

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Sistem Informasi, dan Kaizen 5S Terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Cabang Sidoarjo

Oleh:

Handeka Setya Putra Sangjaya,  
Dewi Andriani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing  
Progam Studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
April, 2024

# Pendahuluan (Fenomena)

Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh peranan sumber daya manusia, yang mana berhubungan dengan tata kelola internal organisasinya. Mereka harus terus berinovasi menciptakan peluang-peluang supaya bisa bersaing di era revolusi industri 4.0 [1]. Penting bagi perusahaan untuk sesekali melakukan evaluasi kinerja organisasi melalui kinerja karyawan.

Di era persaingan industri yang ketat menjadikan setiap perusahaan menuntut untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sebagai salah satu kunci keberhasilan operasional. Hal tersebut tak terkecuali industri perdagangan yang kini bertransformasi menjadi usaha ritel pasar modern atau minimarket dan menggeser kedudukan pasar tradisional atau pedagang kelontong. Karyawan yang bekerja di minimarket harus melalui pelatihan yang rutin diadakan perusahaan untuk meningkatkan pemahaman terkait sistem dan prosedur lingkungan kerja yang ditetapkan yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan [15].

# Pendahuluan (GAP)

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap*, berdasarkan penelitian sebelumnya [18] yang berkaitan dengan penggunaan sistem informasi dalam bidang industri, menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada penelitian [19] yang berkaitan dengan kaizen 5S (seiri, seiso, seiton, seikutsu, shitsuke) atau dalam bahasa Indonesia 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) pada bidang industri menyatakan bahwa kaizen 5R terimplementasi dengan baik dan menguntungkan karyawan.

Kemudian pada penelitian [20] yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis pada bidang logistik menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tiga penelitian tersebut ditemukan ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bidang industri dan logistik, dan belum terbukti berpengaruh pada bidang ritel.

# Pendahuluan (Literatur Review)

## 1. Gaya Kepemimpinan Demokratis – X1

Gaya kepemimpinan demokratis adalah jenis gaya kepemimpinan yang memungkinkan setiap anggotanya berpartisipasi secara aktif dalam hal pembagian tugas yang disertai dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas [21]. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya seorang pemimpin yang mampu melihat dirinya sebagai elemen yang tidak dapat terpisahkan dari anggota kelompoknya, dan bertanggung jawab penuh terhadap anggotanya supaya tujuan organisasi dapat tercapai [23].

## 2. Sistem Informasi - X2

Sistem informasi merupakan suatu elemen dalam organisasi yang menyediakan informasi bagi penggunanya salah satunya pada pencatatan transaksi keuangan. Pentingnya penggunaan sistem informasi menghasilkan informasi yang berkualitas dan mendukung proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan efisiensi organisasi [32] yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan [33].

# Pendahuluan (Literatur Review)

## 3. Kaizen 5S - X3

Terdapat beberapa jenis kaizen, salah satunya yang disoroti dalam penelitian ini adalah kaizen 5S yang memiliki kepanjangan seiri (ringkas), seiton (rapi), seiso (resik), seiketsu (rawat), dan shitsuke (rajin) [38].

## 4. Kinerja Karyawan - Y

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, yang kemudian hasil kerja tersebut menunjukkan kinerja [28]. Hasil suatu pekerjaan dan tanggung jawab karyawan selama periode tertentu dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur kinerja karyawan [44].

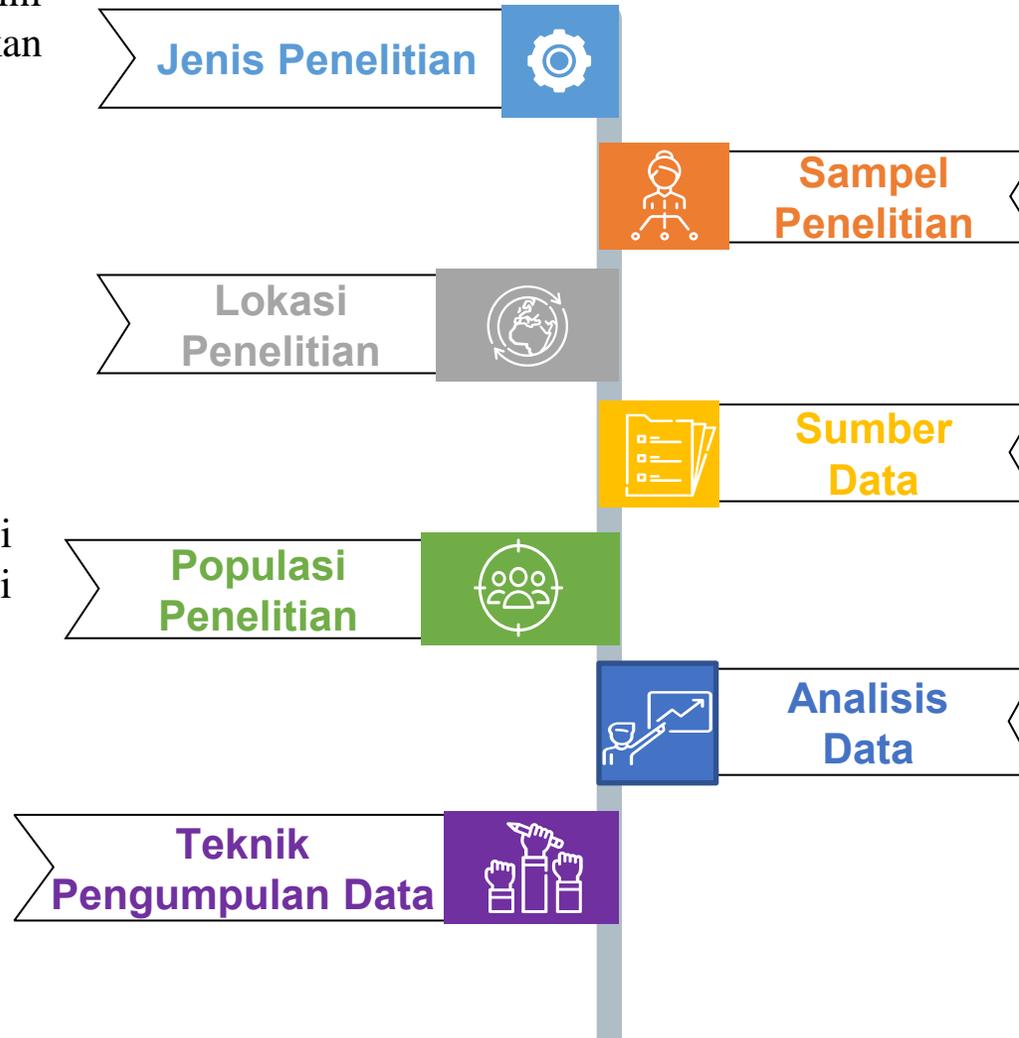
# Metode Penelitian

Menggunakan jenis metode kuantitatif, dimana penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik.

Semua minimarket alfamidi Sidoarjo berjumlah 48

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan alfamidi Sidoarjo

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.

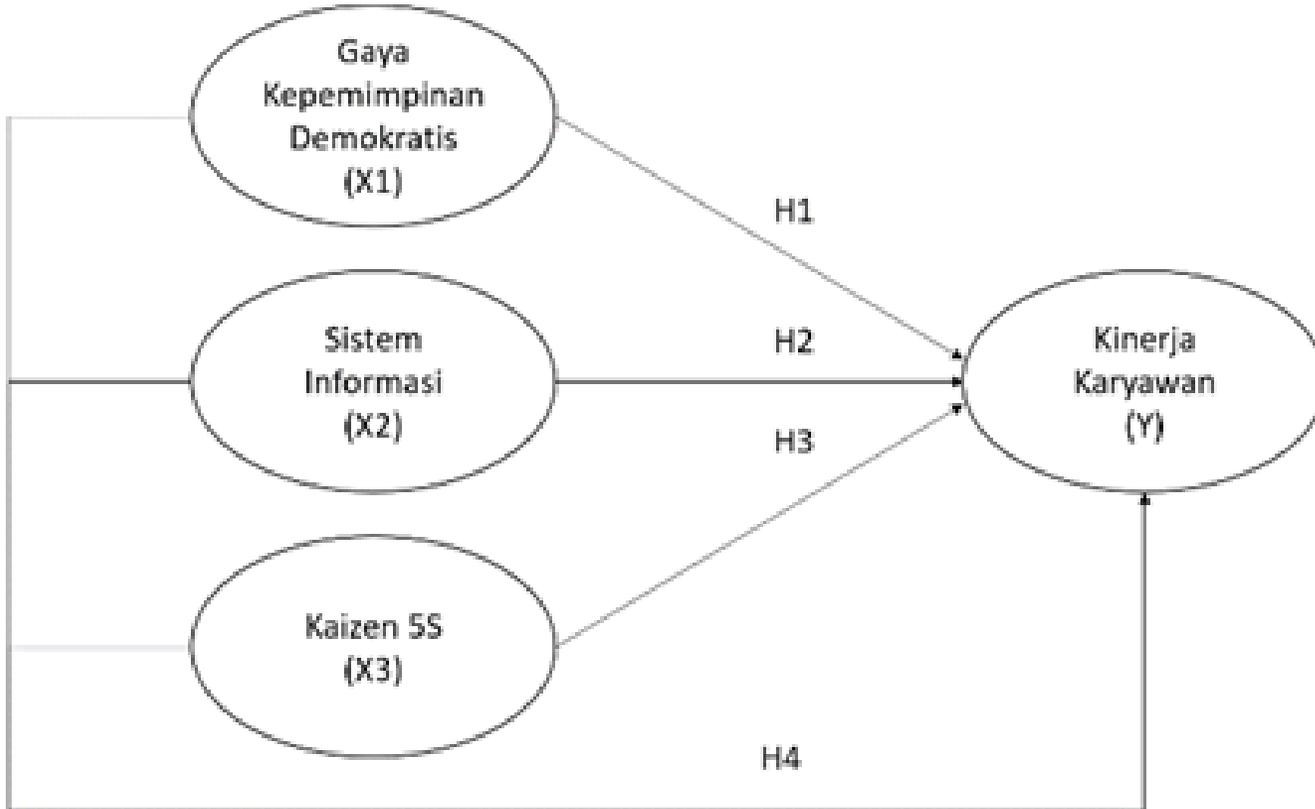


Menggunakan rumus slovin dengan minimum pengambilan sampel 167 dengan Teknik simple random sampling

Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program windows SPSS

# Kerangka Konseptual



## Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo

H2 : Sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo

H3 : kaizen 5S terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo

H4 : Gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi , kaizen 5S berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo

# Hasil (Analisis statistic deskriptif)

Hasil analisis statistik deskriptif penelitian ini menyangkut variabel bebas gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S serta variabel terikat kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Deskriptif analisis

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Demokratis (X1)	187	22.00	45.00	6990.00	37.3797	3.99734
Sistem Informasi (X2)	187	12.00	25.00	3931.00	21.0214	2.16759
Kaizen 5S (X3)	187	12.00	25.00	3905.00	20.8824	2.40230
Kinerja Karyawan (Y)	187	15.00	30.00	4731.00	25.2995	2.68331
Valid N (listwise)	187					

Statistik deskriptif berhubungan dengan bagaimana data dapat digambarkan atau dideskripsikan, sehingga berdasarkan tabel 2 dapat diketahui jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 187.

# Hasil (Uji validitas dan reabilitas)

suatu instrumen penelitian dinyatakan valid bila memiliki koefisien korelasi *pearon product moment* ( $r$ ) > r tabel. Nilai r tabel yang didapatkan berdasarkan jumlah sampel 187 pada penelitian ini adalah 0,1207. Bila koefisien korelasi / r hitung > r tabel maka indikator-indikator yang telah disebarkan kepada responden dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Uji Validitas

P	R Hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0.567	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X1.2	0.308	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X1.3	0.386	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X1.4	0.548	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X1.5	0.302	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X1.6	0.367	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X1.7	0.45	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X1.8	0.391	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X1.9	0.351	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X2.1	0.247	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X2.2	0.154	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X2.3	0.382	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X2.4	0.187	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X2.5	0.243	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X3.1	0.302	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X3.2	0.365	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X3.3	0.486	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X3.4	0.177	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
X3.5	0.364	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
Y1	0.121	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
Y2	0.539	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
Y3	0.316	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
Y4	0.355	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
Y5	0.33	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)
Y6	0.433	0.1207	Valid (R hitung > R tabel)

# Hasil (Uji validitas dan reabilitas)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya pada uji reabilitas dapat diketahui hasilnya dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, apabila lebih besar dari r tabel maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Berikut hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

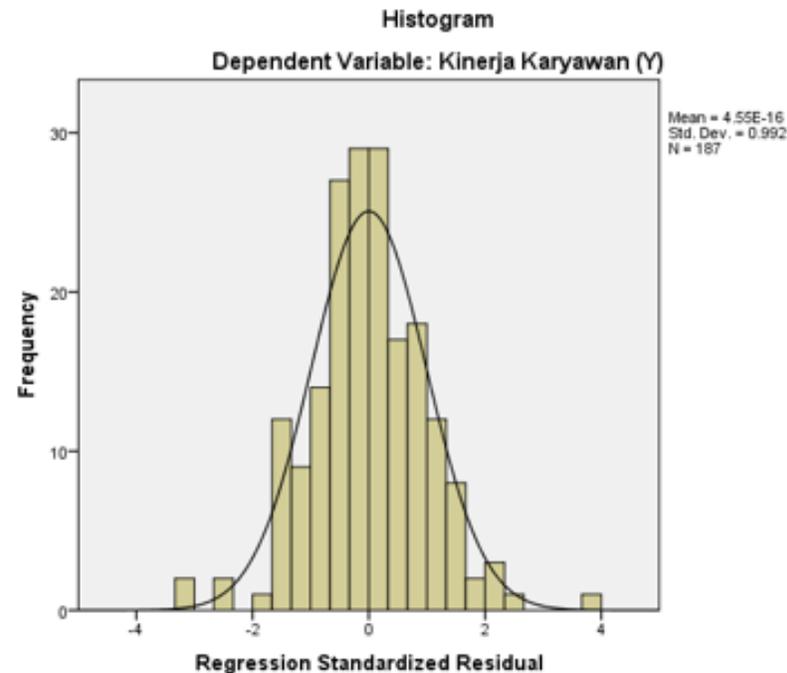
**Tabel 3. Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kepemimpinan Demokratis (X1)	0.733	Reliabel ( $\geq$ R tabel)
Sistem Informasi (X2)	0.459	Reliabel ( $\geq$ R tabel)
Kaizen 5S (X3)	0.578	Reliabel ( $\geq$ R tabel)
Kinerja Karyawan (Y)	0.616	Reliabel ( $\geq$ R tabel)

Dapat diketahui pada tabel 3 bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel  $>$  r tabel, sehingga empat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

# Hasil (Uji asumsi klasik)

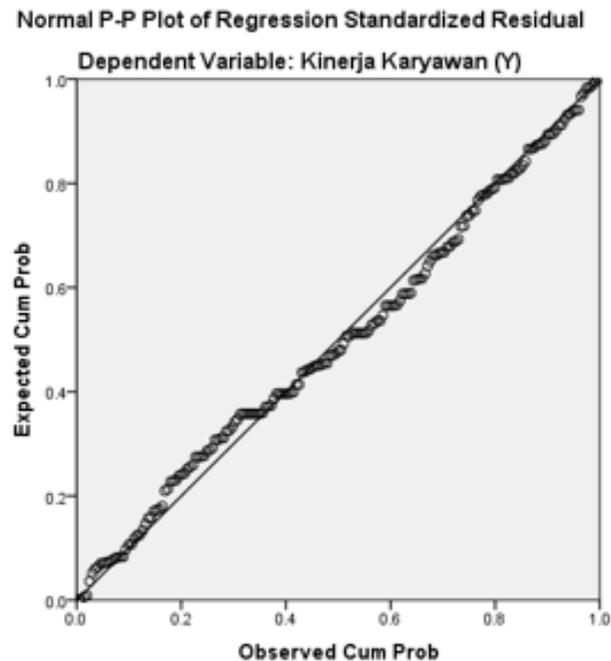
Uji asumsi klasik dimulai pada uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui penyebaran data pada setiap variabel [25]. Data yang baik dan cocok adalah data yang terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dua langkah yakni menggunakan grafik dan statistik. Adapun grafik yang ditampilkan terdapat dua macam yakni grafik histogram seperti yang terlihat pada gambar 2 berikut.



**Gambar 2.** Grafik histogram uji normalitas

# Hasil (Uji asumsi klasik)

Berdasarkan gambar 2, dapat diketahui grafik histogram memiliki penyebaran data yang melenceng kanan dan kiri, dengan demikian data terdistribusi normal, selanjutnya grafik *normal probability plot* seperti yang ditunjukkan pada gambar 3 berikut.



**Gambar 3.** Grafik p-plot uji normalitas

# Hasil (Uji asumsi klasik)

Berdasarkan gambar 3, grafik p-plot penyebaran data berupa titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, sehingga dapat dinyatakan berdasarkan hasil grafik p-plot data terdistribusi dengan normal. Adapun pada uji statistik adalah analisis statistik non-parametrik *kolmogorov-smirnov* seperti yang ditunjukkan pada tabel 4 berikut.

**Tabel 4.** Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		187
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44696703
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.049
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

# Hasil (Uji asumsi klasik)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *asympt.Sig. (2-tailed)* yakni 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Dengan demikian berdasarkan uji statistik *kolmogorov-smirnov* dinyatakan data terdistribusi normal. Kemudian uji multikolinieritas,, yang mana bila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka variabel bebas dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas, hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

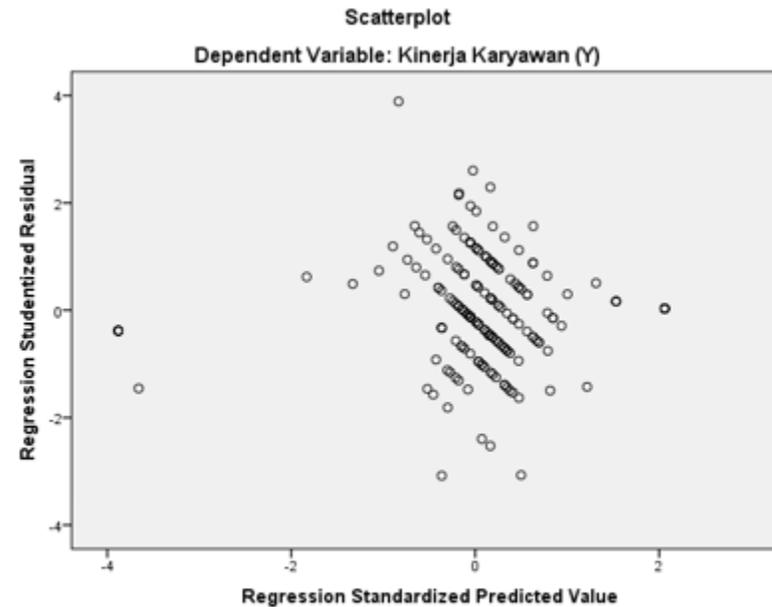
**Tabel 5.** Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.835	1.145		1.603	.111		
	Kepemimpinan Demokratis (X1)	.348	.055	.518	6.346	.000	.238	4.196
	Sistem Informasi (X2)	.353	.064	.285	5.481	.000	.586	1.705
	Kaizen 5S (X3)	.145	.082	.130	1.771	.078	.294	3.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

# Hasil (Uji asumsi klasik)

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 begitu juga pada perolehan nilai VIF < 10. Dengan demikian data terbebas dari multikolinieritas. Selanjutnya pengujian heteroskedastisitas yang digunakan untuk menguji adanya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, pada penelitian ini dilakukan dua pengujian heteroskedastisitas yakni grafik plot yang ditunjukkan pada gambar 4 berikut.



