

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja bersumber dari terminologi *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang dimaknai sebagai perolehan hasil pelaksanaan tugas maupun realisasi capaian faktual yang ditorehkan oleh seorang individu dalam kapasitas profesionalnya. Menurut Bernardin dan Russel dalam (Ningrum & Ningsih, 2021) Kinerja dimaknai sebagai rekam jejak atas luaran yang terwujud dari penyelenggaraan aktivitas maupun tanggung jawab jabatan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Mangkunegara dalam (Putri, 2023) mengatakan bahwa kinerja merupakan luaran dari kiprah aparatur secara mutu maupun volume dalam menunaikan amanah selaras dengan peran dan akuntabilitas yang diembannya.

Kinerja adalah entitas vital dalam mengakselerasi pencapaian misi institusional atau perusahaan. Karyawan yang berprestasi membantu organisasi atau lembaga mencapai tujuan mereka. Ini karena kinerja, yang merupakan faktor penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup bisnis (Khaeruman et al., 2021). Menurut (Adinda et al., 2023) merupakan aspek yang bercorak perseorangan dan memiliki kadar kecakapan yang heterogen dalam menyelesaikan tugas. Performa atau kinerja karyawan ditentukan oleh setiap kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan kemajuan perusahaan. Menurut (Wahjono, 2015) kinerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan tindakan terus-menerus yang dilakukan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Kinerja, menurut beberapa pendapat, dapat didefinisikan sebagai *job performance* atau kinerja. Kinerja adalah prestasi kerja yang menunjukkan hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dalam jangka waktu tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja menentukan kemajuan dan produktivitas organisasi, sehingga sangat penting untuk pencapaian tujuan dan keberlangsungan perusahaan. Perusahaan harus mengawasi dan menilai kinerja pekerja secara teratur untuk memastikan bahwa semua pekerja mampu menyelesaikan tugas secara kompeten serta menyumbangkan peran berarti terbaik mereka untuk perusahaan. Ini karena setiap pekerja memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Khaeruman et al., 2021) Kinerja dipengaruhi oleh dua komponen, yaitu:

1) Faktor Individu

Dari lensa kajian psikologis, seseorang yang normal adalah mereka yang berhasil memadukan fungsi fisik (tubuh) dan psikologis (jiwa), sehingga menghasilkan konsentrasi diri yang baik. Alat utama

seseorang untuk mengelola dan memaksimalkan potensinya dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari guna mencapai tujuan organisasi adalah rasa konsentrasi diri yang kuat ini.

2) Faktor Lingkungan

Beberapa unsur lingkungan kerja yang secara signifikan membantu karyawan mencapai tujuan mereka di tempat kerja antara lain deskripsi fungsi jabatan yang gamblang, otoritas yang proporsional, sasaran kerja yang stimulatif, saluran komunikasi yang fungsional, relasi kerja yang sinergis, iklim kerja yang apresiatif dan adaptif, ruang pengembangan yang memadai, serta infrastruktur penunjang kerja.

Sedangkan menurut (Adinda et al., 2023) ada sejumlah variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Variabel dari dalam dirinya termasuk pengetahuan, kepiawaian, dan kemahiran yang dimiliki, motivasi untuk mengemban tanggung jawab pekerjaan, kepribadian, sikap, dan perilaku. Variabel ekstrinsik dirinya juga termasuk corak manajerial pimpinan, relasi antarsesama personel, dan iklim organisasional.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Yunus, 2020) indikator kinerja ada 4 yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah Seberapa berhasil seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya disebut

- 2) Kuantitas kerja merupakan rentang durasi seorang aparatur dalam menjalankan aktivitasnya sepanjang satu siklus harian, yang dapat ditelaah dari laju produktivitas tiap personel secara individual
- 3) Pelaksanaan tugas adalah kapabilitas seorang personel dalam merampungkan tugasnya secara presisi dan bebas dari kekeliruan
- 4) Tanggung jawab personel terhadap beban tugasnya yang bertanggung jawab atas pekerjaannya memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan organisasi kepada mereka.

