

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Part-time* di *Coffee shop* Kota Bnegkulu”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu. Sistem pengupahan yang baik yang mencakup kesesuaian upah dengan standar yang berlaku, kesesuaian upah dengan kinerja yang diberikan, serta kecukupan upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari terbukti mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Karyawan yang merasa upah yang diterima sudah sesuai dengan kontribusi dan beban kerja cenderung lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu dibandingkan dengan upah. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi yang tercermin dari dorongan internal yang kuat, kemauan dan kerelaan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta keinginan untuk terus mengembangkan keahlian dan keterampilan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul.

3. Upah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Upah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu, ada beberapa hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan dan saran bagi seluruh pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Pemilik *coffee shop* disarankan untuk meninjau kembali besaran upah yang diberikan kepada karyawan *part-time*, khususnya dengan mempertimbangkan standar kebutuhan hidup layak (KHL) di Kota Bengkulu, mengingat aspek kecukupan upah untuk kebutuhan sehari-hari menjadi salah satu penilaian terendah dibanding indikator upah lainnya. Selain itu, perlu ada kejelasan sistem target kerja yang realistis dan terukur agar karyawan merasa hasil kerjanya benar-benar sebanding dengan target yang ditetapkan perusahaan.
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang sama perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel Upah dan Motivasi Kerja. Jika ingin meneliti Kinerja Karyawan pada karyawan serta dapat mengembangkan respondennya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik dan sesuai dengan peningkatan kualitas penelitian selanjutnya.