

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan perhitungan uji t dimana t hitung (7,082) lebih besar dari t tabel (2,024394) dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian ini, dapat diartikan bahwa besarnya gaji dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Bangunan Sentosa Abadi.

4.2 Saran

Dari hasil penelitian saran yang akan diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil uji t pada variabel gaji terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh positif, perusahaan sebaiknya memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan.
2. Perusahaan juga hendaknya lebih memperhatikan karyawan tidak hanya *sales* atau *marketing* perihal insentif, namun setiap divisi agar setiap karyawan merasa adil terhadap gaji yang diberikan perusahaan.

3. Selain pemberian gaji, perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi agar dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi karyawan CV Bangunan Sentosa Abadi, hendaknya bekerja berdasarkan tanggung jawab dan rajin dengan pekerjaan yang sudah di berikan oleh pemimpin. Karyawan yang tingkat kinerjanya baik akan mempengaruhi jumlah gaji yang akan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z., & Mehreen, A. (2020). An Empirical Investigation of Predicting Employee Performance Through Succession Planning The Job Demands and Resource Planning. *Evidence based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 79-91.
- Chi , H., Yeh , H., & Guo, T. (2018). Salary or Job Interest? How Salary and Job Interest Moderates The Willingness To Apply For a Job . *Asia Pacific Journal of Business Administration* , 64-78.
- Dharma, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dr. Enny Radjab, M. d. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbit Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Dr. Priyono, M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Surabaya: Zifatama.
- Fogleman, S. L., & McCorkle, D. (2013). Human Resource Management:Employee Compensation Guide. *AgriLife Communications*, 1.
- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan* . Yogyakarta: Deepublish.
- Hameed, A. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 1.
- Husnul, N. R., Prasetya, E. R., Sadewa, P., Ajima, & Purnomo, L. I. (2020). *STATISTIK DESKRIPTIF*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Indrasari, M. (2018). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogya: Indomedia Pustaka.
- Jayani, D. H. (2019, 10 14). Retrieved from Berapa Gaji Pekerja di Indonesia Menurut Jenjang Pendidikan? | Databoks: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/14/berapa-gaji-yang-diterima-di-indonesia-menurut-jenjang-pendidikan>
- Kahlert, C., Botero, I. C., & Prügl, R. (2017). Revealing the family Effects of being perceived as a family firm. *Journal of Family Business Management*, 5.

- Latief, B. (2012). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. MEGA MULIA SERVINDO DI MAKASAR . *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 62.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mega Linarwati, A. F. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru di Bank Mega Cabang Kudus. *Journal Of Management* , 1.
- Mulyadi, M. (2018). PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF SERTA PEMIKIRAN DASAR MENGGABUNGKANNYA. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 1.
- Mulyono. (2019, Desember 02). Analisis Uji Asumsi Klasik. *SCS Business Mathematics and Statistics, Management Dept., Binus Business School Undergraduate Program*.
- Nugroho, Y. A., & Darmadi, E. A. (2012). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KARAWANG. *Academia*, 1039.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Prof. Dr. Anak Agung Putu Agung, S. d. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Denpasar: AB Publisher.
- Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, S. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV.R.A.De. Rozarie.
- Putra, A. (2015). ANALISIS SISTEM DAN PENGENDALIAN INTERN PEMBAYARAN GAJI DAN UPAH KARYAWAN PADA PT BARA DINAMIKA MUDA SUKSES DI MALINAU. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 131.
- Putu Agung, A., & Yuesti, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Denpasar: ABpublishER.

- Radjab, E. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 67.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis*, 699.
- Sutoro, M. (2019). THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF IMPERIAL CLUB GOLF TANGERANG DISTRICT. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION*, 2.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wiley. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: RajaGrafindo Persada.