**Gambar 4.** Uji heteroskedastisitas scatterplot

# Hasil (Uji asumsi klasik)

Berdasarkan gambar 4, dapat diketahui penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu baik itu bergelombang, menyempit atau melebar sehingga dari hasil tersebut dinyatakan data terbebas dari heteroskedastisitas. Lalu pada pengujian glejser yang mana hasilnya dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

**Tabel 6.** Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized		
	Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.978		2.686	.008
	Kepemimpinan Demokratis (X1)	-.036	-.154	-1.032	.303
	Sistem Informasi (X2)	-.057	-.131	-1.381	.169
	Kaizen 5S (X3)	.080	.205	1.523	.130

a. Dependent Variable: abs\_res

Pada tabel 6 dapat diketahui nilai sig. Tiga variabel bebas > nilai signifikansi (0,05), sehingga dapat disimpulkan model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Selanjutnya hasil pada model regresi linear berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

# Hasil (Analisis regresi linear berganda)

**Tabel 7.** Analisis regresi linear berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.835	1.145		1.603	.111		
	Kepemimpinan Demokratis (X1)	.348	.055	.518	6.346	.000	.238	4.196
	Sistem Informasi (X2)	.353	.064	.285	5.481	.000	.586	1.705
	Kaizen 5S (X3)	.145	.082	.130	1.771	.078	.294	3.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

# Hasil (Analisis regresi linear berganda)

Berdasarkan tabel 7, maka diperoleh persamaan regresi berganda pada persamaan 2 berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e = 1,835 + 0,348X_1 + 0,353X_2 + 0,145X_3 + e \dots(2)$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Persamaan regresi berganda diatas, diketahui konstanta sebesar 1,835 dengan tanda positif, sehingga besaran konstanta menunjukkan jika variabel-variabel bebas diasumsikan bernilai=0, maka variabel terikat dalam kondisi ini sudah ada sebesar 1,835
- Koefisien regresi X1 dalam hal ini gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,348 bertanda positif, yang artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika terjadi peningkatan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,348.
- Koefisien regresi X2 dalam hal ini sistem informasi sebesar 0,353 bertanda positif, yang artinya terjadi hubungan positif antara sistem informasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika terjadi peningkatan 1 satuan variabel sistem informasi (X2) maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,353.
- Koefisien regresi X3 dalam hal ini kaizen 5S sebesar 0,145 bertanda positif, yang artinya terjadi hubungan positif antara kaizen 5S (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika terjadi peningkatan 1 satuan variabel kaizen 5S (X1) maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,145.

# Hasil (Koefisien determinasi)

**Tabel 8.** Koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.704	1.45878

a. Predictors: (Constant), Kaizen 5S (X3), Sistem Informasi (X2),  
Kepemimpinan Demokratis (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui nilai  $R=0,842$  yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara variabel antara variabel gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S. Kemudian pada nilai koefisien *adjusted R square* sebesar 70,4% yang menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi dan kaizen 5S, sedangkan sisanya 29/6% mendapat pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

# Hasil (Hipotesis simultan / Uji F)

**Tabel 9. Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	949.799	3	316.600	148.776	.000 <sup>b</sup>
	Residual	389.431	183	2.128		
	Total	1339.230	186			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kaizen 5S (X3), Sistem Informasi (X2), Kepemimpinan Demokratis (X1)

Berdasarkan tabel 9, diketahui Fhitung sebesar  $148,776 > F_{tabel} 2,65$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

# Hasil (Hipotesis parsial / uji t)

Tabel 10. Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.835	1.145	1.603	.111			
	Kepemimpinan Demokratis (X1)	.348	.055	.518	6.346	.000	.238	4.196
	Sistem Informasi (X2)	.353	.064	.285	5.481	.000	.586	1.705
	Kaizen 5S (X3)	.145	.082	.130	1.771	.078	.294	3.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

# Pembahasan

## *H1: Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)*

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui thitung 6,346 dengan sig. 0,000. Hipotesis H1 diterima karena thitung > ttabel yaitu 6,346 > 1,973 dan sig. 0,000 < 0,05 yang artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan kepala toko Alfamidi cabang Sidoarjo akan berdampak nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu [26] yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan dampak yang signifikan pada pergerakan naik atau turunnya kinerja karyawan. Didukung dengan pendapat [27] yang menyatakan bahwa semakin tinggi norma perilaku pemimpin secara demokratis, maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya begitu juga sebaliknya. Kemudian sesuai pada pendapat [28] bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang menetapkan segala keputusan melalui musyawarah terlebih dahulu dengan anggotanya dapat meningkatkan kinerja anggotanya sebab setiap anggota diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran, kritik, pendapat dan ide.

## *H2: Pengaruh sistem informasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)*

Berdasarkan uji t, dapat diketahui thitung 5,481 dengan sig. 0,000 sehingga hipotesis H2 diterima karena thitung > ttabel yakni 5,481 > 1,973 dan sig. 0,000 < 0,05, yang artinya variabel sistem informasi dalam hal ini keberhasilan penggunaan sistem informasi kasir pada Alfamidi cabang Sidoarjo akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [31] menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi akan mempermudah kegiatan bisnis di dalam organisasi sehingga kinerja individual dapat meningkat.

# Pembahasan

## *H3 : Pengaruh kaizen 5S (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)*

Berdasarkan uji t, dapat diketahui thitung 1,771 dan sig. 0,078. Hipotesis H3 ditolak dan H0 diterima karena thitung < ttabel yakni  $1,771 < 1,973$  dan sig.  $0,078 > 0,05$  yang artinya variabel kaizen 5S yang diterapkan oleh karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu [42] yang menyatakan kaizen 5S berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat karena bidang industri tempat penelitian ini dilakukan adalah ritel yang mana menyediakan berbagai produk kebutuhan pokok. Jika mengimplementasikan kaizen 5S salah satunya dalam mengatur penempatan produk promo ke tempat terdekat kasir dengan tujuan mempercepat pelayanan terhadap pelanggan, tetap tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena menilik pada SOP perusahaan, seorang karyawan Alfamidi akan menawarkan produk promo lainnya supaya dapat mencapai target kerja, dan pembelian produk promo akan tetap terjadi meskipun penempatan produk promo yang diinginkan pelanggan berjauhan dengan area kasir.

## *H4 : Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1), sistem informasi (X2), kaizen 5S (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)*

Hasil pengujian secara simultan melalui uji F dapat diketahui Fhitung senilai 148,776 lebih besar dari Ftabel yang bernilai 2,65 dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo. Nilai koefisien *adjusted R square* senilai 70,4% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S, dengan sisanya 29,6% mendapat pengaruh dari variabel bebas yang tidak bisa dijelaskan pada penelitian ini.

# Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisa serta pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo, begitu juga pada sistem informasi yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo, namun pada kaizen 5S secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo.

