

Artikel Handeka SPS Semhas.docx

by 1 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 25-Jul-2024 05:01PM (UTC+0700)

Submission ID: 2422218418

File name: Artikel Handeka SPS Semhas.docx (5.31M)

Word count: 7836

Character count: 50194

The Influence of Democratic Leadership Styles, Information System, and Kaizen 5S on the Performance of Employees at Alfamidi Branch Sidoarjo

[Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Sistem Informasi, dan Kaizen 5S Terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Cabang Sidoarjo]

Handeka Setya Putra Sangjaya¹⁾, Dewi Andriani ^{*2)} Rifdah Abadiyah³

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aim to determine and test how much democratic leadership style (X1), information system (X2) and kaizen 5S (X3) on the performance of employees at Alfamidi brach Sidoarjo (Y). Collecting data by quetionnaire with simple random sampling as many 167 as minimal respondent. This search method uses multiple linear regression with SPSS 22 data processing. The results show that democratic leadership style (X1) partially has positive and significant effect on the perffrmance of employees at Alfamidi brach Sidoarjo (Y), then information system (X2) partially has positive and significant effect on the perffrmance of employees at Alfamidi brach Sidoarjo (Y), while kaizen 5S (X3) partially has no effect on the performance of employees at Alfamidi branch Sidoarjo (Y). Simultaneously show that democratix leadership style (X1), information system (X2), and kaizen 5S (X3) has positive and significant effect on the perffrmance of employees at Alfamidi brach Sidoarjo (Y).*

Keywords – *democratic leadership style; information system; kaizen 5S; performance of employees*

Abstrak. *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menguji sejauh mana gaya kepemimpinan demokratis (X1), sistem informasi (X2) dan kaizen 5S (X3) mempengaruhi kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo (Y). Pengumpulan data kuesioner dengan teknik simple random sampling 167 dari jumlah minimal responden. Penelitian menggunakan metode regresi linear berganda dengan pengolahan data SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo (Y), kemudian sistem informasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo (Y), namun pada kaizen 5S (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo (Y). Secara simultan gaya kepemimpinan demokratis (X1), sistem informasi (X2), dan kaizen 5S (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo (Y).*

Kata Kunci – *gaya kepemimpinan demokratis; kaizen 5S; kinerja karyawan; sistem informasi*

I. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia, yang terkait dengan manajemen internal organisasi. Mereka harus terus berinovasi untuk menciptakan peluang yang akan memungkinkan mereka untuk bersaing di era revolusi industri 4.0 [1]. Penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dari waktu ke waktu berdasarkan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan merupakan dampak dari ketidakpuasan karyawan [2], sehingga perusahaan dapat memberikan insentif kepada karyawan supaya dapat bekerja lebih baik yang kemudian mengarah pada peningkatan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan perintah yang diberikan. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja [3], dimana terdapat beberapa variabel yang mempengaruhinya baik itu *role-stress* dan konflik kerja/non-kerja [4].

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mengadakan suatu motif atau alasan tertentu sehingga diharapkan mendorong semangat kerja mereka. Hal tersebut dapat dimulai dari pemilihan gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memimpin, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas [5]. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki peran penting untuk kemajuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada anggotanya, hal ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianut oleh manajemen puncak atau pemimpin. Iklim yang positif akan terbentuk jika pemimpin dapat mengubah gaya atau perilaku mereka sesuai dengan pemenuhan permintaan dari situasi tertentu, dan dapat memberikan perilaku yang suportif kepada semua anggota [6]. Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan di berbagai tempat kerja atau organisasi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Selain gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, penggunaan teknologi sistem informasi juga berperan dalam mendukung kegiatan suatu organisasi atau perusahaan supaya dapat berjalan lebih efektif dan efisien ketika melakukan berbagai aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan disamping itu juga perusahaan dapat meningkatkan posisi kompetitifnya, yang kemudian meningkatkan fleksibilitasnya, dan dapat mengurangi biaya operasional [7]. Teknologi sistem informasi memperkuat peran manusia dalam menyajikan informasi terhadap tugas atau proses selama dalam penggunaan yang tepat [8]. Sistem informasi dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang diterima mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliable*) [9]. Sistem informasi adalah serangkaian sistem yang memiliki komponen atau unsur tertentu yang menyajikan berbagai informasi yang dibutuhkan contohnya berkaitan dengan keuangan sebagai pendukung proses kegiatan operasional bisnis [10].

Selama pelaksanaan proses kegiatan operasional perusahaan, disamping melakukan evaluasi kinerja maka diperlukan perbaikan sebagai tindak lanjut dari evaluasi tersebut. Tindak lanjut tersebut dapat berupa perbaikan atau perubahan yang mana dikenal sebagai kaizen, kaizen berasal dari bahasa Jepang yang artinya perbaikan berkesinambungan, dan memiliki pengertian sebagai perbaikan yang melibatkan semua orang mulai dari puncak dalam hal ini pihak manajemen sampai ke lapisan bawah atau karyawan dan melibatkan biaya dalam jumlah yang kecil [11]. Kaizen adalah kegiatan yang jika dilakukan secara terus menerus dalam proses yang benar sehingga menjadi budaya yang dapat mengajarkan orang untuk berpikir dan menemukan cara untuk menurunkan atau menghilangkan pemborosan dalam proses bisnis [12]. Kaizen digunakan untuk optimalisasi dengan cakupan keseluruhan sistem, proses, dan manusia atau anggota perusahaan sehingga tidak terbatas pada area produksi saja [13].

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. Karyawan yang bekerja di minimarket harus melalui pelatihan yang rutin diadakan perusahaan untuk meningkatkan pemahaman terkait sistem dan prosedur lingkungan kerja yang ditetapkan, termasuk cara penggunaan sistem informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan [14] yang kemudian dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan [15]. Selain pelatihan karyawan, susunan organisasi yang dibentuk pada setiap minimarket bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertata, karena adanya pemimpin atau kepala toko akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan suasana budaya organisasi yang mana hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan [16].

Terdapat berbagai jenis minimarket yang tersebar di berbagai kota di Indonesia salah satunya adalah Alfamidi yang merupakan anak dari perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Alfamidi mengusung visi untuk menjadi jaringan ritel yang mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan dengan kualitas pelayanan terbaik [17]. Melalui visi tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan dan mempertahankan kinerja para karyawan supaya tetap sesuai dengan visi dan misi yang dijalankan. Peningkatan kinerja karyawan diperlukan supaya Alfamidi dapat menjadi pilihan nomor satu tempat belanja bagi pelanggan disamping banyaknya jenis minimarket yang tersedia saat ini, Alfamidi memiliki keunggulan yakni adanya kasir yang lebih dari dua sehingga meminimalisir antrian, namun keunggulan tersebut dapat menjadi kekurangan bila kurang optimalnya pembagian kerja sehingga kasir yang tersedia untuk melayani pelanggan hanya satu, meskipun tempat kasir yang tersedia ada banyak terlebih saat keadaan toko sedang ramai dan menjadi pertanyaan mengapa hal tersebut dapat terjadi dengan kondisi jumlah karyawan pada cabang Alfamidi yang mana lebih banyak daripada minimarket lain. Peristiwa tersebut terkadang dijumpai peneliti sendiri saat melakukan belanja di Alfamidi, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan pengambilan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan demokrasi, sistem informasi, dan kaizen 5S.

Tiga variabel yang diambil saling memiliki keterkaitan dimulai dari gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan kepala toko akan mempengaruhi proses bekerja, karena kepala toko akan selalu mengarahkan karyawan untuk bekerja secara optimal berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah disepakati sebelumnya, seperti pada penggunaan sistem informasi yang mana membutuhkan kemampuan cukup untuk dapat mengoperasikannya, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan kesepakatan bersama untuk pengaturan bagian kerja sesuai dengan keandalan karyawan. Keandalan karyawan dalam penggunaan sistem informasi dapat mempengaruhi target kerja harian karena proses pengerjaan transaksi pelanggan yang cepat dan benar akan mempercepat pencapaian target kerja dan kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Kaizen 5S juga berperan dalam hal ini, dimana jika ditemukan ketidaksesuaian atau kurangnya efektifitas kerja baik dari segi pembagian kerja karyawan atau dari segi aturan kerja internal yang menyangkut kerapian dan kebersihan lingkungan kerja atau hal lain dapat diajukan kepada kepala toko untuk dibicarakan bersama dan dibuat keputusannya untuk dilakukan perbaikan kerja atau kaizen. Hal tersebut dilakukan supaya kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dipertahankan.

Penelitian ini didukung oleh *research gap*, berdasarkan penelitian sebelumnya [18] yang berkaitan dengan penggunaan sistem informasi melalui tiga faktor yaitu pengetahuan, pemahaman dan persepsi kemudahan penggunaan sistem informasi yang diujikan pada pengambilan sampel jenis purpose sampling karyawan PT. Bangun Sukses