Beberapa indikator kinerja dijelaskan oleh Bernardin dan Russell dalam (Ningrum & Ningsih, 2021), antara lain:

- 1) *Quality*, hasil dari suatu tugas yang dilaksanakan dengan sempurna atau secara ideal dan tepat, serta kemampuan untuk menyelesaikan kegiatan tersebut sesuai dengan tujuannya.
- 2) *Quantity*, besaran yang diciptakan dalam bentuk jumlah uang, tugas yang telah diselesaikan.
- 3) *Timelines* adalah mengacu pada berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau kegiatan lebih cepat dari yang diperkirakan dan bagaimana memanfaatkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness* adalah mengacu pada seberapa baik suatu organisasi memanfaatkan sumber dayanya sumber daya manusia,

keuangan, teknologi, dan material untuk mencapai tujuannya atau, sebaliknya, untuk menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

- 5) *Need for Supervision*, atau kebutuhan pengawasan, adalah ketika karyawan melakukan tugas mereka sendiri tanpa bantuan pengawas untuk menghindari kesalahan atau hasil yang tidak diinginkan.
- 6) *Interpersonal Impact*, yaitu ketika pegawai menunjukkan perasaan kebajikan, harga diri, dan kooperasi dalam relasi antarsejawat dan bawahan.

2. Upah

a. Pengertian Upah

Salah satu wujud balas jasa yang ditunaikan entitas korporasi kepada tenaga kerjanya adalah upah. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan merumuskan upah sebagai berikut: “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Hasibuan dalam Taa & Putra, 2022) menjelaskan bahwa upah adalah segala bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang maupun barang lain yang diterima tenaga kerja sebagai balasan atas kerja mereka bagi perusahaan. Sistem upah yang baik merupakan bagian penting dari

manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat.

Sedangkan menurut (Endeh Suhartini et al., 2020) Upah mencakup segala jenis pembayaran yang dihasilkan dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan perjanjian yang dibuat antara atasan dan karyawan. Upah adalah jumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Menurut (Lenni et al., 2021) Upah sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena merupakan faktor utama dan berdampak besar pada setiap pekerja atau bisnis. Tidak ada hubungan kerja antara karyawan dan organisasi atau perusahaan jika tidak ada upah. (Rizki et al., 2025) jika upah tinggi diberikan kepada karyawan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dan produktivitas mereka akan meningkat karena karyawan merasa majikan mereka memperlakukan mereka dengan adil, sehingga mereka akan bekerja lebih keras.

Meskipun ada perbedaan dalam sistem pemberian dan penentuan gaji dan upah, keduanya merupakan bentuk balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, penggunaan variabel upah dinilai lebih sesuai dengan karakteristik sistem balas jasa yang diterapkan pada karyawan bagian pengiriman CV Artharaya Multi Jaya. Hal ini disebabkan fakta bahwa gaji adalah balas jasa yang bersifat tetap dan dibayarkan secara rutin selama periode tertentu. Sebaliknya, upah biasanya diberikan berdasarkan hasil kerja, waktu kerja, atau beban

pekerjaan yang dilakukan, sehingga jumlahnya dapat berubah (Nugraha et al., 2024).

b. Jenis-Jenis Upah

Adapun jenis-jenis upa Menurut (Endeh Suhartini et al., 2020) sebagai berikut:

