



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BAHTERA AMAN SENTOSA**

Badrian
(1-20)

**PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiq
(21-40)

**PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP
RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN**

Boyke Hatman
(41-55)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(56-71)

**PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK**

Neli Marita
(72-83)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI**

Jatenangan Manalu
(84-94)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA**

Wakhyudin & Septian Adi Wibowo
(95-109)

**PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN
PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON**

Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi & Muhammad Luthfi Darmawan
(110-133)

**LAPORAN KEUANGAN : STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS TANPA
AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL AKOONTAN.COM STUDI
KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA**

Jajang Cukmana
(134-146)



Jurnal **Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Suliyanto, MS.
Dr. Sasli Rais, SE., M.Si.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : info@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BAHTERA AMAN SENTOSA**

Badrian
(1-20)

**PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi
(21-40)

**PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP
RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN**

Boyke Hatman
(41-55)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(56-71)

**PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK**

Neli Marita
(72-83)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI**

Jatenangan Manalu
(84-94)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA**

Wakhyudin & Septian Adi Wibowo
(95-109)

**PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN
PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON**

Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi & Muhammad Luthfi Darmawan
(110-133)

**LAPORAN KEUANGAN : STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS
TANPA AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL
AKOONTAN.COM STUDI KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN
SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA**

Jajang Cukmana
(134-146)

PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAHTERA AMAN SENTOSA

Badrian

Manajemen, STIE PBM Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : yanarba2312@gmail.com

ABSTRACT

The research conducted by the author aims to determine how much influence Salary has on Employee Performance at PT. Bahtera Aman Sentosa”.

The population in this study were 40 employees of PT. Bahtera Aman Sentosa. The sample was taken using the Saturated or Census sampling technique, the sample in the study was 40 respondents. The data collection technique used was by giving questionnaires to respondents, the analysis tools used were the Correlation Coefficient, Determination Coefficient, simple linear regression and t-test.

The results of the study stated that there was a significant influence between the variables of the Influence of Salary on Employee Performance of PT. Bahtera Aman Sentosa, this is evidenced by: From the results of the Correlation Coefficient, the results obtained $r = 0.576$ This shows that there is a moderate relationship between Salary and Employee Performance. From the results of the calculation of the Determination Coefficient, the R Square value was obtained = 0.331 or 33.1%. This value shows that the percentage contribution of the influence of the Salary variable (X) on the Employee Performance variable (Y) is 33.1% while the remaining 66.9% is influenced by other variables or factors such as: Work environment, Discipline and Leadership Style. From the results of the calculation of the Simple Regression coefficient, the results are obtained with the equation $Y = 14.504 + 0.467 X + e$. The meaning of this equation is: Constant (a) of 14.504 means that if the Salary (X) value is 0, then the Employee Performance (Y) value is 14.504. The regression coefficient (b) of the Salary variable is 0.467, meaning that if the Salary (X) value increases by 1 unit, Employee Performance (Y) will increase by 0.467. From the results of the t-test, the t-count result is 4.340 with degrees of freedom (df) = n-2. Then the t table is 1.684. Because $t \text{ count} > t \text{ table}$ with a significant level in the table of 0.000 which means $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that it can be seen that Salary significantly affects Employee Performance at PT. Bahtera Aman Sentosa.

Keywords : Salary, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja saat ini semakin berkembang pesat, sehingga dalam mengolah usaha setiap perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Tanpa peran dari manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, manusia inilah yang dapat mengendalikan penentu berjalannya sebuah organisasi, oleh karena itu hendaknya bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu peran untuk mencapai tujuannya yaitu peran karyawan didalamnya, Karyawan merupakan sumber daya penting bagi suatu organisasi, karena seorang karyawan memiliki beberapa faktor yang dapat mencapai visi dan misi perusahaan diantaranya pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreatifitas. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada organisasi berperan penting menghasilkan suatu kinerja

yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Lijan yang dikutip oleh Kokok, 2014: 32). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif untuk organisasi, salah satunya yaitu penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, apabila dikerjakan dengan sungguh- sungguh maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya apabila dikerjakan secara tidak kondusif maka akan menghasilkan output yang kurang maksimal.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kinerja yang berbeda – beda dalam menyelesaikan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik yaitu menentukan pencapaian produktivitas perusahaan. Namun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi akan tetapi masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi organisasi karena keberhasilan organisasi itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan memiliki sumber daya

manusia yang baik maka organisasi tersebut akan berjalan efektif, dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan

tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal.

Secara umum karyawan berkerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan akan semakin giat berkerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan

memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Dimana salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja kerja karyawan lebih optimal adalah dengan diberikannya gaji dan tunjangan kepada karyawan.

Gaji merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gaji balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan karyawan/karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Rivai, 2014 : 315). Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterimakan secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali.

Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya.