# Referensi

- [1] S. L. Ratnasari, D. Fitri, Z. Zulkifli, H. W. Nasrul, and S. Supardi, "Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Benefita*, vol. 5, no. 2, pp. 225–237, 2020, doi: [10.22216/jbe.v5i2.5303](https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303).
- [2] E. Sugiono and G. I. L. Tobing, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 389–400, 2021, doi: [10.36407/jmsab.v4i2.413](https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413).
- [3] G. P. Nugraha, R. Trihantana, and A. Mursyidah, "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Karya Usaha Mandiri (KUM) Bogor Cabang JatiBarang," *Sahid Bank. J.*, vol. II, no. 2, pp. 12–19, 2023, doi: <https://doi.org/10.56406/sahidbankingjournal.v2i02.104>.
- [4] D. Novitasari, M. Asbari, G. Gazali, N. Silitonga, and E. T. Pebrina, "Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan," *Perspekt. J. Ekon. Manaj. Univ. Bina Sarana Inform.*, vol. 18, no. 2, pp. 147–159, 2020, doi: [10.31294/ip.v17i2](https://doi.org/10.31294/ip.v17i2).
- [5] B. A. Husain, I. Novendri, D. Sunarsi, and S. Sutrisno, "Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan," *JIIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 374–379, 2022, doi: [10.54371/jiip.v5i1.428](https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428).
- [6] T. Hidayaturokhan and R. Kusumawati, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah," *AKSES J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 11–22, 2020, doi: [10.31942/akses.v15i1.3357](https://doi.org/10.31942/akses.v15i1.3357).
- [7] R. S. Wijaya and R. Z. Putra, "Pengaruh Teknologi Informasi dan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan ( Study Pada Pt Telkom Cabang Padang)," *Menara Ilmu*, vol. XVII, no. 02, pp. 236–242, 2023, doi: <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4122>.
- [8] W. Maison, W. Ilahi, and J. Sukraini, "Pengaruh Stres Kerja , Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Adv.*, vol. 3, no. 1, pp. 45–62, 2021, [Online]. Available: <http://ojs.ummy.ac.id/index.php/advanced/article/view/210>.
- [9] N. P. S. Dewi and N. P. L. Ernawatiningsih, "Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Kota Denpasar," *JUARA J. Ris. Akunt.*, vol. 8, no. 2, pp. 72–79, 2018, doi: <https://doi.org/10.36733/juara.v8i2.111>.
- [10] M. N. ALSarayeh, O. A. A. Jawabreh, M. M. F. Jaradat, and S. A. ALamro, "Technological impacts on effectiveness of accounting information systems (AIS) applied by Aqaba tourist hotels," *Eur. J. Sci. Res.*, vol. 59, no. 3, pp. 361–369, 2011, [Online]. Available: [https://www.researchgate.net/publication/292568077\\_Technological\\_impacts\\_on\\_effectiveness\\_of\\_accounting\\_information\\_systems\\_AIS\\_applied\\_by\\_Aqaba\\_tourist\\_hotels](https://www.researchgate.net/publication/292568077_Technological_impacts_on_effectiveness_of_accounting_information_systems_AIS_applied_by_Aqaba_tourist_hotels).
- [11] M. Siagian and W. Wasiman, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Prismatama (Indomaret) Batam," *Pros. Semin. Nas. Ilmu Sos. dan Teknol.*, vol. 5, no. 75, pp. 527–538, 2023, doi: [10.33884/psnistek.v5i1.8129](https://doi.org/10.33884/psnistek.v5i1.8129).
- [12] W. Syuhada, "Analisis Penerapan Model Kaizen Dan Rekayasa Ulang Bisnis Untuk Meningkatkan Kinerja pada PT. SCHNEIDER," *J. Pelita Ilmu*, vol. 14, no. 2, pp. 81–87, 2020, [Online]. Available: <https://www.jurnal.pelitaibangsa.ac.id/index.php/jpi/article/view/340>.
- [13] R. Sulistyani, "Analisis penerapan dan pengaruh Kaizen PDCA terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia (Studi kasus pada kantor pusat PT BCA Tbk)," *J. Manaj. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 3, pp. 676–685, 2023, doi: [10.24912/jmbk.v7i3.23880](https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i3.23880).
- [14] M. K. N. Amami, A. P. P. Zadok, and D. R. Nurfarida, "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas Dari Penjualan Tunai Guna Meningkatkan Pengendalian Intern PT. INDOMARCO PRISMATAMA (INDOMARET STADION PLANDAAN KEDUNGWARU TULUNGAGUNG)," *Open Sci. Framew.*, 2021, doi: [10.31219/osf.io/kx4rw](https://doi.org/10.31219/osf.io/kx4rw).
- [15] K. Khaeruman, S. Suflani, A. Mukhlis, and O. Romli, "Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 9, no. 2, pp. 352–363, 2023, doi: <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1903>.
- [16] C. C. Cen, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Teluk Mengkudu," *J. Educ.*, vol. 05, no. 04, pp. 15582–15586, 2023, [Online]. Available: <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2664>.
- [17] Alfamidi, "Profil Perusahaan," *alfamidiku*, 2017. <https://www.alfamidiku.com/menu-korporasi/visi-misi-dan-nilai> (accessed May 17, 2024).
- [18] W. Marantika and K. Sugara, "Pengaruh Pengetahuan, Pemahaman, Dan Persepsi Kemudahan Terhadap Keberhasilan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Karyawan Work From Home Selama Pandemi Covid-19 Pada PT. Bangunsukses Niagatama Nusantara)," *PRIMA Publ. Ris. Mhs. Akunt.*, vol. 3, no. 2, pp. 111–118, 2022, doi: [10.35957/prima.v3i2.2490](https://doi.org/10.35957/prima.v3i2.2490).
- [19] A. H. Pelani, E. Suherman, and F. P. Anggela, "Application Of Kaizen And 5R Culture To Improve Employee Performance PT NT Piston Ring Indonesia," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 5, pp. 5803–5810, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- [20] H. A. Asbi, "HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN KINERJA KARYAWAN PT . POS INDONESIA MEDAN," Universitas Medan Area, 2020.
- [21] Iqbal gusra Pratama, "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar," Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, 2021.
- [22] S. Nurwahidah, A. M. Ramdan, and F. Mulia Z, "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kaderisasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *Perform. J. Bisnis Akunt.*, vol. 13, no. 2, pp. 128–139, 2023, doi: [10.24929/feb.v13i2.2574](https://doi.org/10.24929/feb.v13i2.2574).
- [23] R. R. Garis, R. R. Garvera, and A. A. Sihabudin, "Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran," *Din. J. Ilm. Ilmu Adm. Negara*, vol. 8, no. 2, pp. 291–301, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/5758>.
- [24] Y. Lestari, W. Rosdiana, and Noviyanti, "Democracy leadership (study approach of bureaucrats leadership at sub bagian tata usaha badan perencanaan pembangunan daerah, East Java province)," *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 953, no. 012165, pp. 1–5, 2018, doi: [10.1088/1742-6596/953/1/012165](https://doi.org/10.1088/1742-6596/953/1/012165).
- [25] I. Irdiyanti, A. Ansar, and W. Wahira, "Kepemimpinan Demokratis (Studi pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makasar)," Universitas Negeri Makasar, 2021.