- 1) Upah Nominal. Besaran nominal yang diremitkan secara kontan kepada tenaga kerja atau karyawan yang dipekerjakan oleh suatu industri, perusahaan, atau organisasi sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan sesuai dengan perjanjian kerja mereka. Upah ini tidak mencakup bonus atau tunjangan lainnya karena dibayarkan sepenuhnya dalam bentuk tunai; nilai moneter dari tunjangan atau barang yang diberikan,
- 2) Upah Nyata. Besaran finansial adalah gaji yang sah dan dapat digunakan oleh karyawan yang berhak. Dua komponen utama menentukan upah nyata adalah jumlah finansial yang diperoleh serta pengeluaran biaya hidup yang harus dibayar. Dalam beberapa keadaan, upah dapat diberikan bukan hanya dalam bentuk uang tetapi juga dalam bentuk nilai uang dari fasilitas atau barang yang diberikan. Oleh karena itu, upah nyata yang diterima pekerja adalah kombinasi dari upah uang dan nilai uang dari fasilitas atau barang yang diberikan.

- 3) Upah hidup. Upah yang diperoleh seorang pekerja hampir cukup untuk memenuhi kebutuhan sosial keluarganya, termasuk gizi yang lebih baik, asuransi jiwa, dan pendidikan.
- 4) Upah minimum. Di Indonesia, upah minimum memainkan peran penting dalam kebijakan sosial. Salah satu aspek unik dari struktur upah di Indonesia adalah bahwa upah ditetapkan berdasarkan biaya hidup pekerja atau buruh.
- 5) Upah wajar. Upah yang dianggap wajar oleh baik pemberi kerja maupun pekerja sebagai imbalan atas sumbangsih yang ditunaikan pekerja kepada pihak yang mempekerjakan maupun entitas usaha sebagaimana termaktub dalam kontrak kerja.

c. Indikator Upah

Menurut As'ad dalam (Fuaddi & Simbolon, 2025) indikator-indikator upah antara lain:

1) Sistem Pengupahan

Ada 3 sistem pengupahan yaitu sistem upah per waktu, sistem upah borongan, dan sistem upah kontrak. Dalam sistem upah per waktu, upah dibayarkan berdasarkan jam, hari, minggu, atau bulan. Upah dibayarkan sesuai dengan jumlah jam kerja; produksi dan kinerja tidak diperhitungkan. Struktur upah yang didasarkan pada hasil kerja, seperti jumlah unit yang diproduksi atau dijual oleh seorang pekerja, dikenal sebagai sistem upah borongan. Sistem upah kontrak adalah struktur pembayaran yang dibuat berdasarkan kesepakatan

untuk membayar seseorang atas pekerjaan tertentu dengan jumlah upah tetap, terlepas dari berapa lama waktu yang dihabiskan untuk melakukannya.

2) Sistem upah menurut produksi atau hasil kerja

Sistem remunerasi yang mengutamakan kinerja individu adalah sistem yang didasarkan pada produktivitas kerja. Pendekatan ini menetapkan remunerasi seorang karyawan berdasarkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang dapat mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3) Sistem upah senioritas

Karyawan yang telah bekerja di perusahaan cukup lama berhak menerima gaji, dan mereka seharusnya digaji lebih tinggi daripada bawahan mereka.

4) Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini mengatur kebutuhan karyawan dan keluarga mereka. Didasarkan pada gagasan bahwa jika kebutuhan karyawan dan keluarga mereka terpenuhi, karyawan diharapkan dapat mencurahkan energi dan perhatian mereka pada pekerjaan yang mereka miliki.

Sedangkan menurut Ivancevich John dalam (Syafrizal & Sudarjah, 2025), indikator upah terdiri dari beberapa komponen yaitu:

- 1) Memadai atau memenuhi syarat (*Addequate*). Memenuhi persyaratan minimum pemerintah dan persyaratan serikat pekerja.

