

# Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Bahana Gemilang

Aditya Nugraha<sup>1</sup>, Fitra Mardiana<sup>2</sup>

<sup>1&2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [1adityanugraha1810@gmail.com](mailto:1adityanugraha1810@gmail.com)

**Abstract:** *PT. Bina Bahana Gemilang is one of the companies engaged in the contracting sector which consists of construction services and materials. Human resources are one of the elements that are crucial to the development of the business' progress and are necessary for accomplishing the goal and vision of the organisation. The goal of this study was to examine how employee performance at PT. Bina Bahana Gemilang was impacted by financial incentives and a democratic leadership style. Utilising a quantitative methodology, this investigation. There were 40 respondents in this study who worked for PT. Bina Bahana Gemilang. The basic data used in this study came from the responses to the questionnaires, which SPSS was then used to process. The findings of this study demonstrate that factors related to job stress have a considerable impact on employee performance, as well as that emotional tiredness has a major impact., and together work stress and emotional fatigue have a simultaneous influence on employee performance PT. Bina Bahana Gemilang.*

**Keywords:** *financial compensation, democratic leadership style, employee performance.*

**Abstrak:** PT. Bina Bahana Gemilang merupakan salah satu bisnis yang bergerak di bidang kontraktor yang menyediakan jasa dan material pembangunan. Selain berfungsi untuk mencapai visi dan misi perusahaan, sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting dalam proses pengembangannya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis berdampak pada kinerja karyawan PT. Bina Bahana Gemilang. Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 40 karyawan PT. Bina Bahana Gemilang. Data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS sebagai sumber data penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bina Bahana Gemilang tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dan kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis keduanya mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

**Kata Kunci:** kompensasi finansial, gaya kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Pada era sekarang setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkompeten yang unggul dan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber penghasil utama bagi perusahaan, dimana mereka menjadi perencana, pelaksana, dan juga pengendali yang berperan penting untuk mencapai cita-cita dan tujuan perusahaan menurut Aryanti (2020:23)

Kinerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan tergantung pada gaya kepemimpinan oleh atasannya. Kepemimpinan secara luas mencakup proses yang memengaruhi penentuan tujuan perusahaan; oleh karena itu, kepemimpinan harus dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan tersebut dan mempengaruhi perbaikan kelompok dan budaya. Ini karena gaya kepemimpinan yang sukses dapat menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa operasi perusahaan tetap berlanjut, kepemimpinan diperlukan. Mempengaruhi orang lain dalam mengelola kelompok mereka untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan. Mereka yang biasa kita sebut sebagai pemimpin pasti melakukan apa yang disebut sebagai kepemimpinan, seperti teori atau strategi memimpin. Pemimpin dapat mengarahkan bawahannya untuk melakukan tugas tertentu untuk mencapai tujuan.. (Umam, 2015)

PT. Bina Bahana Gemilang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor yang dimana melakukan pekerjaan seperti pengembangan, pemborong pembangunan gedung dan kontruksi jalan, jembatan , taman, gedung, tangki bahan bakar dsb. Perusahaan kontraktor biasanya bekerja berdasarkan waktu yang telah ditetapkan kontrak atau masa pelaksanaan, hal tersebut membuat seluruh devisi dari perusahaan tersebut harus bekerja bersamaan dengan jenjang waktu yang telah ditetapkan. Jika melewati masa pelaksanaan tersebut perusahaan akan merugi dan membayar denda yang telah ditetapkan pada kontrak.

Menurut hasil yang ketahu dari karyawan PT Bina Bahana Gemilang , Karyawan merasa terbebani mengenai jenjang waktu tersebut yang kadang membuat karyawan sering kerja lembur. Dan juga dari pemimpin project yang biasa disebut Ka Bagian belum berperilaku demokratis dan membuat keputusan sepihak tanpa memperhatikan karyawan / pekerja. Hal ini membuat karyawan enggan untuk berdiskusi dan juga melanjutkan pekerjaan. Hal lainnya juga dirasakan karyawan mengenai kompensasi yang seharusnya didapatkan saat selesai pekerjaan atau jika mencapai target yang telah ditetapkan. Namun kompensasi tidak kunjung diberikan bahkan tidak diberikan sama sekali. Hal tersebut sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat memastikan terciptanya kinerja karyawan. Unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah Kompensasi Financial dan Gaya Kepemimpinan Demogratis. Penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah dkk., 2021) menunjukkan bahwa kompensasi financial dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, sementara studi yang dilakukan oleh (Aliyya dkk, 2021) Kompensasi financial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2019) dimana hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan objek penelitian di PT Bina Bahana Gemilang di Kota Surabaya. Alasan penggunaan karena Gap dari penelitian terdahulu dan juga karena tingkat Kompensasi Financial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis pada PT Bina Bahana Gemilang belum dirasa maksimal, sehingga kinerja karyawan belum dinilai baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara parsial dan simultan bahwa variabel kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Bina Bahana Gemilang.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian ulang tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat dilihat dari dua perspektif: kinerja organisasi dan kinerja pegawai (individu). Kinerja organisasi adalah hasil dari pekerjaan pegawai secara pribadi dalam suatu organisasi dan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan kepada mereka. (Hasibuan, 2021)

