

Pengaruh Reformasi Penggajian Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan

Adinda Thalia Salsabila^{1*}, Muhammad Habibi², M. Hanif Ash Shiddiqi³,
Muhammad Iqbal⁴, Rindu Oktavia⁵, Septa Adri Fania⁶, Syamsir⁷

Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

e-mail: adindathaliasalsabila82@gmail.com, habibi012001@gmail.com, mhanifashshiddiqi@gmail.com,
siibal0011@gmail.com, rinduoktavia257@gmail.com, septaadrifania26@gmail.com, mhsunp@gmail.com

Alamat: Jalan Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang, Sumatera Barat

Korespondensi Penulis : adindathaliasalsabila82@gmail.com

Abstract. *Salary reform as a structural improvement in a company's compensation system is a widely applied strategy to enhance employee motivation and performance. Compensation policies that are responsive to employee needs are expected to create a work environment that supports productivity, where intrinsic motivation can be strengthened through fair and proportional rewards. This study aims to explore the extent of the influence of salary reform on improving employee motivation and performance within organizations by using a literature review method. Based on analyses of previous studies, it was found that salary reform not only plays a significant role in fostering employees' intrinsic motivation but also impacts the overall productivity of the organization. Reforms that include salary structure adjustments, performance-based incentives, and increased transparency in compensation management have proven effective in reducing disparities, enhancing loyalty, and improving workplace climate. These findings strongly imply that management should continuously develop adaptive compensation policies focused on employee needs and well-being, with the aim of optimally contributing to achieving the company's strategic goals and enhancing organizational competitiveness.*

Keywords: *employee performance, motivation, salary reform*

Abstrak. Reformasi penggajian sebagai bentuk perbaikan struktural dalam sistem kompensasi perusahaan merupakan salah satu strategi yang telah diterapkan secara luas untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kebijakan penggajian yang responsif terhadap kebutuhan karyawan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas, di mana motivasi intrinsik karyawan dapat diperkuat melalui penghargaan yang adil dan proporsional. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana pengaruh reformasi penggajian terhadap peningkatan motivasi dan performa karyawan dalam organisasi dengan menggunakan metode kajian literatur. Berdasarkan analisis berbagai studi terdahulu, ditemukan bahwa reformasi penggajian tidak hanya memiliki peran signifikan dalam mendorong motivasi intrinsik karyawan tetapi juga berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Reformasi yang mencakup penyesuaian struktur gaji, pemberian insentif berbasis kinerja, dan peningkatan transparansi dalam pengelolaan kompensasi terbukti efektif dalam mengurangi ketimpangan, meningkatkan loyalitas, serta memperbaiki iklim kerja. Temuan ini memberikan implikasi yang kuat bagi manajemen untuk terus mengembangkan kebijakan penggajian yang adaptif dan berorientasi pada kebutuhan serta kesejahteraan karyawan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan dan meningkatkan daya saing organisasi.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi, reformasi penggajian.

1. LATAR BELAKANG

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan berupaya menerapkan reformasi penggajian sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan sistem kompensasi, meningkatkan motivasi, dan mempertahankan karyawan berbakat. Reformasi penggajian dianggap sebagai elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dapat mendukung pertumbuhan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan, dan memperbaiki kualitas hidup mereka (Sutrisno, et al., 2022). Menurut (Andriani & Mirnan,

2022), reformasi penggajian yang menyeluruh dapat menyesuaikan imbalan dengan kontribusi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai efisiensi dan efektifitas yang lebih tinggi.