- 2) Keadilan atau kewajaran (*Equitable*). Setiap individu harus menerima pembayaran yang adil berdasarkan usaha dan kinerjanya.
- 3) Seimbang (*Balance pay*). Ada keseimbangan antara apa yang diharapkan dan apa yang sebenarnya diterima pegawai.
- 4) Biaya efektif (*Cost effective*). biaya efektif ada keseimbangan antara gaji yang diharapkan dan yang sebenarnya diterima oleh karyawan. kemampuan perusahaan untuk membayar karyawan tepat waktu sehingga mereka menerima kompensasi yang layak. Insentif adalah kompensasi tambahan yang setara atau lebih besar dari gaji atau upah perusahaan.
- 5) Terjamin (*Secure*) semestinya berada pada taraf yang adekuat, sehingga mampu menumbuhkan rasa tenteram dalam diri individu sekaligus menunjang pemenuhan kebutuhan esensial mereka.
- 6) Perangsang kerja (*Incentive*) harus mendorong orang untuk bekerja lebih banyak dan lebih baik.
- 7) Kepantasan atau dapat diterima (*Acceptable*) transparansi kepada karyawan, terkait kompensasi agar menjadi jelas.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah

Menurut (Lamijan & Wiwoho, 2021) Faktor-faktor memengaruhi besarnya upah yaitu:

- 1) Kondisi pasar tenaga kerja, menyiratkan bahwa gaji dan upah turut termodulasi oleh dinamika absorpsi serta distribusi angkatan kerja. Bagi lini pekerjaan yang mengalami defisit pasokan tenaga kerja

karena membutuhkan pekerja dengan keahlian atau keterampilan yang tinggi, gaji dan upah cenderung lebih tinggi. Di sisi lain, untuk jabatan dengan banyak penawaran tenaga kerja atau pekerja, gaji dan upah cenderung lebih rendah.

- 2) Peraturan perundang-undangan, setiap perusahaan yang merancang ketentuan atau sistem pengupahan dan kompensasi harus mengikuti peraturan perundang-undangan, yang mencakup peraturan pemerintah, keputusan Menteri Tenaga Kerja, dan peraturan lainnya. Peraturan Upah Minimum Regional (UMR) Indonesia adalah salah satu peraturan yang dipatuhi.
- 3) Kesepakatan kerja, yang berarti bahwa serikat pekerja memungkinkan perundingan antara pekerja dan manajemen tentang jenis, struktur, dan gaji.
- 4) Sikap dan apresiasi manajemen, yang berarti bahwa manajemen ingin mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja berkualitas tinggi, menurunkan turnover, meningkatkan standar hidup kerja, dan mempengaruhi struktur dan gaji.
- 5) Kemampuan membayar, yang berarti bahwa upah pekerja merupakan bagian dari biaya produksi; oleh karena itu, struktur dan tingkat gaji harus disesuaikan dengan kemampuan membayar jika tidak, perusahaan dapat mengalami kerugian atau tidak dapat bertahan.

- 6) Tingkat biaya kebutuhan hidup, yang berarti bahwa pembayaran harus memperhitungkan bagian dari biaya kebutuhan hidup di suatu wilayah. Ketentuan upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah biasanya berfungsi sebagai standar untuk biaya kebutuhan hidup di provinsi atau wilayah tertentu.

Sedangkan menurut Flippo dalam (Fuaddi & Simbolon, 2025) unsur-unsur yang melatarbelakangi tingkat besar kecilnya upah di antaranya ialah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Meskipun hukum-hukum ekonomi tidak dapat diterapkan secara mutlak pada pasar tenaga kerja, tidak dapat dipungkiri bahwa hukum-hukum ekonomi tetap memengaruhi upah. Untuk pekerjaan yang membutuhkan tingkat keterampilan tinggi, upah cenderung lebih tinggi, sedangkan untuk pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar, upah cenderung lebih rendah.
- 2) Organisasi Buruh. Kekuatan serikat pekerja dipengaruhi oleh ada atau tidaknya serikat pekerja, dan sebaliknya.
- 3) Kemampuan untuk Membayar. Meskipun serikat buruh menuntut gaji yang tinggi, pemenuhan gaji pada akhirnya akan bergantung pada perusahaan. Upah perusahaan termasuk dalam biaya produksi dan berdampak pada keuntungan.
- 4) Produktivitas. Upah sebenarnya merupakan imbalan atas kinerja karyawan; semakin baik kinerja karyawan, semakin tinggi upah

yang akan diterima. Produksi kerja adalah indikator prestasi tenaga kerja.

