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Menurut perolehan hasil analisa regresi linear berganda beserta bahasan yang sudah dilampirkan, mampu disimpulkan menjadi:

1. Kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo.
2. Kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo.
3. Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo.
4. Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo.

Berdasarkan apa yang telah disimpulkan di atas, beberapa saran konstruktif dapat dibuat serta digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo yaitu :

1. Seharusnya Pimpinan PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo secara berkala mengevaluasi besarnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai berdasarkan nilai inflasi yang terjadi pada tahun berjalan, dan menaikkan kompensasi tersebut minimal sebesar nilai inflasi. Dengan demikian nilai

kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak akan turun karena faktor inflasi.

2. Seharusnya Pimpinan PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo menjaga kepemimpinan yang sangat baik dan mampu mengayomi karyawan. Disamping itu Pimpinan perlu secara rutin memberikan motivasi dan pengarahan kepada karyawan, dengan demikian semangat kerja pegawai terus meningkat untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Hendaknya Pimpinan PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo menerapkan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, dan perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang sangat disiplin dan karyawan yang sering melanggar disiplin kerja akan dikenakan *punishment* oleh perusahaan.
4. Hendaknya Pimpinan PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo secara berkala, misal setiap 3 (tiga) bulan, melakukan pemilihan karyawan terbaik. Dengan demikian setiap pegawai akan berusaha meningkatkan kinerja mereka.
5. Hendaknya Pimpinan PT. Mitramulia Makmur di Sidoarjo secara berkala memberikan pelatihan kepada seluruh pegawai sehingga ilmu pengetahuan dan kompetensi mereka selalu ter *up-date* sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kompetensi yang selalu ter-*up-date* maka seluruh karyawan akan mampu bekerja secara profesional.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Melayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Rajawali. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Remaja Rosdarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal Zainal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. PT. RAJAGRAFINDO. Depok-Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Kedelapan*. Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.