Sistem penggajian yang adil dan kompetitif memainkan peran krusial dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Dalam studi yang dilakukan oleh (Zunaidi, Prayekti, & Septyarini, 2023), dikemukakan bahwa motivasi intrinsik karyawan sangat terkait dengan rasa adil yang didapatkan dari kompensasi yang mereka terima. Motivasi ini menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja individual, karena karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi kepada perusahaan (Maulida, Wahyuni, & Sulislistiasih, 2024). Lebih jauh, sistem kompensasi yang dikembangkan berdasarkan kebutuhan dan harapan karyawan dapat meningkatkan keterikatan mereka dengan perusahaan, mengurangi turnover, dan menciptakan stabilitas tenaga kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada keberlanjutan perusahaan (Pusparani, 2021).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan dalam hal ini adalah merespon kebutuhan generasi karyawan yang semakin mengutamakan keseimbangan antara imbalan, pengembangan karier, dan kesejahteraan. Menurut (Yuliana, et al., 2024), reformasi penggajian modern meliputi penyesuaian struktur gaji, transparansi dalam pengelolaan kompensasi, dan penerapan insentif berbasis kinerja, yang dapat mengurangi ketimpangan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Upaya ini tidak hanya memperhatikan aspek finansial, tetapi juga mencakup kompensasi non-finansial seperti kesempatan pengembangan karier dan fleksibilitas kerja, yang semakin relevan dalam konteks kerja saat ini (Prabowo, et al., 2024).

Relevansi penelitian ini juga terletak pada perlunya perusahaan untuk mengembangkan kebijakan penggajian yang adaptif dan inovatif dalam mendukung performa kerja yang optimal. Menurut studi (Sutrisno, et al., 2022), faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Temuan ini menggarisbawahi bahwa perusahaan perlu merancang reformasi penggajian yang tidak hanya berfokus pada besaran kompensasi, tetapi juga memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian kerja karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara keseluruhan, reformasi penggajian dapat dipandang sebagai investasi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas jangka panjang. Dengan mengadopsi sistem penggajian yang berorientasi pada kinerja dan kebutuhan karyawan, perusahaan diharapkan dapat memperkuat daya saing melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih unggul dan loyal. Dalam konteks ini, penelitian ini mengulas berbagai pendekatan dan aspek-aspek kritis dalam reformasi penggajian yang berpengaruh terhadap motivasi dan performa

karyawan, dengan tujuan memberikan rekomendasi bagi pengelola sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Reformasi Penggajian

Reformasi penggajian mengacu pada perbaikan dalam sistem kompensasi karyawan untuk menambah daya tarik pekerjaan, motivasi, serta komitmen terhadap perusahaan. Dalam pandangan (Mundakir & Zainuri, 2018), kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau penghasilan rutin, tetapi juga penghargaan non-finansial yang berdampak pada kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Misalnya, kompensasi dapat mencakup asuransi kesehatan, bonus kinerja, serta peluang pengembangan karir. Menurut (Ramadhani, et al., 2023), kompensasi seharusnya merefleksikan nilai dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga karyawan merasa diapresiasi dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Hal ini selaras dengan pandangan (Balerina, et al., 2024), yang menekankan bahwa reformasi penggajian dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan finansial dan kepuasan kerja yang diharapkan karyawan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Sistem penggajian yang efektif dirancang agar adil dan kompetitif di pasar kerja, karena hal ini tidak hanya memotivasi karyawan yang ada tetapi juga menarik talenta baru ke dalam organisasi. (Kurnia & Arifin, 2023) menjelaskan bahwa perusahaan yang memiliki sistem kompensasi yang transparan dan kompetitif cenderung lebih mampu mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Di sisi lain, perusahaan yang tidak memberikan kompensasi yang memadai bisa menghadapi tingkat turnover yang tinggi, yang berdampak pada biaya pelatihan dan produktivitas jangka panjang. Sistem penggajian yang terstruktur akan memastikan karyawan memahami bagaimana upaya mereka dihargai, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan motivasi tinggi untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Lebih lanjut, kompensasi harus mencakup penghargaan yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik seperti pengakuan atas pencapaian kerja, perasaan aman dalam pekerjaan, dan kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan keterikatan karyawan secara emosional. Sementara itu, penghargaan ekstrinsik yang berupa kompensasi finansial juga berperan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan gaya hidup karyawan. Menurut (Rahmadhani & Mahmud, 2023), kompensasi yang mencakup penghargaan kedua aspek ini dapat menciptakan keseimbangan dan menjaga loyalitas karyawan pada perusahaan.

