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 KARYAWAN DI SBU MOBILE COMMUNICATION NETWORK / MANAJEMEN PROYEK 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 kerja karyawannya PT. INTI (PERSERO) Bandung. Berpedoman pada daftar pelaksanaan pekerjaan 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.

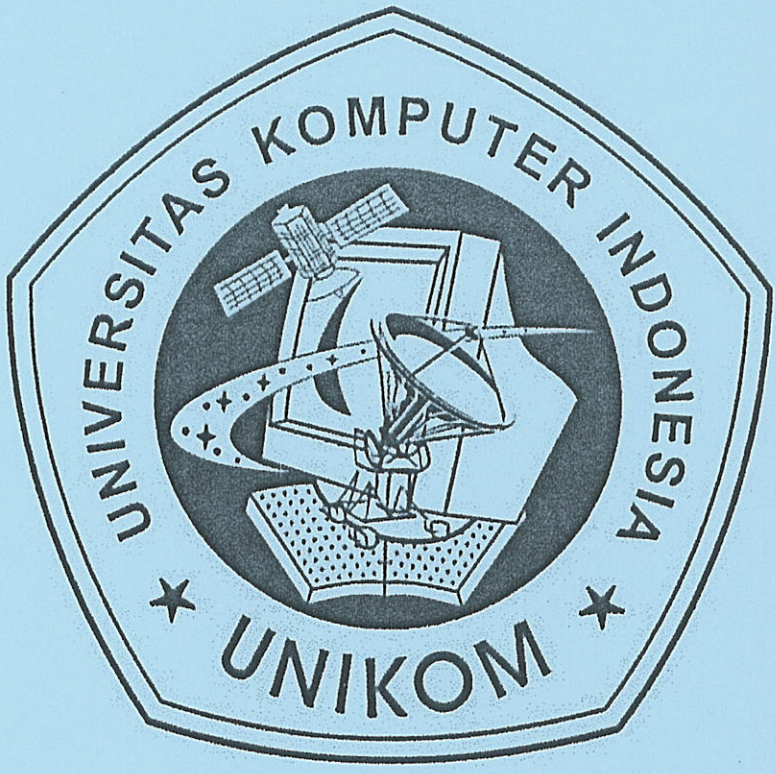
PT. INTI (PERSERO) sampai sekarang terus mengalami perkembangan yang memuaskan walaupun ada beberapa faktor penghambat, tetapi ini dapat diatasi dengan baik. Ini berarti tujuan perusahaan dapat terus tercapai yaitu dalam meningkatkan karyawan dalam pekerjaannya.

Jadi setelah penulis melakukan Analisis Penggajian Untuk Peningkatan Karyawan dapat menyimpulkan bahwa dengan diaturnya kembali, manajemen di bidang keuangan khususnya dalam penggajian karyawan dapat meningkatkan kerjanya dan ini tidak secara langsung akan mempengaruhi aktivitas 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 peningkatan kerja karyawannya masing-masing individu dan cara dilakukannya penilaian kerja karyawan agar dapat memperoleh karyawan yang berprestasi sesuai dengan keinginan perusahaan.


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM