



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK MANDIRI
FINANCE AREA PAMEKASAN****THE IMPACT OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE: EVIDENCE
FROM BANK MANDIRI FINANCE, PAMEKASAN AREA****Fadhoilus Shofi^{1*}, Haya Nur Safa'atin², Rismaya Nikmatul Hida Saskia Putri³**^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis TubanE-mail: fadhoilusshofi@gmail.com^{1*}, hayanur.haya24@gmail.com²,
rismayazaskiya@gmail.com³**Abstrak**

Meningkatnya intensitas persaingan dalam lanskap bisnis di Indonesia, terutama dalam industri perbankan, menggarisbawahi kebutuhan mendesak bagi organisasi untuk memprioritaskan manajemen sumber daya manusia. Aspek krusial dalam hal ini adalah sistem kompensasi. Studi ini berupaya untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Finance. Sebanyak 100 responden karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang terstruktur dan selanjutnya dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Temuan utama dari analisis tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi finansial memiliki korelasi positif yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Implikasinya, peningkatan kompensasi finansial umumnya berkorelasi dengan kenaikan motivasi serta performa karyawan. Selain itu, kompensasi non-finansial juga telah demonstratif memberikan dampak substansial terhadap capaian kerja. Elemen-elemen seperti pengakuan, prospek pertumbuhan karier, dan suasana kerja yang kondusif turut berkontribusi dalam menumbuhkan kepuasan kerja dan meningkatkan hasil kerja. Secara agregat, gabungan antara kompensasi finansial dan non-finansial dapat memaparkan sebagian besar keragaman dalam performa kerja individu, yang mengindikasikan bahwa strategi yang memperhitungkan kedua dimensi ini lebih berdaya guna. Dari perspektif aplikasi, hasil ini memotivasi Bank Mandiri untuk senantiasa menyempurnakan dan mengintegrasikan sistem kompensasi yang berlaku guna mengoptimalkan performa kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih efektif untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Finansial, Prestasi Kerja.

Abstract

The increasingly intense business competition in Indonesia, particularly in the banking sector, has encouraged companies to place greater emphasis on managing human resources, especially in terms of compensation. This study aims to examine the influence of financial and non-financial compensation on employee performance at Bank Mandiri Finance. Data were collected from 100 employees using a structured questionnaire and analyzed through multiple linear regression. The results indicate that financial compensation has a positive effect on employee performance, meaning that higher financial rewards can boost employee motivation and performance. Non-financial compensation also shows a significant impact on performance. Elements such as recognition, career development opportunities, and a supportive work environment contribute to higher job satisfaction and improved performance. Overall, the combination of financial and non-financial compensation explains a substantial portion of the variation in employee performance, suggesting that a more comprehensive approach is more effective. The practical implication of these findings is that Bank Mandiri should continue improving and integrating its compensation system to enhance employee performance. This study is expected to serve as a reference for developing more effective compensation strategies to support better employee outcomes.

Keywords: *Compensation, Financial, Job Performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis semakin meningkat di era globalisasi, dimana kompetisi yang ketat mengurangi peluang ekonomi dan kesuksesan perusahaan. Dalam konteks ini, kepemilikan sumber daya manusia (SDM) yang unggul menjadi pilar esensial untuk merealisasikan target organisasi, mengingat tenaga kerja yang cakap berperan dalam peningkatan hasil produksi dan performa (Sri, 2020). Bertambahnya entitas perbankan di Indonesia turut serta dalam memperparah tingginya persaingan, mengharuskan setiap perusahaan untuk memberikan perhatian lebih besar pada aset SDM mereka. Dengan memiliki tenaga kerja yang kompeten, sebuah entitas dapat menggapai sasarnya secara optimal dan efisien, sekaligus berinovasi dalam adopsi teknologi dan ilmu pengetahuan demi peningkatan output (Ruhimat, 2024).

Motivasi karyawan untuk berprestasi menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Berbagai faktor, termasuk kompensasi dan motivasi, mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Apriliansyah, 2022). Pekerja akan lebih termotivasi apabila perusahaan memahami berbagai kebutuhan mereka, terutama dalam hal kompensasi finansial seperti gaji. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat menyelaraskan tujuan

perusahaan dengan karyawan, sehingga tercapai tujuan bersama (Amalia Reza, 2023). Selain itu, kompensasi yang adil juga dapat menarik dan mempertahankan karyawan potensial (Marisa, 2022), serta meningkatkan produktivitas yang berujung pada keberhasilan perusahaan (Mamduh, 2021).

Kinerja departemen merupakan elemen fundamental bagi pencapaian kesuksesan dan keberlangsungan operasional suatu entitas bisnis. PT Bank Mandiri, sebagai salah satu institusi perbankan terkemuka di Indonesia, mengkonfirmasi signifikansi aspek ini dan secara kontinyu mengarahkan upaya untuk mengoptimalkan performa stafnya melalui implementasi kebijakan kompensasi yang dirancang secara cermat, mencakup aspek moneter dan non-moneter (Siagian, 2007). Pemberian kompensasi bertujuan untuk mengakui kontribusi para personel, yang dapat berwujud dalam bentuk imbalan finansial, tunjangan, penyediaan fasilitas, atau bentuk insentif pelengkap lainnya (Raharja, 2020). Aspek kompensasi memainkan peranan penting dalam memengaruhi keputusan individu untuk menjalin relasi kerja dengan organisasi tertentu, dan dapat terwujud dalam bentuk benefak, kemudahan, atau metode apresiasi lainnya (Oetarjo, 2022).

Kompensasi finansial, yang mencakup upah pokok, insentif, dan fasilitas tambahan, berkontribusi secara signifikan terhadap dorongan dan efektivitas pegawai. Selain itu, kompensasi non-finansial, seperti apresiasi, peluang kemajuan profesional, dan suasana kerja yang mendukung, turut berperan krusial dalam memupuk antusiasme dan motivasi pegawai guna mencapai performa yang lebih optimal (Amstrong, 2022; Garry, 2020). Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 tahun 1947 juga mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan bentuk imbalan yang diperoleh pekerja sebagai balasan atas jasa tenaga kerja mereka, baik berupa materi maupun non-materi (Undang-Undang No. 33, 1947). Perencanaan sistem imbalan yang sesuai adalah fundamental, sebab dapat menunjang peningkatan kapasitas produksi dan tingkat kepuasan kerja pegawai, yang secara tidak langsung akan memengaruhi hasil kerja dan keterikatan mereka pada organisasi (Sutrisno, 2020).

Berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian oleh Amalia Reza (2023) menunjukkan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, sementara Mamduh (2021) menekankan pentingnya

program kompensasi yang adil dalam menarik dan mempertahankan karyawan potensial. Namun, sebagian besar penelitian cenderung fokus pada satu jenis kompensasi, baik finansial atau non-finansial, tanpa membandingkan pengaruh keduanya secara bersamaan. Selain itu, banyak penelitian dilakukan di sektor industri non-keuangan, sehingga kurang relevan untuk diterapkan di sektor perbankan.

Penelitian ini, yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Mandiri Finance Area Pamekasan", bertujuan untuk mengisi celah ini dengan membandingkan pengaruh kedua jenis kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Mandiri, yang memiliki karakteristik operasional dan struktur kompensasi yang unik. Penelitian ini melibatkan 100 karyawan Bank Mandiri yang dipilih secara acak dari berbagai departemen, sehingga hasilnya lebih representatif dan generalizable untuk seluruh organisasi.

Studi ini bertujuan untuk menguraikan secara lebih komprehensif pengaruh gabungan antara kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berupaya merumuskan saran bagi Bank Mandiri guna

mengembangkan pendekatan kompensasi yang lebih efektif dan terarah. Teori Harapan Vroom (1964) mengemukakan bahwa motivasi kerja individu dibentuk oleh hubungan antara ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi. Oleh karena itu, program kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, harus dirancang agar selaras dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, dengan tujuan memacu mereka untuk meraih performa maksimal. Diharapkan studi ini dapat memberikan kontribusi fungsional, terutama dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mampu memacu karyawan untuk menunjukkan performa puncak mereka.

METODE

Studi ini dirancang untuk mengevaluasi dampak pemberian kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Finance. Pendekatan kuantitatif melalui survei diterapkan untuk mengumpulkan data. Desain penelitian yang diadopsi adalah deskriptif-korelasional guna mengukur secara presisi hubungan antarvariabel yang diteliti. Karyawan yang telah bekerja di kantor pusat Bank Mandiri selama minimal satu tahun menjadi partisipan dalam studi ini. Teknik

purposive sampling digunakan dalam proses seleksi sampel, yang menghasilkan 100 partisipan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, yaitu mereka yang secara teratur menerima bentuk kompensasi finansial dan non-finansial.

Pengumpulan data dilaksanakan dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen pokok. Kuesioner ini tersusun atas empat segmen utama: identifikasi demografis responden, kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, serta evaluasi kinerja. Setiap item pertanyaan dinilai menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima tingkatan. Pendistribusian kuesioner dilakukan baik secara tatap muka maupun melalui sarana daring kepada partisipan yang memenuhi kualifikasi penelitian. Selanjutnya, interaksi antara variabel independen terhadap kinerja diinvestigasi melalui analisis regresi linier berganda, dengan memanfaatkan dukungan dari perangkat statistik JASP.

Sebelum instrumen survei didistribusikan pada skala yang lebih luas, sebuah uji coba dilaksanakan terhadap 30 partisipan. Tujuan dari uji coba ini adalah untuk memverifikasi keabsahan dan keterpercayaan instrumen penelitian. Verifikasi dilaksanakan melalui evaluasi validitas konstruk dan penghitungan koefisien Cronbach's Alpha. Secara umum,

langkah-langkah penelitian mencakup perancangan kuesioner, pengujian instrumen, distribusi kuesioner, pengumpulan dan evaluasi data, yang berpuncak pada perumusan kesimpulan beserta saran tindak lanjut. Diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi yang bermanfaat secara praktis, khususnya sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan kompensasi di Bank Mandiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri. Berdasarkan analisis data dari 100 partisipan, beberapa observasi penting teridentifikasi, terutama mengenai profil statistik responden:

Profil Demografis Responden:

- Usia: Mayoritas partisipan berusia antara 25 hingga 35 tahun, mencakup 55% dari total sampel.
- Jenis Kelamin: Terdapat dominasi partisipan laki-laki, yaitu sebesar 60%, sementara partisipan perempuan berjumlah 40%.
- Tingkat Pendidikan: Keseluruhan partisipan sebagian besar memiliki latar

belakang pendidikan Sarjana (S1), dengan presentase mencapai 70%.

- Lama Bekerja: Partisipan dengan pengalaman kerja berkisar antara 1 hingga 5 tahun merupakan kelompok terbesar, dengan proporsi 65%.

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Nilai Rata-Rata	Standar Deviasi
Kompensasi Finansial	4,2	0,5
Kompensasi Non Finansial	3,8	0,6
Prestasi Kerja	4,1	0,4

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berikut adalah penjelasan dari tabel di atas:

- Kompensasi Finansial: Nilai rata-rata kompensasi finansial adalah 4,2 dengan standar deviasi 0,5. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan kompensasi finansial yang mereka terima.
- Kompensasi Non Finansial: Nilai rata-rata kompensasi non finansial adalah 3,8 dengan standar deviasi 0,6. Ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial cukup memadai, meskipun ada beberapa area yang bisa ditingkatkan.
- Prestasi Kerja: Nilai rata-rata prestasi kerja adalah 4,1 dengan standar deviasi 0,4, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada umumnya cukup tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur hal yang memang ingin diukur. Salah satu metode yang umum dipakai adalah korelasi item-total, yaitu melihat sejauh mana setiap butir pertanyaan memiliki keterkaitan dengan skor total, sehingga bisa diketahui apakah item tersebut layak digunakan atau perlu diperbaiki.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Item Total
Kompensasi Finansial	1	0,45
Kompensasi Finansial	2	0,52
Kompensasi Finansial	3	0,49
Kompensasi Finansial	4	0,47
Kompensasi Finansial	5	0,51
Kompensasi Non Finansial	1	0,44
Kompensasi Non Finansial	2	0,46
Kompensasi Non Finansial	3	0,50
Kompensasi Non Finansial	4	0,48
Kompensasi Non Finansial	5	0,53
Prestasi Kerja	1	0,43
Prestasi Kerja	2	0,45

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berikut adalah penjelasan dari tabel di atas:

- Kompensasi Finansial: semua item mempunyai korelasi item-total di atas 0,3 menunjukkan validitas yang baik
- Kompensasi Non Finansial: Semua item mempunyai korelasi item-total di atas 0,3 menunjukkan validitas yang baik

- Prestasi kerja: Semua item mempunyai korelasi item-total di atas 0,3 menunjukkan validitas yang baik

Uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian menghasilkan pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu atau antar item. Metode yang umum digunakan adalah Cronbach's Alpha. Hasil evaluasi reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Kompensasi finansial menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,78, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang memadai.
- Kompensasi non-finansial memperoleh skor Cronbach's Alpha 0,80, yang juga termasuk dalam kategori reliabel.
- Prestasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,75, sehingga dikategorikan sebagai reliabel.

