BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN.

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang penulis lakukan di PT. INTI (Persero) tentang " Analisis Penggajian Untuk Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan di Bagian Personalia PT. INTI (Persero) Bandung. Maka dapat ditarik kesimpulan gaji sebagai daya pendorong semangat untuk bekerja yang dapat mengarahkan / menyalurkan perilaku seseorang kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penilaian prestasi kerja karyawannya PT. INTI (Persero) Bandung. Berpedoman pada daftar pelaksanaan pekerjaan (DP3) yang merupakan rangkuman dari salah satu peraturan kepegawaian PT. INTI (Persero). Dalam hal ini PT. INTI (Persero) menetapkan standar pilihan yang dijadikan pedoman kerja pegawainya sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang dipegang.

Gaji dan prestasi kerja merupakan suatu kesatuan yang saling mempengaruhi dan tak dapat dilepaskan satu sama lain. Penetapan upah gaji yang bak di PT. INTI (Persero) akan berakibat pada peningkatan prestasi kerja, maka perusahaan akan memperoleh laba dan kontiunitas perusahaan akan terjamin.

PT. INTI (Persero) sampai sekarang terus mengalami perkembangan yang memuaskan walaupun ada beberapa faktor penghambat, tetapi ini dapat diatasi dengan baik. Ini berarti tujuan perusahaan dapat terus tercapai yaitu dalam meningkatkan prestasi kerja.

Jadi setelah penulis melakukan Analisis Penggajian Untuk Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan dapat menyimpulkan bahwa dengan diaturnya kembali Manajemen di bidang keuangan khususnya dalam penggajian karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan ini tidak secara langsung akan mempengaruhi aktifitas perusahaan kearah yang lebih baik dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

4.2 SARAN_SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa penetapan gaji di PT. INTI (Persero) penulis akan mencoba memberikan sedikit saran sebagai berikut :

1. Untuk tetap menjaga kualitas Sumber Daya Manusia sebaiknya upah / gaji ditetapkan dan lebih ditingkatkan.
2. Didalam penetapan upah/gaji haruslah disesuaikan dengan prestasi kerja masing-masing individu dengan cara dilakukannya penilaian prestasi kerja karyawan agar dapat memperoleh karyawan yang berprestasi sesuai dengan keinginan perusahaan