



Tinjauan Pustaka Pengaruh Besaran Gaji terhadap Motivasi dan Kinerja Kerja Karyawan

(Sebuah Perspektif Bisnis Global)

Aisha Aurelia Bintang Ariana^{1*}, M. Zidny Nafi Hasbi²

¹⁻² Universitas Siber Asia, Indonesia

*Penulis korespondensi: aishaureliab@gmail.com¹

Abstract. *The instability of global economic conditions has an impact on the real value of salaries received by employees. Spikes in inflation, trade wars that have the potential to trigger a global recession, and the use of artificial intelligence have all contributed to the global economic cycle. This study is a literature review study that aims to determine the relationship between salary amounts and employee work motivation in several developed and developing countries, including Indonesia. The data in this study were obtained by comparing research results with similar topics regarding the relationship between salary amounts and employee work motivation with research subjects from different sectors, namely logistics, education, health, food and beverages (F&B), and small and medium enterprises (SMEs). The data processing process began with data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that salary amounts influence the work motivation of employees and staff from various potential work sectors in sampled country. Therefore, it is very important for business owners, foundations, and the government to pay attention to the balance between salary amounts and employee workloads.*

Keywords: *Employee Salary; Financial; Human Resource Management; Salary Impact; Work Motivation.*

Abstrak. Ketidakstabilan kondisi ekonomi global berdampak pada nilai riil gaji yang diterima karyawan. Lonjakan inflasi, perang dagang yang berpotensi memicu resesi global, serta penggunaan akal imitasi (AI) turut memberikan sumbangsih terhadap perputaran ekonomi dunia. Penelitian ini merupakan jenis penelitian tinjauan pustaka yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara besaran gaji dengan motivasi kerja karyawan dari beberapa negara maju dan berkembang termasuk Indonesia. Data pada penelitian ini diperoleh dengan membandingkan hasil penelitian dengan topik yang serupa mengenai keterkaitan antara besaran gaji dengan motivasi kerja karyawan dengan subjek penelitian dengan sektor yang berbeda-beda yakni, logistik, pendidikan, kesehatan, *food and beverages* (F&B), dan usaha kecil dan menengah (UMKM). Proses pengolahan data dimulai dengan mereduksi data, menyajikan data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besaran gaji memengaruhi motivasi kerja karyawan dan pegawai dari beragam sektor kerja potensial di negara-negara yang dijadikan sampel penelitian. Maka dari itu, sangat penting bagi pemilik usaha, yayasan, dan pemerintah untuk memerhatikan keseimbangan antara besaran gaji dengan beban kerja karyawan dan pegawai.

Kata kunci: Dampak Gaji; Gaji Karyawan; Keuangan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Dinamika dunia usaha mengalami perubahan drastis akibat perkembangan globalisasi. Transformasi digital, integrasi pasar internasional, dan intensitas penggunaan *artificial intelligence* mendorong pelaku usaha dan penyedia jasa untuk terus beradaptasi. Proses adaptasi tidak hanya terjadi pada level barang dan jasa yang diperdagangkan, namun juga kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sebagai aset yang berharga. Maraknya penggunaan akal imitasi dan robotik dalam perdagangan global tidak serta merta mampu menggantikan peran manusia dalam sektor-sektor krusial.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting yang berkontribusi

secara langsung terhadap keberlanjutan suatu organisasi. Produktivitas suatu organisasi mayoritas dipengaruhi oleh tenaga kerja (Sasmitasari et al., 2023). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDM dalam semua level di tiap perusahaan menjadi faktor penting dalam menjaga eksistensi dan pengembangan suatu usaha (Amalia et al., 2025). Penyelenggara usaha dituntut untuk mampu mengelola tenaga kerja sekaligus meningkatkan kualitasnya ditengah persaingan global yang cepat berubah.

Salah satu cara untuk memelihara dan meningkatkan kualitas SDM yang unggul, adalah dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui pemberian gaji yang layak. Gaji merupakan bentuk penghargaan perusahaan kepada tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari (Amey et al., 2025). Gaji dapat menjadi intensif bagi karyawan untuk menghasilkan output terbaik (Yana et al., 2022).