- 5) Biaya hidup adalah salah satu variabel pengondisi yang berpotensi memberi imbas terhadap taraf upah, dan patut diperhitungkan oleh setiap entitas bisnis. Beban nafkah tersebut cenderung lebih membebani di sentra-sentra metropolitan maupun zona peri-urban, sehingga tingkat upah lebih tinggi jika biaya hidup lebih tinggi.
- 6) Pemerintah. Peraturan upah minimum regional adalah batas paling rendah yang dapat diterima oleh perusahaan untuk membayar karyawannya.
- 7) Keadilan dan Kelayakan Upah: Prinsip keadilan harus selalu dipertimbangkan saat memberikan upah. Teori ini tidak mengatakan bahwa semua harus dibagi sama rata. Sebaliknya, itu berkaitan dengan hubungan antara input dan output, atau pengorbanan. Sistem pengupahan harus mempertimbangkan kelayakan selain masalah keadilan. Ini dapat dicapai dengan memeriksa sistem pengupahan perusahaan lain.

e. Tujuan Upah

Menurut (Lamijan & Wiwoho, 2021) menjelaskan bahwa tujuan perusahaan untuk memberikan upah kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan kebutuhan hidup yang layak bagi karyawan dan keluarganya. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan dan

keluarganya dapat hidup secara layak dengan menopang produktivitas pekerjaan mereka dan meringankan beban mereka untuk mencari cara lain untuk mendapatkan uang.

- 2) Menunjukkan kompensasi atas hasil kerja pekerja. Gaji pekerja harus sebanding dengan jumlah jasa dan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan.
- 3) Memberi kompensasi atas hasil kerja pekerja sikap yang lebih optimis dan pengurangan tindakan yang tidak produktif yang dapat mengganggu produktivitas di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Lenni et al., 2021) tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama. Karena gaji, karyawan dan pemilik perusahaan bekerja sama. Sementara karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan baik, pemilik usaha bertanggung jawab untuk membayar karyawan sesuai perjanjian.
- 2) Kepuasan kerja. Karyawan dapat merasa puas dengan upahnya karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, seperti kebutuhan fisik dan status sosial.
- 3) Motivasi. Upah yang besar atau sesuai dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- 4) Disiplin. Karena upah yang cukup besar, karyawan akan lebih disiplin dan lebih mengingat peraturan perusahaan.

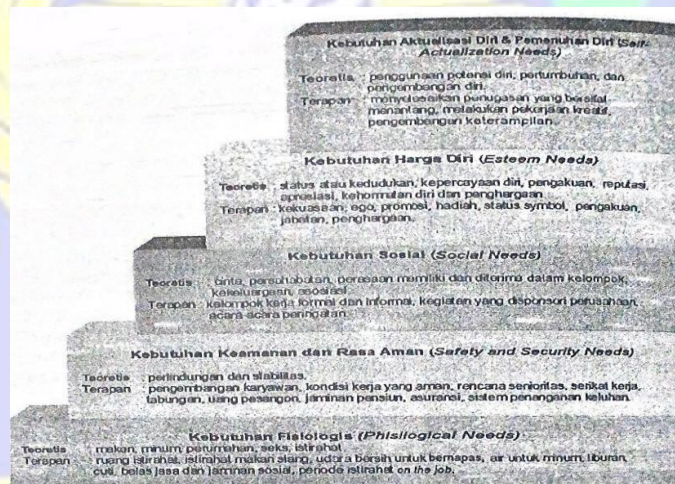
- 5) Stabilitas pekerja. Program upah yang didasarkan pada prinsip adil dan layak serta konsistensi eksternal yang kompetitif untuk menjamin kestabilan karyawan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Hizbul, 2024) Kata Latin “movere,” yang berarti bergerak atau mendorong. Motivasi kerja adalah dorongan yang memacu seseorang untuk bertindak. Kekuatan batin yang memacu seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi. Seseorang yang memiliki keinginan ini dapat mencapai tujuannya dengan lebih fokus (Seto et al., 2023).

Gambar 2.1 Jenjang Kebutuhan Maslow



Sumber: Maslow (1970)

Maslow (1970) mengedepankan pandangan bahwa manusia mengemban lima tataran keperluan yang berjenjang: keperluan ragawi, keperluan proteksi, keperluan interaksional, keperluan apresiasi, serta

keperluan perwujudan diri (Wahjono et al., 2020). Dalam penelitian ini pada CV Artharaya Multi Jaya, pemenuhan kebutuhan fisiologis terkait dengan kesesuaian upah dengan kebutuhan hidup dan ketersediaan tempat kerja. Namun, keamanan dapat dikaitkan dengan tempat kerja yang aman dan nyaman. Teori hierarki kebutuhan Maslow digunakan dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat dikaitkan dengan kemampuan untuk meningkatkan keterampilan kerja, seperti ketepatan waktu pengiriman, dan kepercayaan perusahaan dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, kebutuhan sosial berkaitan dengan komunikasi antara atasan dan karyawan, serta kebutuhan untuk penghargaan yang berkaitan dengan pemberian apresiasi atas hasil kerja karyawan. Dalam CV Artharaya Multi Jaya, situasi karyawan sesuai dengan teori ini.

Menurut Adinda et al. (2023), motivasi kerja merupakan impuls atau etos yang menggerakkan seorang individu untuk menunaikan tugasnya dengan segenap jiwa serta berkinerja secara optimal guna meraih sasaran entitas bisnis. Motivasi kerja juga terhimpun dari seperangkat daya serta tenaga laten yang bersumber dari ranah internal maupun eksternal pekerjaan, mencakup ikhtiar yang terelasi dengan aspek vokasional, derajat keterlibatan, serta persistensi. Namun, motivasi, menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019), didefinisikan sebagai set prinsip dan nilai yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Perspektif dan prinsip ini mendorong orang untuk

bertindak untuk mencapai tujuan mereka. Arah perilaku kerjanya (bekerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilakunya adalah dua komponen dari dorongannya. Hubungan internal dan eksternal perusahaan dimotivasi oleh berbagai perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut (Hizbul, 2024) terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan yaitu:

- 1) Faktor intrinsik, atau motivasi, yang memotivasi karyawan untuk berprestasi, seperti kreativitas dan kematangan, tanggung jawab, dan peningkatan.
- 2) Faktor ekstrisik, atau higiene, adalah yang merupakan faktor dari luar yang dapat meningkatkan prestasi karyawan, seperti kebijakan dan administrasi, kualitas kerja, dan hubungan sosial.

Menurut (Munir, 2022) ada beberapa faktor internal dan eksternal memengaruhi motivasi seseorang yaitu:

- 1) Faktor internal termasuk, persepsi diri seseorang, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.
- 2) Faktor eksternal, termasuk jenis dan karakteristik pekerjaan seseorang, kelompok kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, dan sistem kompensasi dan penerapan yang efektif.

c. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam (Wahjono et al., 2020) terdiri dari 5 yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling mendasar dalam hierarki kebutuhan manusia untuk kelangsungan hidup. Kebutuhan ini mencakup pemenuhan kebutuhan dasar seperti makan, minum, tempat tinggal, dan kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup.
- 2) Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi secara relatif, muncul kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini mencakup perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- 3) Kebutuhan sosial muncul setelah memenuhi kebutuhan dasar dan rasa aman. Individu menginginkan hubungan sosial seperti persahabatan dan interaksi yang harmonis dengan orang lain sebagai bagian dari kebutuhan ini. Dalam konteks organisasi, ini terlihat dalam kerja tim yang efektif, hubungan yang baik dengan atasan, dan kegiatan yang meningkatkan kerja sama.
- 4) Kebutuhan penghargaan mencakup keinginan seseorang untuk diakui dan dihargai atas upaya, kemampuan, dan kontribusi mereka. Kebutuhan ini juga terkait dengan rasa dihargai dan diakui atas kemampuan dan kinerja.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri tingkat kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow terkait dengan upaya seseorang untuk memaksimalkan

