

BAB V SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini tentang “Upah, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan “ dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa upah yang diberikan pimpinan, akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawannya.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan, akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawannya.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan karyawan, akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya.
4. Hasil penelitian mengenai upah, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah diberikan, namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini menjelaskan bahwa sebanyak 60,6% dipengaruhi oleh variabel upah, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disarankan untuk penelitian selanjutnya mengambil variabel yang lainnya karena 39,4% dijelaskan oleh faktor lain atas variabel lainnya.
2. Metode penelitian penulis hanya terbatas pada penelitian kuantitatif dalam alat analisis SPSS 25 dan teknik analisis regresi linear berganda, untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat menggunakan metode dan teknik analisis yang berbeda agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih bervariasi.
3. Sesuai dengan tema yang diambil, maka pengukuran penelitian hanya dilakukan berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarkan oleh peneliti dimana hasil dari kuesioner ini tergantung pada responden yang menjawab pertanyaan ini.
4. Terdapat keterbatasan dalam waktu dan kemampuan penulis sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal dan jauh dari kata sempurna.

5.3 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis maupun secara praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Upah yang efektif dipastikan mampu memberikan pengaruh terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi, terwujudnya visi dan misi serta untuk pencapaian sasaran kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsinah dan Hatidah pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama, yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pekerjaan, karena dengan adanya pemberian motivasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan terjadi peningkatan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muyasaroh, Supriyadi, Riyani (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Tunjangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Sekretariat

Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Kecil Kota Cilegon, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik yaitu tetap menjaga waktu kerja yang ada dan meningkatkan rasa tanggung jawab pada tugas-tugas yang dimiliki. Dengan semakin meningkatkan rasa kesadaran setiap individu yang tinggi betapa pentingnya disiplin kerja itu dilakukan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi Ginting, Elpita BR. Perangin-angin, Sabar. L. T Simatupang dan Pandapotan M. Siregar tahun 2022 dengan judul Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.3.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan bagi penelitian ini antara lain :

1. Bagi karyawan upah adalah suatu hal yang sangat berharga, mereka akan bekerja dengan baik apabila upah yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Oleh karena itu organisasi

diharapkan untuk memberikan upah tepat waktu dan perlu juga meningkatkan upah agar karyawan dapat menyesuaikan antara nilai-nilai keduanya. Sehingga karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik seperti kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi dapat membangkitkan gairah seseorang untuk berbuat sesuatu yang lebih, biasanya orang yang enggan berbuat sesuatu sering kali disebut tidak mempunyai motivasi. Organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi yang diberikan. Organisasi diharapkan dapat memahami masing-masing karyawannya dengan membangun hubungan yang lebih baik dengan kepercayaan dan menginspirasi karyawannya, memberikan reward dan punishment, dengan begitu peran organisasi yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Organisasi diharapkan memberikan contoh agar para karyawan melakukan disiplin kerja, hal tersebut akan tumbuh dan dapat dibina melalui penanaman kebiasaan dan keteladanan yang bersumber dari atasannya. Melakukan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung dan menyertakan peraturan serta standar operasional prosedur yang jelas dan lengkap, dengan begitu karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dalam menciptakan kedisiplinan. Selain dari contoh pemimpinnya, kesadaran akan pentingnya

mengenai disiplin perlu ditimbulkan dari dalam diri karyawan, sehingga kebiasaan yang dilakukan karyawan dalam bekerja akan selalu mencerminkan sikap disiplin.