Pembahasan mengenai besaran gaji dianggap penting karena dewasa ini upah adalah isu utama yang menjadi pertimbangan tenaga kerja. Upah berkaitan dengan standar hidup layak dan kompetensi tenaga kerja internasional. Tenaga kerja kini dapat mengakses besaran standar gaji untuk jenis pekerjaan serupa di negara berbeda

Penelitian mengenai keterkaitan antara besaran gaji dan kinerja karyawan bukanlah hal baru. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa gaji dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Denny et al., (2021) dimana sebanyak tiga puluh karyawan PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan sebagai subjek penelitian menemukan adanya korelasi positif mengenai pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Aulawy et al., (2024) yang menganalisis pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Kota Medan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan melibatkan 70 orang responden yang merupakan karyawan Bank Mandiri Syariah. Berdasarkan perhitungan dari hasil uji statistik ANOVA diperoleh kesimpulan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT Bank syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada.

Meskipun telah terdapat penelitian yang mengkaji topik ini secara komprehensif, penelitian yang membandingkan pengaruh besaran gaji terhadap motivasi kerja dalam berbagai sektor belumlah ada. Selain itu, belum terdapat penelitian yang membandingkan pengaruh besaran gaji dengan motivasi kerja pada karyawan di negara maju dan negara berkembang. Oleh sebab itu, terdapat celah penelitian yang dapat diisi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh besaran gaji terhadap motivasi dan K kerja karyawan dari beberapa sektor yang berbeda. Adapun sektor-sektor yang dikaji pada penelitian ini adalah sektor logistik, UMKM, *food and beverages*, kesehatan, dan pendidikan.

Pemilihan sektor-sektor ini didasarkan pada pemahaman bahwa sektor tersebut merupakan bagian yang krusial dalam kehidupan bermasyarakat. Bidang kesehatan adalah elemen penting dalam pembangunan negara karena berhubungan langsung dengan kualitas hidup penduduk (Az Zahro et al., 2025). Palasa et al., (2024) mengungkapkan bahwa sektor logistik memegang peranan penting dalam mendukung perekonomian suatu negara. Sejalan dengan sektor logistik, UMKM dan industri F&B juga merupakan faktor yang mendukung perekonomian Indonesia. Selanjutnya, sektor pendidikan dianggap krusial karena merupakan elemen yang akan membentuk karakter bangsa (Yunizar et al., 2024).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik tinjauan pustaka (*literature review*) dengan membaca dan membandingkan hasil penelitian satu dan lainnya (Sugiyono, 2020). Data penelitian merupakan data sekunder yang diperoleh melalui jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian. Proses pemilihan sumber dilakukan dengan mensortir naskah-naskah ilmiah yang terindeks di Google Scholar untuk kemudian dianalisa menggunakan teori yang dikemukakan oleh Miles dan Hubermann (2014) dalam Nasution, (2024). Setelah melalui proses kurasi, terdapat lima artikel yang akan dianalisa pada penelitian ini.

Adapun proses analisis data dilakukan melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, informasi yang telah diperoleh disaring dan kemudian diberikan kode dan dirangkum menjadi pola yang sederhana untuk memudahkan peneliti mengumpulkan informasi yang dibutuhkan. Data-data ini kemudian disajikan pada tahap selanjutnya untuk mempermudah menganalisis masalah. Pada tahap ini, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk uraian singkat, diagram, *mind map*, atau bentuk sejenis yang mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Penjabaran Data Penelitian 5 Sektor Krusial di Indonesia.

No	Judul	Sektor	Subjek Penelitian	Metode	Hasil Utama
1	Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit: Literatur Review (2024)	Kesehatan (RS)	Artikel 5 tahun terakhir	<i>Literature Review</i>	Remunerasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai rumah sakit.

2	Dampak Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Madrasah Aliyah	Pendidikan	Guru Aliyah A 50 orang.	Madrasah sebanyak	Kuantitatif deskriptif	Besaran gaji berbanding lurus dengan produktivitas dan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah "A"
3	Pengaruh Dimensi Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Marketing UMKM di Yogyakarta (2022)	UMKM/Marketing	54 karyawan UMKM yang dipilih dengan teknik <i>random sampling</i>		Kuantitatif regresi + <i>path analysis</i>	Insentif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan UMKM di Yogyakarta dengan total koefisien determinasi 0.822.
4	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT BGR Logistik Indonesia Medan (2025)	Logistik	85 orang pegawai PT BTR		Kuantitatif regresi linier berganda	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5	Pengaruh Besaran Gaji dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan Resto Hangry (2025)	Kuliner (F&B)	63 responden yang berasal dari karyawan Resto Hangry		Kuantitatif regresi berganda	Gaji dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kontribusi 33,9%.