Di era modern, reformasi penggajian juga melibatkan penyesuaian terhadap dinamika ekonomi global, seperti inflasi dan biaya hidup yang terus meningkat. Hal ini menuntut

perusahaan untuk lebih responsif dalam memperbarui struktur kompensasi agar tetap kompetitif. Dengan adanya penyesuaian tersebut, karyawan merasa perusahaan menghargai mereka secara finansial dan sosial, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi Karyawan

Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang berperan dalam peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan. (Hariyanto, Samalelo, & Hellyani, 2023) mengungkapkan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan tugas-tugas mereka. Motivasi ini dapat bersifat intrinsik, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, atau ekstrinsik, yaitu faktor-faktor eksternal seperti gaji, insentif, dan penghargaan. Dalam konteks ini, pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi motivator penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka.

(Sutrisno, et al., 2022) menambahkan bahwa motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa dihargai dan terlibat penuh dalam organisasi. Motivasi juga berperan dalam membentuk perilaku kerja yang positif, di mana karyawan merasa terdorong untuk berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini bersifat dinamis dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti lingkungan kerja, pengakuan, dan dukungan dari atasan.

Motivasi ekstrinsik seperti pemberian bonus atau insentif sering kali dipandang sebagai cara efektif untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat. Namun, dalam jangka panjang, motivasi intrinsik yang berasal dari kepuasan dan penghargaan pribadi terhadap pekerjaan dianggap lebih efektif dalam meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, studi (Adhari, 2021) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih bertahan di perusahaan dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik dibandingkan dengan yang hanya termotivasi oleh insentif eksternal.

Selain itu, pemimpin perusahaan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk membangkitkan motivasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh (Suriyana, 2020) menunjukkan bahwa perilaku dan dukungan manajerial dapat mendorong semangat kerja karyawan melalui interaksi dan komunikasi yang baik. Dengan adanya motivasi yang baik dari atasan, karyawan merasa memiliki tujuan bersama dan lebih rela mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai target perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Berdasarkan pandangan (Wildan & Sa'adah, 2021), kinerja memiliki hubungan yang erat dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Semakin tinggi motivasi dan sistem penggajian yang diterapkan, semakin besar kemungkinan karyawan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Di sisi lain, (Rahmadita, Badrudin, & Dian, 2022) berpendapat bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan dengan indikator seperti kualitas, kuantitas, efektivitas biaya, dan kebutuhan supervisi.

Selain indikator tersebut, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Studi dari (Ludin, Mukti, & Rohman, 2023) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kompensasi yang adil cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil bukan hanya memberikan manfaat finansial, tetapi juga menciptakan rasa kepuasan yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

(Sutrisno, et al., 2022) menegaskan bahwa kinerja yang optimal memerlukan pendekatan holistik yang mencakup kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasakan bahwa upaya mereka diakui dan diberi apresiasi, mereka akan termotivasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan performa kerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang merasa diabaikan atau kurang mendapatkan kompensasi yang sesuai cenderung mengalami penurunan motivasi dan, pada akhirnya, berdampak negatif pada kinerja. Dalam hal ini, perusahaan perlu melakukan peninjauan secara berkala terhadap kinerja dan motivasi karyawan agar strategi pengembangan dapat disesuaikan dengan kebutuhan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam studi ini mengadopsi pendekatan kualitatif melalui *literature review* atau kajian pustaka. Metode ini bertujuan untuk memahami secara mendalam hubungan antara reformasi penggajian, motivasi, dan kinerja karyawan dengan menganalisis berbagai teori dan penelitian empiris yang relevan. Kajian pustaka ini menelaah publikasi ilmiah dari sumber yang tepercaya, seperti jurnal dan buku, yang diperoleh melalui platform literasi ilmiah seperti Mendeley dan Google Scholar (Wydyanto & Ilhamalimy, 2021). Literatur yang dikaji mencakup studi-studi terdahulu yang menyoroti dampak reformasi penggajian pada berbagai sektor industri. Penelitian ini bersifat eksploratif, dengan mengumpulkan dan menganalisis pandangan dari berbagai perspektif teoritis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif (Ibrahim, et al., 2023). Melalui pendekatan induktif, kajian ini menghindari kesimpulan yang