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial, yang merupakan hak bagi setiap karyawan dan kewajiban bagi setiap perusahaan, adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan untuk pekerjaan mereka. Menurut (Akbar Faisal dkk., 2021.) Kompensasi adalah semua jenis pengembalian finansial dan tunjangan yang diterima oleh pekerja selama hubungan kepegawaian. Pendapatan, baik material maupun nonmaterial, yang diterima oleh pekerja dari perusahaan atau individu yang memberikan pekerjaan, dianggap sebagai kompensasi. (Hasibuan, 2021)

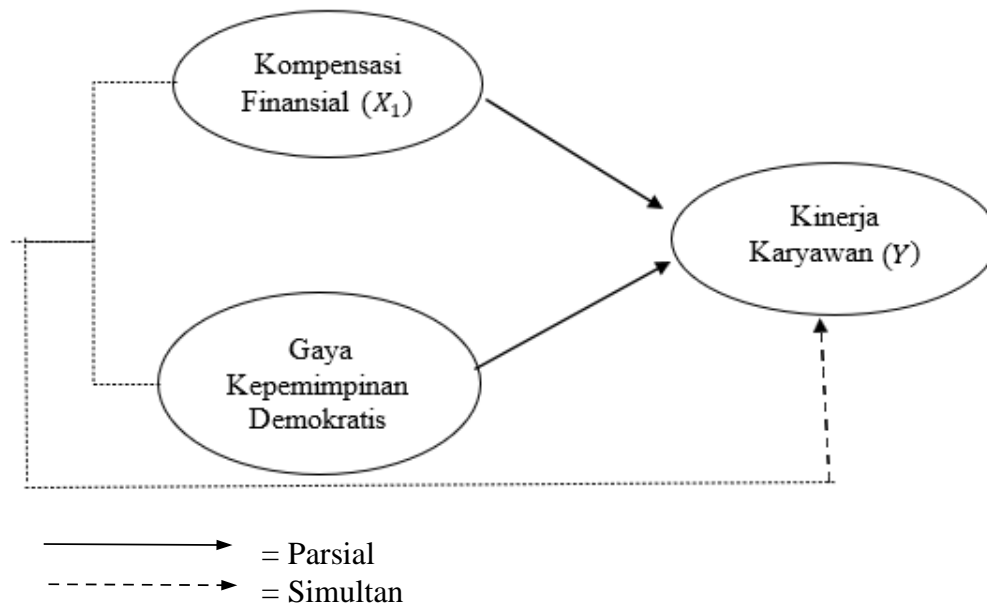
### **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Cara seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan demokratis untuk mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan mereka. (Hasibuan, 2021) .Gaya Kepemimpinan demokratis memiliki ciri-ciri berikut: menganggap bawahan sebagai makhluk termulia di dunia; selalu berusaha mengimbangi tujuan organisasi dengan tujuan pribadi daripada tujuan bawahannya;

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis menggunakan hipotesis dalam penulisan berikut ini :

1. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan pengaruh antara variabel. Penelitian ini akan menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bina Bahana Gemilang.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian, populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang dipelajari untuk memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. tersebut oleh peneliti (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, populasi total karyawan di PT. Bina Bahana Gemilang di bagian gudang yang berjumlah 40 orang.

Peneliti dapat menarik kesimpulan yang relevan untuk setiap populasi dengan menggunakan sample dari sebagian anggota populasi yang dipilih untuk dipelajari. (Sugiyono, 2022). Semua anggota populasi diambil sebagai sampel dalam penelitian ini, yang dikenal sebagai teknik sampling jenuh. (Sugiyono, 2019). Sample untuk penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Bina Bahana Gemilang yang berjumlah 40 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan data primer dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian. Dalam penulisan ini, data primer diperoleh melalui kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan mengenai masalah kompensasi keuangan dan gaya kepemimpinan yang demokratis. yang berkaitan dengan kinerja mereka.