Perbandingan Pengaruh Besaran Gaji pada Tiap Sektor

Pendidikan

Pada sektor pendidikan, gaji menjadi pendorong utama yang memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kerja guru. Semakin sesuai motivasi kerja yang dimiliki guru, maka guru akan lebih produktif (Anwar, 2021). Hal ini tidak hanya terjadi di Indonesia, Diagne (2023), menyebutkan bahwa gaji guru berdampak sangat besar terhadap daya tarik profesi mengajar. Besaran gaji juga memengaruhi motivasi guru untuk mengikuti pendidikan guru dan memilih karir sebagai guru setelah jeda pekerjaan. Penelitian Diagne didasarkan pada survey TALIS (*Teaching and Learning International Survey*) pada 250.000 guru di negara Swiss.

Besaran gaji guru berbanding lurus dengan motivasi kerja dan kualitas tenaga pendidik yang diperoleh. Secara global, besaran gaji guru tidak hanya berbicara mengenai kompensasi atas jasa, melainkan kemampuan suatu negara dalam menarik dan mempertahankan motivasi kerja tenaga pendidik yang berkualitas. Sistem pemberian upah yang layak dan adil merupakan salah satu cara menjaga stabilitas tenaga kerja di sektor-sektor penting, termasuk pendidikan.

Kebijakan penggajian guru tidak hanya berdampak pada motivasi individu, namun juga daya saing *human capital* pada ekonomi global.

Integrasi akal imitasi (AI) dalam bidang pendidikan menuntut guru terus meningkatkan kompetensi digital agar dapat beradaptasi dengan perkembangan pembelajaran berbasis teknologi. Besaran gaji yang sesuai menjadi faktor yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja (Herzberg dalam, 2024). Kompensasi yang tidak sebanding dengan beban dan tuntutan kerja akan menurunkan motivasi kerja.

Kesehatan

Sebagai salah satu sektor yang sangat krusial, pemberian upah yang layak bagi tenaga kesehatan amat dianjurkan. Sektor ini tidak dapat digantikan oleh kecerdasan buatan maupun robot. Pemberian gaji yang layak berpotensi meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, baik berupa gaji, remunerasi, maupun insentif lain secara umum memiliki keterikatan terhadap motivasi kerja pegawai. Remunerasi dianggap sebagai bentuk apresiasi atas beban, resiko kerja, dan tanggung jawab profesional tenaga kesehatan (Rahmadani et al., 2024). Sistem remunerasi yang adil menjadi pemantik motivasi kerja sekaligus kestabilan psikologis pegawai.

Pemberian gaji yang tidak layak berpotensi meningkatkan *turnover* karyawan. Sebagaimana di jelaskan oleh WHO (2020) menekankan bahwa kekurangan tenaga kesehatan menjadi tantangan global yang menghambat kualitas layanan kesehatan. Di negara berkembang seperti Indonesia, upah yang minim mendemotivasi tenaga kesehatan dan menarik mereka untuk bermigrasi ke negara maju yang menawarkan upah lebih tinggi pada posisi yang sama. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Vroom dalam Holzer (2025) yang menegaskan bahwa seseorang akan termotivasi bila mengetahui ia memperoleh hasil yang setimpal dengan apa yang telah diupayakannya.

Hubungan positif antara besaran gaji dan motivasi kerja pada sektor kesehatan tidak hanya terjadi di Indonesia. Martin et al., (2020) menjelaskan bahwa besaran gaji dan sistem insentif memberikan dampak positif terhadap motivasi dan persepsi profesional tenaga kesehatan. Meskipun demikian, terdapat perbedaan pendapat dalam penerapan *pay for performance*. Sebagian tenaga kesehatan menganggap sistem P4P sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja baik dan sebagian lain menganggap kriteria penentuan penerima insentif bisa saja bias atau tidak merepresentasikan kualitas pelayanan secara keseluruhan.

Usaha Kecil dan Menengah

Pada sektor UMKM, insentif merupakan variabel paling dominan yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dipahami karena pendapatan seorang marketer

bergantung pada banyaknya penjualan yang mencapai target. Pada sektor ini, kompensasi berfungsi sebagai bahan bakar utama motivasi kerja (Riatmaja & Widyawati, 2022).