sudah ditentukan sebelumnya dan terbuka terhadap hasil yang mungkin berbeda, sehingga dapat memperkaya landasan teori serta memberikan perspektif baru dalam pengembangan strategi penggajian dan kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Reformasi Penggajian terhadap Motivasi Karyawan

Reformasi penggajian memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan. Menurut teori motivasi, penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja seseorang cenderung meningkatkan motivasi intrinsik karyawan (Andriani & Mirdan, 2022). Dalam konteks ini, reformasi yang menyangkut transparansi gaji dan insentif berbasis kinerja sering kali memberikan dorongan bagi karyawan untuk berusaha lebih keras. Ketika sistem penggajian mengapresiasi produktivitas dan efisiensi, karyawan akan merasa diakui dan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka (Mawardi, Tarwijo, Hanis, & Violin, 2024).

Penelitian (Sutrisno, et al., 2022) juga mendukung pandangan bahwa motivasi yang tinggi muncul ketika organisasi menerapkan sistem penggajian yang sesuai dan adil. Insentif finansial seperti bonus berbasis kinerja mendorong karyawan untuk memenuhi atau bahkan melampaui target mereka. Namun, insentif finansial bukan satu-satunya faktor; penghargaan non-finansial seperti pengakuan prestasi juga memotivasi karyawan untuk tetap produktif dan inovatif. Penghargaan yang seimbang antara finansial dan non-finansial memperkuat komitmen dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, reformasi penggajian memberikan efek pada iklim organisasi secara keseluruhan. Struktur gaji yang transparan membantu mengurangi ketidakpuasan dan kecurigaan terkait ketidakadilan dalam organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa penggajian dilakukan secara objektif dan tidak memihak, mereka cenderung memiliki kepercayaan lebih besar pada manajemen (Kurnia & Arifin, 2023). Dampak psikologis dari keterbukaan dan keadilan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, yang secara tidak langsung meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Lebih lanjut, motivasi yang didorong oleh sistem penggajian yang efektif memungkinkan karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dalam pekerjaan mereka (Adhari, 2021). Dengan demikian, reformasi penggajian bukan hanya berdampak pada motivasi individu, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi tim. Hal ini menunjukkan bahwa reformasi penggajian bukan hanya langkah operasional, tetapi juga berfungsi sebagai strategi motivasi yang menyeluruh.

Pengaruh Reformasi Penggajian terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh reformasi dalam struktur penggajian. Berdasarkan penelitian (Balerina, et al., 2024), organisasi yang menawarkan paket kompensasi yang kompetitif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam aspek finansial, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan mencapai target perusahaan. Hal ini berkaitan erat dengan teori penguatan, di mana pemberian kompensasi yang tepat memperkuat perilaku positif yang ingin diulang oleh karyawan.

Kinerja yang optimal juga dapat dicapai melalui struktur penggajian yang dirancang untuk memberikan insentif pada setiap pencapaian. Penerapan bonus yang terkait langsung dengan produktivitas, misalnya, mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien (Suriyana, 2020). Struktur ini memungkinkan karyawan untuk melihat hubungan langsung antara upaya mereka dan imbalan yang diterima, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk terus memperbaiki kinerja.