### Teknik Analisis data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis regresi linier berganda adalah teknik yang digunakan untuk mengevaluasi bagaimana satu atau

lebih variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Analisis regresi linier berganda dilakukan pada data yang dikumpulkan dengan menggunakan program SPSS 26. Analisis ini mencakup analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, yang mencakup uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial atau simultan, dilakukan pengujian analisis F dan analisis t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data penelitian memiliki distribusi normal. Pengujian Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel digunakan untuk menguji normalitas. Uji statistik dapat dilakukan jika hasilnya menunjukkan signifikansi lebih dari 0,05. Hasil tes menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,789, yang menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya menggunakan faktor keterjangkauan varians yang meningkatkan (VIF). Dalam persamaan regresi, nilai VIF menunjukkan seberapa baik variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lain.

Adanya multikolinieritas dapat diketahui dengan mempertimbangkan faktor variasi inflasi (VIF) dan toleransi, jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka data yang diuji tidak menunjukkan multikolinieritas. Dan Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $>$  dari 10 maka dapat diartikan bahwa terjadi Multikolinieritas. Hasil tes menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10, yaitu (0.729), dan nilai VIF kurang dari 10 (1,371), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada model regresi.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi yang baik memiliki ketidaksamaan dalam varian residual satu pengamatan lainnya. Jika tidak, ini dianggap sebagai model regresi yang baik. Nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan nilai residualnya dapat diplot pada grafik untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menunjukkan heteroskedastisitas. Sebaliknya, pola yang jelas, seperti garis yang bergelombang, melebar, atau menyempit, menunjukkan heteroskedastisitas.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk menentukan masing-masing variabel memiliki standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, dan rata-rata. Ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang sampel dan memenuhi persyaratan untuk digunakan sebagai sampel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. variabel kompensasi finansial  $X_1$ , memiliki nilai mean sebesar 3,48.
2. Variabel gaya kepemimpinan demokratis  $X_2$  memiliki nilai mean sebesar 4,63

3. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai 4,55.

Dapat dilihat bahwa variabel kompensasi finansial baik, gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan dalam kategori sangat baik

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar dampak yang dimiliki variabel independen yaitu kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, efek antara kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dipelajari. Analisis regresi linier berganda dihitung dengan alat bantu program SPSS versi 26.. Berdasarkan hasil pengujian dapat dianalisis sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 11,895 mengandung makna bahwa apabila tidak ada kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis serta variabel lain, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 11,895 satuan.

Nilai koefisien kompensasi finansial ( $X_1$ ) Variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai -0,60. Dengan kata lain, setiap kenaikan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis akan menghasilkan penurunan -0,60 pada variabel kinerja karyawan.

Koefisien gaya kepemimpinan demokratis ( $X_2$ ) sebesar 1,251 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_2$ ) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepemimpinan demokratis akan menghasilkan peningkatan sebesar 1,251 pada variabel kinerja karyawan sendiri.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Dalam analisis regresi linier berganda, uji parsial bertujuan untuk menentukan apakah variabel dependen, yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan gaya kepemimpinan demokratis ( $X_2$ ), secara parsial atau secara signifikan mempengaruhi variabel independen, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa :

Hasil nilai uji parsial untuk kompensasi finansial sebesar -0,596 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,555 (lebih besar dari 0,05), Karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan PT. Bina Bahana Gemilang ditolak

Hasil nilai uji parsial Dengan nilai 8,953 dan tingkat signifikansi 0,00 (lebih kecil dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik.. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Bahana Gemilang diterima

### **Uji Simultan (Uji F)**

Tujuan uji simultan, atau uji F, adalah untuk menentukan apakah masing-masing dari variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan atau tidak.. Uji ini dilakukan dengan tingkat signifikansi. 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka secara simultan variabel kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif



dan signifikan terhadap pertumbuhan laba, sehingga hipotesis dapat didukung. Maka, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )**

Tujuan pengujian koefisien determinasi  $R_2$  adalah untuk mengetahui seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan nilai  $R_2$  yang disesuaikan. Hasilnya menunjukkan bahwa, berdasarkan hasilnya, koefisien determinasi diukur dengan nilai  $R_2$  yang disesuaikan. pengujian menunjukkan bahwa angka  $R_2$  ( $R$  Square) sebesar 0,735 atau (73,5%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap pertumbuhan laba 73,5%, dengan sebagian besar dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini..