Logistik

Sektor logistik memiliki peran sebagai perantara *global supply chain* internasional melalui perdagangan lintas negara seperti ekspor impor dan kegiatan jual beli melalui *e-commerce*. Karyawan yang bekerja di sektori logistik memiliki tanggung jawab yang berat, tekanan yang tinggi, dan jam kerja yang relatif panjang. Pada kondisi ini, besaran gaji menjadi penting dan memengaruhi motivasi kerja karyawan mengingat sektor ini merupakan indsutri yang sangat bergantung pada sumber daya manusia.

Kurangnya penghargaan dan pengakuan yang adil dapat mengakibatkan tenaga kerja yang tidak memuaskan di dalam organisasi. Dewasa ini, karyawan ingin diperlakukan sebagai sumber daya yang berharga, bukan aset yang dapat dibuang. Kepuasan kerja karyawan akan berdampak besar pada kinerja dalam bisnis pengiriman barang, oleh karena itu, pemilik usaha dan manajer harus memperhatikan area ini (Bashri & Zakaria, 2023). karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan mereka. Misalnya, karyawan Tiongkok lebih puas dengan pemimpin Tiongkok mereka karena mereka dapat berkomunikasi secara efektif dengan mereka dibandingkan dengan pemilik bisnis asing.

Penelitian mengenai pegawai PT BGR Logistik Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Widodo et al., 2025). Dalam lingkungan kerja operasional yang menuntut kedisiplinan dan koordinasi tinggi, kompensasi berperan sebagai instrumen untuk menjaga loyalitas dan stabilitas tenaga kerja. Sistem gaji dan tunjangan yang terstruktur juga menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa keadilan internal maupun eksternal di dalam organisasi.

Hal ini juga ditegaskan oleh Holzer et al., (2025), upah yang kompetitif adalah aspek penting yang memengaruhi motivasi, retensi, dan kepuasan kerja. Wang et al., (2025) menyatakan tingkat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap performa logistik, dengan inovasi dan responsivitas pelanggan berfungsi sebagai mediator. Karyawan berkontribusi signifikan terhadap pengembangan dan peningkatan kinerja logistik. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh besaran kompensasi tidak hanya memengaruhi individu, melainkan juga kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sebagai sektor yang terhubung langsung dengan pasar dan bisnis global, pemberian upah yang layak tidak hanya menggambarkan kesejahteraan karyawan, namun juga berkaitan langsung dengan kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar internasional. Tenaga kerja yang termotivasi akan lebih siap untuk merangkul perubahan, berinovasi, dan merespon

tantangan dengan cepat, sehingga ketahanan operasional dan pelayanan yang berkualitas tetap terjaga.

Food and Beverages (F&B)

Jika dilihat dari sudut pandang bisnis internasional, industri F&B bergantung pada bahan baku impor seperti gandum, daging, dan jenis bahan makanan lainnya. Fluktuasi harga internasional berpengaruh pada kelangsungan bisnis dengan kategori *food and beverages*. Perusahaan *food and beverages* dituntut untuk dapat menyeimbangkan antara biaya produksi dan keberlanjutan bisnis (Nugroho & Tanuwijaya, 2022).

Karyawan Resto Hangry menunjukkan bahwa besaran gaji dan jam kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aulia et al., 2025). Selain itu, variabel jam kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Industri restoran yang menuntut pelayanan cepat, kerja fisik intensif, dan sistem *shift* menjadikan pengaturan jam kerja sebagai aspek krusial dalam menjaga produktivitas. Kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja mencapai 33,9%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi performa karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa pada sektor pelayanan langsung, keseimbangan antara kompensasi dan beban kerja menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan.