potensi diri mereka. Kebutuhan ini menunjukkan keinginan untuk menunjukkan keterampilan dan kemampuan mereka. Pada tahap ini, orang cenderung menyukai pekerjaan yang sulit dan menawarkan peluang pertumbuhan.

d. Tujuan motivasi kerja

Menurut Hasibuan dalam (Hizbul, 2024) terdapat beberapa tujuan motivasi kerja yaitu:

- 1) Mendorong semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.
- 3) Meningkatkan tingkat produktivitas karyawan
- 4) Memelihara kesetiaan dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan produktivitas dan mengurangi absensi pekerja.
- 6) Pengadaan karyawan lebih efisien.
- 7) Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang baik.
- 8) Meningkatkan partisipasi dan kreativitas karyawan
- 9) Meningkatkan kualitas hidup karyawan.
- 10) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka.

B. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Variabel	Persamaan dan perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Andin, 2021)	Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Forin Transbuana Logistics Surabaya	Metode penelitian kuantitatif, variabel motivasi kerja (X1), promosi (X2), kompensasi (X3) dan kinerja karyawan (Y)	Terdapat persamaan metode penelitian kuantitatif, variabel X1, variabel X3, variabel Y. Terdapat X2 perbedaan jumlah sampel dan objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, promosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	(Witasari, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Global Bahtera Logistik	Metode penelitian kuantitatif; variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), disiplin (X3) dan kinerja (Y)	Persamaan: variabel X1, X2, dan variabel Y sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan: disiplin kerja (X3), objek penelitian	Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

				berbeda dan jumlah sampel berbeda.	
3	(Wahyuni & Maretasari, 2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo	Kuantitatif regresi linier berganda, X_1 =kompensasi, X_2 =motivasi kerja, Y =kinerja.	Persamaan: variabel X_1, X_2, Y sama. Perbedaan: objek jasa pengiriman vs CV Artharaya UMKM	Secara paarsial kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan (motivasi lebih kuat). Secara simultan keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	(Santi & Widodo, 2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta	Kuantitatif kausalitas dengan metode survei X_1 =kompensasi, X_2 =motivasi, Y =kinerja.	Persamaan: variabel X_1, X_2, Y sama. Perbedaan: Objek dan sampel	Parsial: Kompensasi & motivasi berpengaruh signifikan. Simultan: Keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5	(Fuaddi & Simbolon, 2025)	Pengaruh Upah terhadap Semangat Kerja Supir di PT. Nusantara Balawan Logistik Pelalawan	Metode kuantitatif. Variabel independen: Upah. Variabel dependen: Semangat Kerja.	Persamaan: Variabel upah dan objek penelitian di perusahaan logistik. Perbedaan: Variabel X_2	Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja supir. Upah yang layak mampu meningkatkan