Reformasi penggajian yang dirancang dengan baik juga berfungsi untuk menekan angka turnover dalam perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan gaji dan bonus yang mereka terima cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Wildan & Sa'adah, 2021). Dengan begitu, perusahaan tidak hanya mempertahankan karyawan berkinerja tinggi tetapi juga menghemat biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Keberlanjutan ini merupakan keuntungan tambahan dari reformasi penggajian yang tepat.

Sebagai hasil dari sistem penggajian yang memadai, beberapa organisasi telah menunjukkan peningkatan kinerja tim, karena penghargaan berbasis kinerja tidak hanya berlaku pada tingkat individu tetapi juga pada tingkat tim (Ludin, Mukti, & Rohman, 2023). Dengan adanya penghargaan tim, karyawan terdorong untuk bekerja sama, saling membantu, dan menciptakan sinergi yang berdampak pada pencapaian hasil yang lebih baik.

Faktor-Faktor yang Mendukung Efektivitas Reformasi Penggajian

Efektivitas reformasi penggajian dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor penting adalah transparansi dalam proses penentuan gaji dan bonus (Hariyanto, Samalelo, & Hellyani, 2023). Ketika organisasi menyediakan informasi yang jelas mengenai kriteria pemberian gaji dan insentif, karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai bagaimana usaha mereka dihargai. Transparansi ini juga meminimalkan ketidakpuasan dan konflik internal yang sering muncul akibat ketidakjelasan dalam struktur gaji.

Faktor lain yang penting adalah keterlibatan karyawan dalam proses perancangan reformasi penggajian. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dilibatkan dalam diskusi mengenai perubahan struktur gaji merasa lebih dihargai dan cenderung mendukung keputusan perusahaan (Bernardin dan Russel, dalam Sutrisno, 2010). Partisipasi karyawan dalam proses ini memberikan mereka rasa memiliki, sehingga mereka lebih mungkin untuk berkomitmen pada target organisasi.

Selain itu, sistem penggajian yang fleksibel juga menjadi faktor pendukung yang penting. Ketika perusahaan memberikan opsi fleksibel, seperti penyesuaian gaji berdasarkan inflasi atau bonus tambahan pada periode tertentu, karyawan cenderung merasa aman dan stabil. Faktor keamanan ini penting karena karyawan akan lebih fokus pada kinerja dan tidak terganggu oleh masalah keuangan.

Faktor keempat adalah penyesuaian gaji dengan kompetisi pasar. Penggajian yang kompetitif tidak hanya menarik tenaga kerja berbakat tetapi juga mempertahankan karyawan berpotensi tinggi. Perusahaan yang menetapkan gaji di bawah standar pasar cenderung mengalami kesulitan mempertahankan karyawan (Zunaidi, Prayekti, & Septyarini, 2023). Dengan demikian, faktor ini penting dalam mendukung keberlanjutan dan kesuksesan reformasi penggajian.

Dampak Jangka Panjang Reformasi Penggajian terhadap Citra dan Keberlanjutan Perusahaan

Reformasi penggajian yang dilaksanakan dengan baik dapat memberikan dampak jangka panjang bagi citra dan keberlanjutan perusahaan. Gaji yang kompetitif dan sistem kompensasi yang adil menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan reputasi perusahaan di mata publik (Mawardi, Tarwijo, Hanis, & Violin, 2024). Citra positif ini membantu perusahaan menarik lebih banyak calon karyawan yang berkualitas, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan organisasi.

Dalam jangka panjang, reformasi penggajian yang efektif dapat mengurangi turnover karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa penggajian yang mereka terima mencerminkan kontribusi mereka, mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Hariyanto, Samalelo, & Hellyani, 2023). Ini penting karena turnover yang rendah menciptakan stabilitas di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada efisiensi dan produktivitas.

Selain itu, reformasi penggajian yang seimbang membantu perusahaan mengelola anggaran dengan lebih baik, mengurangi risiko defisit yang dapat membebani keuangan perusahaan. Sistem kompensasi yang tepat memungkinkan perusahaan untuk mengalokasikan

sumber daya finansial dengan lebih bijaksana, sehingga dapat mencapai keberlanjutan jangka panjang tanpa harus mengorbankan kesejahteraan karyawan.