4. KESIMPULAN

Secara komparatif, keseluruhan temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi secara umum memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja kerja pegawai tidak hanya di negara berkembang seperti Indonesia, melainkan juga negara-negara maju. Hubungan antara gaji, motivasi, kesejahteraan, dan kinerja sangat dipengaruhi oleh sifat pekerjaan, sistem organisasi, serta orientasi profesi. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi sebaiknya disesuaikan dengan karakteristik sektor dan kebutuhan psikologis maupun operasional tenaga kerja di masing-masing bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, H., Hardin, H., & Rahmawati, F. (2025). Analisis hubungan kompetensi SDM terhadap keberlanjutan bisnis kerajinan tangan handicrafts di Kecamatan Gebang Kabupaten Purworejo. *Sultra Journal of Economic and Business*, 6(1), 372–383. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v6i1.986>
- Amey, V. P. M., Afridah, N., Indriyani, A., Riono, S. B., & Harini, D. (2025). Pengaruh gaji, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan SPPBE PT Mitha Jaya

- Kusuma Siasem, Wanasari--Brebes. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi \& Bisnis*, 5(3), 1628–1641.
- Anwar, H. (2021). Dampak Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Madrasah Aliyah. *Serambi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(3), 179–184.
- Aulawy, S. R., Supaino, & Kholil, A. (2024). Analisis Pengaruh Gaji dan Bonus terhadap Motivasi Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(2). <https://doi.org/10.30651/jms.v9i2.22229>
- Aulia, K. E., Kusmayati, N. K., & Sukatmadireja, N. R. (2025). Pengaruh Besaran Gaji dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan Resto Hangry. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 967–972.
- Az Zahro, L. A., Febiona, A. O., Nadifa, N. T., Pramesti, E. A. A., Maulana, M. A., & Yuwono, A. L. (2025). Analisis Sistem Akuntansi Pembelian pada Toko Ritel Modern: Studi Kasus Indomaret. *Indonesian Journal of Sustainability Policy and Technology*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.61656/ijospat.v3i1.319>
- Bahsri, N. B., & Zakaria, A. B. (2023). Systematic literature review on the job satisfaction of employees in the logistics industry. *International Journal of Industrial Management*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.15282/ijim.17.1.2023.9174>
- Denny, Goh, T. S., & Margery, E. (2021). Pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 1–9. <https://doi.org/10.57249/jbk.v7i2.63>
- Holzer, S., Simon, M., Moffa, G., Endrich, O., Muench, U., McIsaac, M., & Bartakova, J. (2025). Examining wage drivers for nurses and physicians in Swiss hospitals: A retrospective observational study with repeated measurements. *BMC Health Services Research*, 25, 1450. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-13589-6>
- Martin, B., Jones, J., Miller, M., & Johnson-Koenke, R. (2020). Health care professionals' perceptions of pay-for-performance in practice: A qualitative metasynthesis. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 57, 1–17. <https://doi.org/10.1177/0046958020917491>
- Nasution, I. S. (2024). Analisis Dampak Fear Of Missing Out (Fomo) dan Implikasinya Terhadap Konseling Kelompok dengan Pendekatan Solution Focused Brief Therapy. 5(1), 31–38.
- Nugroho, A. P., & Tanuwijaya, J. (2022). The influence between salary satisfaction, job satisfaction, affective commitment, performance, and the desire to change. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 14951–14964. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5372>
- Palasa, P., Firdaus, S., Fitrianiingsih, K., Juliyan, J., & Dwicahyo, F. S. (2024). Pengaruh investasi publik terhadap pertumbuhan perusahaan logistik. *Jurnal Pariwisata, Bisnis Digital Dan Manajemen*, 3(2), 66–71. <https://doi.org/10.33480/jasdim.v3i2.5563>
- Rahmadani, R., Safitri, D., & Hartono, B. (2024). Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Medika Nusantara*, 2(4), 102–111. <https://doi.org/10.59680/medika.v2i4.1518>
- Riatmaja, D. S., & Widyawati, R. (2022). Pengaruh Dimensi Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Marketing UMKM di Wilayah Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen*

Pariwisata Dan Perhotelan (JEMPPER), 1(2), 140–147.

Sasmitasari, E., Hidayat, M., & Irwan, I. (2023). Peran Motivasi dalam Memediasi Gaji dan Insentif dalam Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(3), 360–370. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/4102>

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Widodo, W. S., Wasesa, S., & Syafrizal. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT BGR Logistik Indonesia Medan. *Widya Balina: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ekonomi*, 10(2).

Yana, R. L., Yani, R. L., & Enzovani, S. (2022). Pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Istana Mobilindo kantor cabang Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(2), 17–23.

Yunizar, H. V, Karina, S., & Gusmaneli, G. (2024). Membangun karakter bangsa: Peran pendidikan dalam membentuk generasi unggul. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 1(3), 18–20.