# Referensi

- [26] U. P. Lestari and A. R. Putra, "Pengamatan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Baruna Horiz.*, vol. 4, no. 2, pp. 102–106, 2021, doi: 10.52310/jbhorizon.v4i2.64.
- [27] A. Al Ghifari, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Jaya Sempurna Sakti Sukoharjo," Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020.
- [28] D. E. Febbyana, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Karyawan Pt . Ekka Bangkit Persada Kota Palembang," Universitas Pakuan Bogor, 2023.
- [29] R. N. Saputra, P. Prayekti, and E. Septyarini, "Pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi , pengembangan karir dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan," *J. Manaj.*, vol. 13, no. 4, pp. 638–642, 2021, doi: 10.29264/jmmn.v13i4.9923.
- [30] E. Naca, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harmony in Pontianak," *Bisma*, vol. 8, no. 3, pp. 599–606, 2023, [Online]. Available: <https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/view/7241>.
- [31] P. M. F. Rahayu and I. D. G. D. Suputra, "Penharuh Penggunaan SIA dan TI Terhadap Kinerja Individual dengan Kemampuan Teknik Pemakai sebagai Pemoderasi," *E-Jurnal Akunt. Univ. Udayana*, vol. 26, no. 1, pp. 1–29, 2019, doi: <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v26.i01.p01>.
- [32] K. Apriada and M. S. Suardikha, "Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham, Struktur Modal dan Profitabilitas pada Nilai Perusahaan," *E-jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 5, no. 2, pp. 201–218, 2016, [Online]. Available: <https://jurnal.harianregional.com/index.php/EEB/article/view/9309>.
- [33] I. A. Brahmasari and P. Siregar, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk," *JAM J. Apl. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 238–250, 2009, doi: <http://dx.doi.org/10.18202/jam.v7i1.153>.
- [34] P. F. C. Lestari and I. G. A. Wirajaya, "Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi , Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan," *e-jurnal Akunt.*, vol. 34, no. 4, pp. 1002–1014, 2024.
- [35] N. Karim, R. Machmud, and A. H. Bokingo, "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Unit Batudaa," ... *J. Ilm. Manaj. ....*, vol. 5, no. 2, pp. 620–627, 2022, [Online]. Available: <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/16507%0Ahttps://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/16507/5208>.
- [36] N. L. P. M. Miati and I. N. Sutapa, "Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi," *JEMA J. Econ. Manag. Account. Adptersi*, vol. 1, no. 1, 2019, [Online]. Available: <https://jurnal.adptersi.or.id/index.php/JEMA/article/view/39>.
- [37] I. G. N. K. Dwipayana and I. D. G. D. Suputra, "Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegalalang," *E-Jurnal Akunt.*, vol. 31, no. 2, pp. 298–308, 2021, doi: 10.24843/eja.2021.v31.i02.p03.
- [38] R. K. Wurdiana, "Analisis faktor 5s kaizen terhadap kinerja karyawan," Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2021.
- [39] M. Zamzami and N. Novita, "Apakah Gemba Kaizen Mampu Meningkatkan Kinerja Nonkeuangan Perguruan Tinggi?," *J. Akunt. Multiparadigma*, vol. 12, no. 1, pp. 207–220, 2021, doi: 10.21776/ub.jamal.2021.12.1.12.
- [40] M. I. Ramadhan, A. A. Bachri, and M. S. Dewi, "ANALISIS PENGARUH KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FUMAKILLA INDONESIA UNIT BANJARMASIN," *J. Wawsan Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 189–200, 2014.
- [41] D. Andriani, D. P. Maharani, and K. A. Kusuma, "Budaya Kaizen , Stres Kerja , Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Aisya Catering," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 219–230, 2024.
- [42] E. Pamungkas and R. Franksiska, "Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis," *Daya Saing J. Ekon. Manaj. Sumber Daya*, vol. 20, no. 10, pp. 52–62, 2018, doi: 10.23917/dayasaing.v20i1.6037.
- [43] T. K. Ente, H. V. Alam, and A. H. Bokingo, "Budaya Kaizen Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo," *JAMBURA*, vol. 5, no. 3, pp. 1209–1217, 2023.
- [44] N. M. Pratiwi and L. A. Manafe, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan," *J. Visionida*, vol. 8, no. 1, pp. 1–12, 2022, doi: 10.30997/jvs.v8i1.5675.
- [45] J. T. Ariani, "Analisis Pemilihan Bisnis Franchise Minimarket Indomaret dan Alfamart Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Investasi," Universitas Katolik Soegijapranata, 2010.
- [46] S. Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 3rd ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [47] I. M. A. Wirawan, N. M. Yudhaningsih, and N. W. A. Sudiartini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT Abacus Cash Solution Bali," *J. Berdikari*, vol. 01, no. 01, pp. 1–20, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/berdikari/article/view/562>.
- [48] T. Annisa and D. A. Fadli, "Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi," *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 8, no. 16, pp. 585–593, 2022, doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7068112>.