Gaji merupakan salah satu daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan suatu karena bisa mendapatkan imbalan yang akan memuaskan harapan yang tidak akan menghambat usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan agar kinerja karyawan tetap meningkat dan berada pada tingkat yang diharapkan, maka salah satu cara yang tepat yaitu dengan memperbaiki dan selalu mengevaluasi kebijakan dari program

penggajian. Kinerja karyawan akan meningkat apabila para karyawan diberikan gaji yang adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Selain gaji, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Rivai (2004: 43) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi menyebabkan orang tersebut bertindak, biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan mengambil judul : “**Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa**”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Gaji terhadap Kinerja karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa.

II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli :menurut Marwansyah (2014:3- 4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya

manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016: 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa

manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengertian Gaji

Menurut M. Kadarisman (2014: 315a) “Gaji adalah sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh karyawan atau pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya”.

Menurut Rivai dalam M. Kadarisman (2014:316b) mengemukakan bahwa “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi”.

Menurut Ike (2008:146) “ Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan”.

Menurut Suparyadi (2015:272) “Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa gaji adalah “pembayaran balas jasa yang berbentuk uang atas apa yang telah dilakukan dan dikerjakan sebagai karyawan atau pegawai sebuah perusahaan”

a. Tujuan Gaji

Menurut Soekidjo (2009: 143) pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan demikian sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

1) Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2) Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan

tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Memperoleh Karyawan Yang Bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

5) Pengendalian Biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

- 6) Memenuhi Peraturan-peraturan
- Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

b. Indikator Gaji

Menurut Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji ialah:

1) Kelayakan

Gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

2) Motivasi kerja

Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

3) Kepuasan kerja

Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas,

karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

3. Pengertian Kinerja

Dalam istilah lain kinerja disebut dengan "performance". Hal ini sesuai yang disebutkan Sedarmayanti (2017:52) yaitu : "Performance berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/ penampilan kerja".

Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti (2017:52) menyebutkan : Performance atau kinerja adalah : "... output drive from process human or otherwise", jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari pernyataan di atas maka untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan seseorang. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan perkataan lain kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempe-

ngaruhi terhadap kinerja organisasi tempat pegawai bekerja.

Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya. Selanjutnya kemampuan seseorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya untuk melihat kemampuan dari seorang pegawai dinilai dari kinerjanya, juga pengangkatan seorang pegawai sesuai dengan sistem kinerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai adalah sangat penting artinya bagi para pegawai sebab dengan demikian pegawai tersebut merasa bahwa kinerja yang diberikannya pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut ataupun bagi pegawai.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa kinerja adalah unjuk kerja, yang mana kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi kondisi-kondisi baik yang berada di dalam organisasi maupun yang berbeda di luar organisasi (lingkungan intern dan ekstern). Faktor kinerja manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya

organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain :

- 1) Pendidikan dan kesehatan
 - 2) Gizi/nutrisi dan kesehatan
 - 3) Bakat atau bawahan
 - 4) Kesempatan kerja
 - 5) Kesempatan manajemen
 - 6) Motivasi atau kemauan
 - 7) Kebijaksanaan pemerintah.
- Sinungan, (2018:7).

Hasil kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai, kinerja akan lebih dalam pengertiannya ditinjau dari sifat fisik yaitu perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). Secara lebih sederhana ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau untuk menjamin dan meningkatkan kinerja yang tinggi yaitu aspek efisiensi, aspek kemampuan manajemen, aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek saling terkait dan terpadu dalam satu sistem yang dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.

Sinungan (2018:7) menerangkan ada 8 faktor kinerja secara

langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut antara lain :

- 1) Manusia
- 2) Metode / proses
- 3) Lingkungan organisasi (internal)
- 4) Produksi
- 5) Lingkungan negara (eksternal)
- 6) Modal
- 7) Lingkungan internasional maupun regional
- 8) Umpan balik

Sedangkan menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian
Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- 3) Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian
Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki

seseorang pegawai berbeda-beda.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya bawahannya.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor-faktor di atas pada umumnya adalah faktor yang mempengaruhi kinerja sekaligus kinerja dalam perusahaan. Sedangkan dalam suatu instansi faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah :

- 1) Kecakapan pegawai,
- 2) Kreativitas,
- 3) Hasil kerja yang bermutu,
- 4) Disiplin kerja.
- 5) Pribadi yang produktif menggambarkan potensi,
- 6) Persepsi dan

- 7) Kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggung jawab dan bersama-sama seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian kinerja organisasi.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat

diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Terdapat tujuh indikator kinerja.

Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Adapun indikator-indikatornya menurut Wibowo (2014:85) sebagai berikut:

- 1) Tujuan: Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Standar: Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

- 3) Umpan balik: Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau Sarana: Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- 5) Kompetensi: Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang

diberikan kepadanya dengan baik.

- 6) Motif: Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan Gaji berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- 7) Peluang: Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang meyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memnuhi syarat

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2016:260) ada enam indikator, yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah

unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2018: 208) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

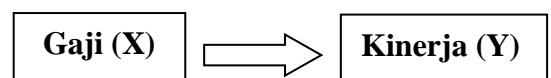
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ada lima yang menjadi indikator dari kinerja. Kelima indikator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan.