Reformasi penggajian juga dapat mendorong inovasi di perusahaan. Ketika karyawan merasa diakui dan dihargai melalui kompensasi yang kompetitif, mereka lebih cenderung berpartisipasi dalam proses inovasi dan penciptaan nilai di perusahaan (Rahmadita, Badrudin, & Dian, 2022). Dengan demikian, perusahaan tidak hanya memperkuat fondasi internal tetapi juga meningkatkan daya saingnya di pasar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reformasi penggajian berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sistem penggajian yang adil, transparan, dan kompetitif mampu meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Kebijakan penggajian yang responsif terhadap kebutuhan karyawan, seperti penyesuaian struktur gaji dan insentif berbasis kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengurangi ketimpangan, dan memperkuat komitmen karyawan. Peningkatan motivasi intrinsik melalui penghargaan yang proporsional juga terbukti meningkatkan produktivitas, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Sebagai saran, perusahaan sebaiknya mengadopsi pendekatan kompensasi yang holistik dengan mempertimbangkan kebutuhan finansial dan non-finansial karyawan. Penelitian lanjutan dianjurkan untuk mengeksplorasi pengaruh insentif non-finansial, seperti pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup, guna memperluas pemahaman terkait pengaruh reformasi penggajian terhadap motivasi dan kinerja secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

- Balerina, Daulai, Damayanti, Parulian, Malikhah, & . (2024). Analisis kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Tirta Investama). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 115–122. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i3.1125>
- Hariyanto, V., Samalelo, T., & Hellyani, C. A. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 228-238. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i3.253>
- Kurnia, S., & Arifin, S. (2023). Pengelolaan gaji yang bijak untuk mengoptimalkan kinerja pada home industri Keripik Tempe Ceria Ngawi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 499–505. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.93>

- Ludin, I., Mukti, & Rohman. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value : Journal of Management and Business*, 11–26. <https://doi.org/10.35706/value.v8i1.10045>
- Maulida, P. N., Wahyuni, T., & Sulislistiasih. (2024). Hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 848-853. <https://j-economics.my.id/index.php/home/article/view/198>
- Mawardi, S., Tarwijo, Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 849-859. <https://doi.org/10.37531/mirai.v9i1.7084>
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 37-48. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/viewFile/2639/1466>
- Prabowo, B., Samsudin, Auliyah, Hidayat, Skepy, & Pascha. (2024). Kompensasi Perusahaan, Kinerja Karyawan, Motivasi, Strategi Kompensasi, Penghargaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2139–2145. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12716>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahmadhani, A., & Mahmud. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Pegawai dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 352-362. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/3507>
- Rahmadita, A., Badrudin, & Dian. (2022). Penggunaan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Berbasis SIEKA Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 131-142. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i2.14061>
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 389–412. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.558>
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., Ardianto, R., & . (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3476-3482. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>
- Wydyanto, W., & Ilhamalimy, R. R. (2021). The Influence Of Service Quality And Product Quality On Purchase Decisions And Customer Satisfaction (Marketing Management Literature Review). 385–394. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1157>
- Zunaidi, Prayekti, & Septyarini, E. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 744-755. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i3.2870>

- Andriani, A., & Mirdan, R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SENAKOTA: Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi* , 10-15. <http://prosiding.senakota.nusaputra.ac.id/index.php/prosiding/article/view/3>
- Yuliana, Deni, Suacana, Yuningsih, Achmad, Ashariana, . . . Anwar. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM SEKTOR PUBLIK*. Batam: CV Rey Media Grafika.
- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ibrahim, Sari, Kharisma, Kertati, Artawan, Sudipa, . . . Lolang. (2023). *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Rinawati, Muktamar, Fadhilah, Istiqamah, . . . Tawil. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.