### **Pembahasan**

#### *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan analisis data variabel independen Tidak ada hubungan yang tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) diketahui memiliki korelasi yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji t dengan SPSS, yang disajikan pada tabel 4.18 di atas. Hasilnya menunjukkan ini. signikansi 0,555 lebih besar dari 0,05. Kesimpulannya, variabel kompensasi finansial memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil evaluasi tanggapan responden juga memperkuat analisis diatas, pada deskripsi responden tentang masa kerja dimana kompensasi tidak berdasarkan berapa lama masa kerja pegawai namun berdasarkan target dan hasil yang dicapai.

Pada indikator Gaji dan Upah, hasil penelitian menunjukan bahwa perusahaan dalam memberikan gaji dan upah kepada karyawan dapat memenuhi dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Namun pada indikator insentif, bonus dan tunjangan memiliki hasil yang cukup baik namun tidak terlalu tinggi yang dimana perusahaan hanya memberikan insentif, bonus dan tunjangan apabila mencapai target yang ditentukan, dengan hal ini karyawan merasa terbebani dengan peraturan kompensasi tersebut . Hal tersebut menjadi faktor penentu dalam hasil analisis variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan Ardiansyah dkk (2021), yang menyatakan bahwa Kinerja karyawan tidak akan dipengaruhi oleh peningkatan atau penurunan kompensasi finansial mereka.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan analisis data Ada korelasi signifikan antara variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.18, kami menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal variabel gaya kepemimpinan demokratis pada seluruh indikator, atasan cenderung memberikan dorongan kepada karyawan agar menggunakan daya

kognitifnya, menggunakan daya nalar, memberikan inovasi, selalu berinisiatif, mengajak karyawan dalam pengambilan keputusan dan terlibat dalam pemecahan masalah pada setiap karyawannya.

Secara keseluruhan, tanggapan responden dikategorikan sebagai baik, yang berarti ketika gaya kepemimpinan demokratis di PT. Bina Bahana Gemilang semakin ditingkatkan maka akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Leunupun dkk (2019) yang menyatakan bahwa Dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, Anda dapat mengawasi dan bekerja sama dengan para bawahan Anda untuk memastikan bahwa karyawan Anda melakukan pekerjaan dengan baik.

### *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan*

Diketahui bahwa kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan gaya kepemimpinan demokratis ( $X_2$ ) Kinerja karyawan ( $Y$ ), variabel dependen, memiliki korelasi yang signifikan secara bersamaan atau bersamaan. Ini dibuktikan oleh hasil analisis data, yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,735, atau 73,5%, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi finansial dapat menyumbang 73,5% dari kinerja karyawan. Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian menyumbang 26,5%.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan” dimana pada penelitian tersebut mengatakan bahwa kompensasi finansial gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan diskusi tentang masalah dan tujuan penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan. PT. Bina Bahana Gemilang mempunyai deskripsi penilaian karyawan yang dimana rata-rata dari hasil responden menunjukkan nilai yang tinggi dan berarti baik.
2. Kompensasi finansial demokratis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Bahana Gemilang
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Bahana Gemilang.
4. Variabel Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis secara simultan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Bahana Gemilang

## **SARAN**

1. Bagi Pihak PT. Bina Bahana Gemilang  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memengaruhi kinerja karyawan PT. Bina Bahana Gemilang. Oleh karena itu, para pemimpin harus memberikan arahan dan perhatian khusus kepada karyawan untuk memastikan kinerja mereka, karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya



Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan untuk refrensi dalam karya – karya ilmiah bagi seluruh akademis di Universitas Wijaya Putra Surabaya ataupun pihak lain yang membutuhkan

### 3. Untuk Para Peneliti yang Akan Datang

Diharapkan penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi, pendukung, pedoman, dan perbandingan. Diharapkan juga bahwa penelitian ini akan memasukkan variabel tambahan yang dapat digunakan sebagai indikator untuk penelitian mendatang. Ini disebabkan oleh fakta bahwa peneliti masih belum menemukan variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan..

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Faisal, dkk. (2021). *Kompensasi dan Kinerja Karyawan: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Aliyya, N., dkk. (2021). *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Industri Manufaktur*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ardiansyah, R., dkk. (2021). *Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 89-103.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 55-70.
- Leunupun, A., dkk. (2019). *Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Teknologi*. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 12(4), 25-40.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, I. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.