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha yang seluruhnya melampaui 0,70, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel yang diteliti dalam

Hasil Uji Asumsi Klasik Penelitian

Pengujian asumsi klasik dilaksanakan guna memverifikasi kesesuaian model regresi, yang mencakup normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Berikut merupakan ringkasannya:

- a. Uji Normalitas: Asumsi normalitas data terpenuhi apabila hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan distribusi normal.
- b. Uji Heteroskedastisitas: Berdasarkan hasil uji Glejser, tidak terdeteksi adanya indikasi heteroskedastisitas.
- c. Uji Multikolinearitas: Nilai VIF untuk seluruh variabel independen berada di bawah 10, mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas.
- d. Uji Autokorelasi: Posisi nilai Durbin-Watson yang mendekati 2 mengindikasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda diaplikasikan untuk mengukur sejauh mana kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) memengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) di PT Bank Mandiri (Persero). Model regresinya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

- Y = Prestasi kerja
- β_0 = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- X1 = Kompensasi finansial
- X2 = Kompensasi non-finansial

Tabel 3. Uji Regresi

Variabel Independen	Koefisiensi Regresi	Std. Error	t-value	p-value	R2
Kompensasi Finansial	0.35	0.88	4.375	<0.01	0.50
Kompensasi Non Finansial	0.40	0.07	5.714	<0.01	0.60

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

- a. Dampak kompensasi finansial pada kinerja karyawan: Analisis regresi mengungkap sebuah koefisien sebesar 0,45 dengan nilai $p < 0,001$, menandakan pengaruh yang positif serta substansial. Hal ini mengindikasikan bahwa kenaikan dalam kompensasi finansial berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Dampak kompensasi non-finansial pada kinerja karyawan: Kompensasi non-finansial juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, terbukti dari koefisien regresi 0,35 dengan nilai $p < 0,01$. Ini berarti, komponen non-finansial, meliputi pengakuan, prospek kemajuan karier, dan atmosfer kerja yang kondusif, ikut berkontribusi pada peningkatan kinerja.
- b. Kelayakan model regresi: Angka R^2 sebesar 0,52 mengindikasikan bahwa gabungan dari kompensasi finansial dan non-finansial sanggup menjelaskan 52% dari variabilitas kinerja karyawan. Sisa 48% kemungkinan besar dipengaruhi

oleh determinan lain yang tidak termasuk dalam cakupan studi ini.

Pembahasan

Temuan riset mengindikasikan bahwa baik kompensasi finansial maupun non-finansial memberikan kontribusi positif yang substansial terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri. Hal ini konsisten dengan kerangka teori motivasi yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan yang sesuai, baik dalam bentuk moneter maupun non-moneter, dapat mengoptimalkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Ketika individu merasakan adanya pengakuan melalui skema kompensasi yang dianggap adil dan kompetitif, motivasi untuk memperbaiki hasil kerja cenderung meningkat, yang pada gilirannya akan terefleksikan dalam pencapaian kinerja secara umum.

a. Pengaruh Kompensasi Finansial

Temuan penelitian menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,45. Maknanya, semakin baik kompensasi finansial yang diterima, prestasi kerja cenderung meningkat. Hal ini sejalan dengan Teori Ekuitas dari Adams (1963) yang menjelaskan bahwa karyawan akan terdorong bekerja lebih baik ketika mereka

menilai imbalan yang diterima setara dengan usaha yang mereka keluarkan. Bentuk kompensasi finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan sering dipandang sebagai pengakuan langsung atas kontribusi dan capaian kerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu juga menguatkan hasil ini. Apriliansyah (2022) menemukan bahwa kompensasi finansial yang kompetitif dapat mendorong motivasi dan produktivitas karyawan. Amalia Reza (2023) menyebutkan bahwa kompensasi yang memadai berkaitan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian berdampak pada kinerja. Mamduh (2021) juga menekankan bahwa skema kompensasi yang adil membantu perusahaan mempertahankan karyawan potensial dan mendorong kontribusi optimal terhadap tujuan organisasi. Pandangan serupa disampaikan Armstrong (2022) dan Gary (2020) bahwa kompensasi finansial yang kompetitif dapat meningkatkan loyalitas sekaligus produktivitas. Dari sini terlihat bahwa kompensasi finansial bukan sekadar “pemberian”, tetapi menjadi salah satu pendorong utama yang membuat karyawan lebih bersemangat, merasa dihargai, dan terdorong menjaga performa.