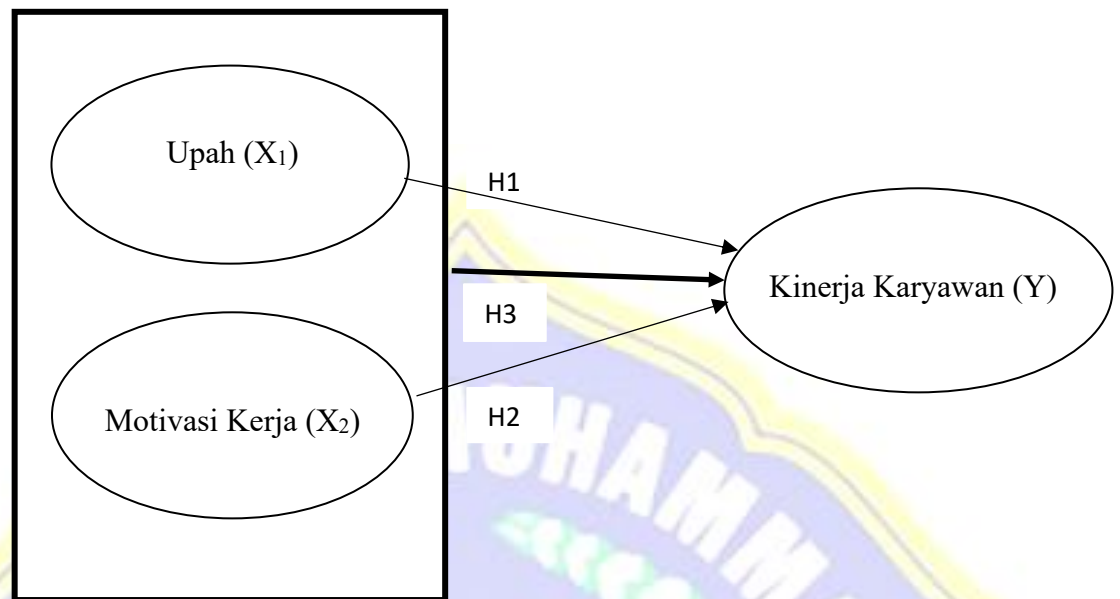
				semangat kerja	n semangat kerja karyawan operasional.
6	(Arianto et al., 2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express HW 2 di Penjaringan, Jakarta Utara	Metode kuantitatif dengan teknik survey. Variabel independen: Kompensasi Finansial dan Motivasi Ekstrinsik. Variabel dependen: Kinerja Karyawan.	Persamaan: Meneliti pengaruh balas jasa finansial dan motivasi terhadap kinerja. Perbedaan: kompensasi umum, penelitian ini fokus pada upah dan objek berbeda.	Secara parsial: Kompensasi tidak berpengaruh, motivasi berpengaruh. Secara simultan keduanya berpengaruh signifikan.

Sumber : Peneliti

C. Kerangka Berpikir dan Model Analisis

Penelitian ini mencakup dua kategori variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah upah dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Korelasi di antara faktor-faktor ini dijelaskan di bawah ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep



Sumber: Peneliti

Keterangan:

X_1 : Variabel Upah

X_2 : Variabel Motivasi

Y : Variabel Kinerja Karyawan

—————→ = Variabel berpengaruh secara parsial.

—————→ = Variabel berpengaruh secara simultan.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana upah dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di CV Artharaya Multi Jaya, sebagaimana digambarkan pada gambar. Karena kompensasi yang adil dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja semaksimal mungkin, diyakini bahwa variabel upah (X_1) akan memengaruhi kinerja. Karena

motivasi merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan organisasi, maka diperkirakan pula bahwa variabel motivasi kerja (X_2) akan berdampak pada kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sistem upah dan tingkat motivasi kerja. Dengan demikian, kerangka konseptual ini memungkinkan peneliti untuk menguji secara empiris bagaimana upah dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, memengaruhi kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2022) adalah jawaban singkat terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian dituangkan dalam wujud klausa interogatif. Kendati demikian, respons yang bersifat pembaruan bersandar pada proposisi teoritik yang bersesuaian ketimbang evidensi empirik yang terhimpun melalui proses akuisisi data. Peneliti sampai pada kesimpulan tentang penulisan hipotesis penelitian ini berdasarkan model analisis data sebelumnya, yaitu:

H 1: Diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cv Artharaya multi jaya

H 2: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cv Artharaya multi jaya

H 3: Diduga upah dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan cv Artharaya multi jaya secara simultan.