B. Kerangka Berfikir



Gambar.2.1. Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bahtera Aman Sentosa yang beralamat di Wisma Model Lt.8 Jl. Rasuna Said Kav B-IV, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Sedangkan waktu pelaksanaannya dilakukan selama 2 (dua) bulan dari bulan Januari sampai dengan Februari 2025

B. Teknik Pengumpulan Data .

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data dari buku-buku yang berhubungan langsung dengan judul dan masalah yang dibahas oleh penulis dalam penelitian. Tujuan dilakukan penelitian kepustakaan adalah untuk mendapatkan teori-teori dari para ahli ekonomi sebagai dasar dan acuan penulis untuk melakukan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke lapangan atau tempat dimana penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai

kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara.

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian.

4. Kuesioner.

Merupakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden berkaitan dengan variabel penelitian. Tujuan utama dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.

Bahtera Aman Sentosa yang berjumlah 40 orang karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel.

Sugiyono, (2008:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sugiyono, (2006:78) menjelaskan pengertian sampling jenuh sebagai berikut: Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa yang berjumlah 40 orang karyawan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi

Operasional Penelitian.

1. Variabel Penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variable, yang terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Di bawah ini merupakan uraian singkat dari masing-masing variable penelitian.

b. Variabel bebas (disimbolkan X)

Merupakan variable yang mempengaruhi variable lain

yang sifatnya berdiri sendiri. Variable bebas dalam penelitian ini adalah Gaji.

c. Variabel terikat (disimbolkan dengan Y)

Merupakan variable yang dipengaruhi variable lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan .

2. Definisi Operasional Variabel.

a. Gaji (X)

Menurut Suparyadi (2015: 272) “Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

E. Teknik Analisa Data.

1. Analisa korelasi sederhana

Menurut Sugiyono (2007: 30) Analisis korelasi sederhana

(*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

2. Analisa Koesfisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2011: 231) Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat. Koefisien Determinasi (KD) dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3. Analisa Regresi

Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel Kinerja Karyawan

apabila variabel Gaji mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah berhubungan positif atau negatif. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX + e$

4. Uji Hipotesis (dengan menggunakan uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

A. Koefisien Korelasi.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y) Hal ini dapat dijelaskan dengan rumus koefisien korelasi menurut Suprpto (1992:245), sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 ^a	0,331	0,314	2,12399

a. Predictors: (Constant), Gaji

Dari hasil analisis korelasi sederhana melalui perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien korelasi antara Gaji dengan Kinerja Karyawan adalah 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara Gaji dengan Kinerja Karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin tinggi Gaji akan menyebabkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

B. Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (K_d) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R^2 0,331 atau 33,1 %. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Gaji (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 33,1 % sedangkan sisanya 66,9 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Lingkungan Kerja, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan.

C. Koefisien Regresi Sederhana.

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh fungsional yang ada atau diperkirakan ada antara dua yaitu variabel X (Gaji) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2001:28) :

$$Y = a + bX + e$$

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,467 dan nilai konstanta (a) sebesar 14,504. Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variabel Gaji dengan Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 14,504 + 0,467 X + e$. Arti persamaan ini adalah :

- a. Konstanta (a) sebesar 14,504 artinya apabila Gaji (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 14,504.
- b. Koefisien regresi (b) variabel Gaji sebesar 0,467; artinya apabila nilai Gaji (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,467 satuan.

A. Uji Hipotesis (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak. Dimana hipotesa yang dirumuskan, jika :

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas didapat t hitung sebesar 4,340 dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1,684. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Gaji secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil analisis yang telah penulis lakukan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis koefisien korelasi didapatkan hasil $r = 0,576$. Artinya terjadi hubungan yang sedang antara Gaji dengan

Kinerja Karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin semakin tinggi Gaji akan menyebabkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan .

2. Dari analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,331 atau 33,1%. Artinya besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Gaji (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 33,1% sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Lingkungan kerja, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan.
3. Dari analisis regresi sederhana didapat nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,467 dan nilai konstanta (a) sebesar 14,504 Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variable Gaji dengan Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 14,504 + 0,467X + e$. Arti persamaan ini adalah :
 - a. Konstanta (a) sebesar 14,504 artinya apabila Gaji (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 14,504.
 - b. Koefisien regresi (b) variable Gaji sebesar 0,467; artinya apabila nilai Gaji (X) mengalami kenaikan 1

satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,467 satuan.

4. Dari hasil uji t didapat t hitung sebesar 4,340 dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1,684. Karena t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Gaji secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa.

B. Saran

Dari kesimpulan tersebut diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan lagi pemberian Gaji kepada karyawan. Agar karyawan lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Dengan pemberian Gaji layak diharapkan Kinerja Karyawan akan tetap terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Kadarisman, M., (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenada-media Group.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.