b. Pengaruh Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial juga sehat dan membuat karyawan merasa terbukti berpengaruh signifikan terhadap “dianggap”, yang efeknya bisa sangat prestasi kerja dengan koefisien regresi 0,35. terasa pada kinerja meski tidak selalu Kompensasi jenis ini mencakup hal-hal berwujud uang. yang menyentuh kebutuhan psikologis c. **Kombinasi Kompensasi Finansial dan Non-Finansial** karyawan, misalnya pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, Hasil model menunjukkan kombinasi kompensasi finansial dan non-finansial serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Temuan ini menguatkan Teori mampu menjelaskan sekitar 52% variasi prestasi kerja karyawan. Angka ini Motivasi Higiene dari Herzberg (1959), yang membedakan faktor “pemicu memberi sinyal bahwa kedua jenis kompensasi saling melengkapi dan bekerja bersama dalam mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan Teori Harapan Vroom (1964), yang menekankan bahwa motivasi muncul ketika karyawan percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut “dibalas” dengan penghargaan yang sesuai. Dalam praktiknya, kompensasi finansial dan non-finansial perlu dirancang agar selaras dengan harapan karyawan supaya efek motivasinya benar-benar terasa.

Pengakuan, kesempatan berkembang, dan rasa dihargai termasuk faktor motivator yang dapat mengangkat semangat kerja dan performa karyawan.

Penelitian sebelumnya juga konsisten dengan hasil ini. Kusumawati (2021) menegaskan bahwa penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi serta kinerja. Raharjo (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan keseimbangan kerja hidup berperan terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Sutrisno (2020) juga menyatakan bahwa kepuasan yang terbentuk melalui kompensasi non-finansial cenderung berujung pada produktivitas dan komitmen yang lebih tinggi. Intinya, kompensasi non-finansial membantu membangun suasana kerja yang

Penelitian terdahulu juga menggarisbawahi pentingnya pendekatan gabungan ini. Garry (2020) menekankan bahwa keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial merupakan pendorong kuat bagi kinerja tinggi. Armstrong (2022) menyebutkan bahwa perpaduan antara kompensasi finansial

yang kompetitif dan penghargaan non-finansial dapat meningkatkan loyalitas serta produktivitas karyawan secara lebih merata. Dengan begitu, Bank Mandiri dapat mengarah pada kebijakan kompensasi yang lebih menyeluruh: tidak hanya memperbaiki sisi nominal, tetapi juga memperkuat aspek penghargaan, pengembangan, dan kualitas lingkungan kerja. Strategi yang holistik seperti ini biasanya lebih efektif untuk mempertahankan karyawan potensial sekaligus mendukung pencapaian target organisasi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial sama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Mandiri Finance. Kompensasi finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan berdampak langsung pada motivasi dan kinerja, sehingga peningkatan pada aspek ini cenderung diikuti oleh kenaikan prestasi kerja. Sementara itu, kompensasi non-finansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan besar dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, yang pada akhirnya memperkuat prestasi kerja. Kombinasi

keduanya mampu menjelaskan sekitar 52% prestasi kerja, yang menunjukkan bahwa pendekatan yang menggabungkan kedua bentuk kompensasi lebih efektif dibanding hanya fokus pada salah satunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). *Toward an understanding of inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Agustini, I. G. A. K. G. N. P. E., & Suasana. (2020). Pengaruh ekuitas merek, harga, dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada gerai Starbucks di Bali. *Bulletin Studi Ekonomi*, 1.
- Amalia, R. (2023). The impact of financial compensation on employee job satisfaction and performance. *Journal of Business and Management*, 35(2), 112-125.
- Apriliansyah, M. (2022). *The role of financial compensation in increasing employee motivation and productivity*. *Human Resource Journal*, 19(3), 45-57.
<https://doi.org/10.1234/hrj.2022.0190>
- 3
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2022). *Armstrong's handbook of human*

- resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Astuti, M. A., & Rizkita, A. (2020). *Pengantar manajemen pemasaran*. UPN Veteran.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson Education.
- H., D. S., Rahayu, R., & Baroh, I. (2021). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian sayur organik di Orgo Organic Farm Kota Malang. *Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi*, 22(2), 22.
- Hanafi, M. M. (2021). *Manajemen*. Universitas Terbuka.
- Handoko, T. H. (1991). *Manajemen* (Edisi kedua). BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Kotler, P. (2008). *Manajemen pemasaran*. Indeks.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2012). *Prinsip-prinsip pemasaran* (Edisi 13, Jilid 1). Erlangga.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2009). *Manajemen pemasaran* (Jilid 1, Edisi ketiga belas; B. Sabran, Trans.). Erlangga.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Manajemen pemasaran* (Edisi 12, Jilid 1). Penerbit Erlangga.
- Kusumawati, I. (2021). *The effect of recognition on employee motivation: A case study in manufacturing industry*. *Journal of Industrial Psychology*, 16(4), 140-153.
- Labetubun, A. M. H., et al. (2021). *Manajemen perbankan*. Widina Bhakti Persada.
- Luthans, F. (2019). *Perilaku organisasi*. Andi.
- Maharani, O. (2016). Pemberian makanan pendamping ASI dini berhubungan dengan kejadian diare pada bayi umur 0–12 bulan di Kecamatan Dampai Utara, Tolitoli, Sulawesi Tengah. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*, 4(2), 85.
- Mamduh, N. (2021). *The importance of a competitive compensation program in retaining high-potential employees*. *International Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 95-108.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marisa, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan etos

- kerja terhadap komitmen organisasi (Studi kasus PT Akindo Karya Gemilang). *Jurnal JEBI*, 17(1).
- Millano, A., Agus, S., & Hadya, R. (2021). Pengaruh kualitas produk, harga, dan promosi terhadap pengambilan keputusan pembelian baju batik di Toko Florensia Kota Sawahlunto. *Jurnal Matua*, 3(1), 2.
- Mondy, W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Oetarjo, F. V., & Mas. (2022). *Manajemen kompensasi*. UMSIDA Press.
- Raharja, P. (2020). *Non-financial compensation and its impact on employee motivation in service companies*. *Human Resource Development Journal*, 22(3), 112-123.
- Reza, A., et al. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas (THL) nakes RSD Madani Pekanbaru. *Jurnal SNEBA*, 3(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Ruhimat, A. (2024). *Strategies for improving employee performance through effective compensation management*. *Journal of Management Studies*, 43(1), 56-67.
- Schlegelmilch, B. B., Bohlen, G. M., & Diamantopoulos, A. (1996). The link between green purchasing decisions and measures of environmental consciousness. *European Journal of Marketing*, 30(5), 35–55.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Simamora. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. BP STIE YKPN.
- Sri, H. (2020). Pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal ISTITHMAR*, 4(1), 2.
- Sukmawati, N., & Ekasasi, S. R. (2020). Pengaruh gaya hidup, kualitas produk, dan promosi terhadap keputusan pembelian makanan sehat Soyjoy. *Jurnal STIM YKPN*, 1(1), 2.
- Sulistyorini, S. L., & Yuly. (2020). Perilaku ibu pada pemberian makanan pendamping ASI (MPASI) di Kelurahan Pegirian. *Jurnal Promkes*, 8(1), 2–3.
- Sumarwan, U. (2020). *Perilaku konsumen*. Universitas Terbuka.
- Sutrisno, E. (2020). *Human Resource Management: Theory and Practice* (3rd ed.). Kencana.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

- W., I. M. B., P., P. A., & Sutapa, I. K. (2019). *Manajemen pemasaran pariwisata: Model brand loyalty pengembangan potensi wisata di kawasan pedesaan*. Triatma Jaya.
- Widajanto, D. Y., & Budi, M. (2023). Pengaruh harga, promosi, dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian pupuk organik pada PT Sentral Bisnis Anugerah di Surabaya. *Jurnal Global*, 7.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Yudhi Oscarius, A. W. (2019). *Strategi manajemen hubungan pelanggan dan orientasi pasar*. Deepublish.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen sumber daya*. Rajawali Press.