Niagaman Nusantara melalui kuesioner yang disebar dan menghasilkan bahwa pengetahuan, pemahaman dan persepsi kemudahan Sistem Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian [19] berkaitan dengan kaizen 5S terhadap perbaikan kinerja karyawan menggunakan istilah kaizen 5S atau dalam Bahasa Indonesia 5R yaitu ringkas, rapi, resik, rawat, rajin pada karyawan di perusahaan PT. NT Piston Ring Indonesia dengan jenis purposive sampling menghasilkan bahwa kaizen 5R dapat terimplementasi dengan baik dan menyatakan bahwa kaizen dapat mudah beradaptasi dengan lingkungan perusahaan serta menguntungkan karyawan. Ketiga pada penelitian [20] berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis melalui pengambilan sampel purposive sampling dari seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Medan hanya diambil karyawan tetapnya untuk diambil datanya melalui penyebaran kuesioner dan menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana jika semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka kinerja karyawan akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, tiga variabel yang diangkat pada penelitian ini pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana yang membedakan adalah tempat penelitian yang bukan berasal dari bidang retail dan terbatas pada satu tempat atau satu cabang saja. Melihat hal tersebut peneliti mengambil tempat penelitian yang tidak terbatas pada satu cabang yakni beberapa cabang Alfamidi di wilayah Sidoarjo. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Sistem Informasi, dan Kaizen 5S Terhadap Kinerja Karyawan". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pertanyaan Penelitian : Bagaimana gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan budaya kaizen 5S berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Masalah :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Sistem informasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kaizen 5S secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Formulasi Masalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah sistem informasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kaizen 5S secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kategori SDGs : Sesuai dengan kategori SDGs ke-8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak

Literatur Review :

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]. Pendekatan melalui gaya kepemimpinan demokratis memungkinkan karyawan merasa lebih termotivasi, memiliki rasa kepemilikan yang lebih besar, dan lebih berkomitmen terhadap tanggung jawabnya dimana akan berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan [22]. 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]. Gaya Kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi kelompok yang berpusat pada pemimpin dalam diskusi dan pengambilan keputusan [24]. Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan demokratis [25] yaitu :

1. Keputusan dibuat bersama : Melibatkan semua anggota untuk selalu berpartisipasi disemua kegiatan termasuk pengambilan keputusan.
2. Menghargai potensi bawahan : Mengakui dan menghargai anggotanya yang memiliki potensi yang dilakukan di waktu dan kondisi yang tepat.
3. Menerima kritik, saran atau pendapat dari bawahan : terbuka dengan kritik, saran, dan pendapat yang disampaikan

4. Melakukan kerja sama dengan bawahan : Melakukan kerja sama dan berpartisipasi secara langsung dengan bawahan
5. Tanggap terhadap situasi: peka terhadap situasi yang terjadi di toko

Kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya kepemimpinan demokratis yang diindikasikan mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan [26], dan bila semakin tinggi norma perilaku pemimpin secara demokratis seperti yang dijelaskan pada indikator, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan begitu juga sebaliknya [27]. Gaya kepemimpinan demokratis yang menetapkan segala keputusan melalui musyawarahkan terlebih dahulu dengan anggotanya diketahui dapat meningkatkan kinerja anggotanya sebab mereka diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran, kritik, pendapat dan ide [28].

Terdapat beberapa temuan terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian [29] oleh Rendi dkk tahun 2021 yang mana menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian pada penelitian [5] oleh Husain dkk tahun 2022 menghasilkan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan menunjukkan hasil kualitas kerja yang baik, penelitian [3] oleh Nugraha dkk tahun 2023 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya pada penelitian [22] oleh Sita dkk tahun 2023 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal yang sama terjadi pada penelitian [30] oleh Elisabet tahun 2023 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem Informasi (x2)

Sistem informasi merupakan suatu elemen dalam organisasi yang menyediakan informasi bagi penggunanya salah satunya pada pencatatan transaksi keuangan. Karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan penggunaan komputer dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kemahiran supaya dapat menggunakan sistem informasi di dalam perusahaan dengan tepat [31]. Pentingnya penggunaan sistem informasi dalam menghasilkan informasi yang berkualitas dan mendukung proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan efisiensi organisasi [32] yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan [33]. Adapun indikator-indikator keberhasilan penggunaan sistem informasi [18] yaitu :

1. Pengetahuan : Pelatihan atau pemberian materi terkait penggunaan sistem informasi terhadap karyawan
2. Kemudahan : sistem informasi yang digunakan *friendly user* atau mudah digunakan meski bagi pemula
3. Pemahaman : Informasi yang dihasilkan sistem informasi mudah untuk dipahami pengguna
4. Kelengkapan : Informasi yang disajikan lengkap sesuai dengan kebutuhan pengguna
5. Penyajian yang tepat waktu : Informasi yang dibutuhkan disajikan dalam waktu yang cepat atau memiliki *loading data* yang cepat

Informasi yang dapat memenuhi kebutuhan pengguna dan mendukung proses kerja serta disajikan dengan tepat sehingga mudah dimengerti akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan organisasi [34]. Pada dasarnya penerapan indikator sistem informasi seperti di atas memudahkan para karyawan dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang mana dapat mempersingkat waktu, biaya, dan tenaga, sehingga hal ini turut mempengaruhi kinerja karyawan dari segi aspek kualitas dan kuantitas [35].

Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan keterkaitan antara sistem informasi dan kinerja karyawan yakni pada penelitian [31] oleh Rahayu dan Suputra tahun 2019 menyatakan bahwa kemampuan penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan pengaruh kinerja individual, kemudian pada penelitian [9] oleh Dewi dan Ernawatiningsih tahun 2018 menyatakan bahwa efektifitas sistem informasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, lalu pada penelitian [36] oleh Dwipayana dan Suputra tahun 2021 menyatakan bahwa semakin efektif sistem informasi yang dimiliki maka semakin baik kinerja karyawannya, dan pada penelitian [37] oleh Miati dan Sutapa tahun 2019 menyatakan bahwa sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun sebaliknya pada penelitian [8] oleh Maison dkk tahun 2021 yang menyatakan bahwa sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kaizen 5S (x3)

Terdapat beberapa jenis kaizen, salah satunya yang disoroti dalam penelitian ini adalah kaizen 5S atau dalam istilah bahasa Indonesia 5R yang memiliki kepanjangan seiri (ringkas), seiton (rapi), seiso (resik), seiketsu (rawat), dan shitsuke (rajin) [38]. Adapun indikator-indikator kaizen 5S [39] yaitu :

1. Seiri : Inventaris sesuai kebutuhan dan dibatasi untuk kenyamanan saat pelayanan terhadap
2. Seiton : Penataan barang yang sesuai kebutuhan dan efisiensi pelaksanaan saat kerja dan pelayanan
3. Seiso : Lingkungan kerja yang bersih
4. Seiketsu : Terjaganya aset, dan penerapan standar lingkungan kerja
5. Shitsuke : Disiplin untuk terus membiasakan pelaksanaan 4S

Kaizen yang diterapkan di suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena setiap karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang baik, lalu bertanggung jawab untuk memperbaiki setiap kesalahan kerja serta menyempurnakan proses kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan [40]. Rencana 5S kaizen berdasarkan indikator di atas bila diterapkan dengan benar akan menghasilkan suatu peningkatan kinerja dan dapat mengatasi penurunan kinerja karyawan [41].

Berdasarkan penelitian terdahulu disebutkan bahwa kaizen berpengaruh terhadap kinerja antara lain pada penelitian [42] oleh Pamungkas dan Franksiska tahun 2018 yang menyatakan bahwa kaizen 5S memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian pada penelitian [43] oleh Ente dkk tahun 2023 yang menyatakan bahwa kaizen 5S berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sebaliknya pada penelitian [38] oleh Wurdiana tahun 2021 menyatakan bahwa kaizen 5S kurang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena hanya satu unsur yang dominan yaitu seiketsu.

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]. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan [11] sebagai berikut :

1. Kualitas : Kualitas pekerjaan yang dihasilkan
2. Kuantitas : ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan peningkatan hasil kerja
3. Kehadiran : Kelengkapan kehadiran anggota dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan
4. Kerja sama : Menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama tim
5. Kemandirian : Komitmen kerja dari karyawan terhadap instansi dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan

10

II. METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini menggambarkan suatu keadaan objek tertentu yang memiliki hubungan atau dipengaruhi oleh faktor lain dan penarikan kesimpulan berdasarkan angka yang diolah secara statistik [29]. Penelitian ini mengambil sampel dari populasi semua karyawan Alfamidi daerah Sidoarjo. Sidoarjo mempunyai 48 unit resmi Alfamidi yang didapatkan peneliti dari Google Maps dengan asumsi karyawan setiap tokonya minimal 6 orang [45] sehingga asumsi jumlah populasi yang didapatkan sebanyak 288 karyawan. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu teknik pengambilan sampel menggunakan rumus sebagai penentuan banyaknya minimum sampel yang diperlukan dengan memperhatikan batas toleransi kesalahan yang ditetapkan [43]. Berikut penulisan rumus slovin pada persamaan 1.

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1} = \frac{288}{288 \times (0,05)^2 + 1} = 167 \quad (1)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

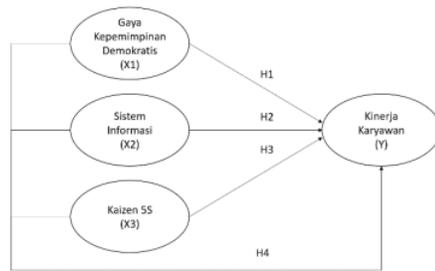
N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian, dalam penelitian ini $e = 0,05$.

Maka diperoleh hasil minimal responden yang diperlukan dalam penelitian ini sebesar 167 dengan teknik *sampling* menggunakan *simple random sampling* dimana semua anggota populasi memiliki kedudukan yang sama untuk dipilih menjadi sampel [46].

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert yaitu skala nilai 1 (sangat tidak setuju), nilai 2 (tidak setuju), nilai 3 (kurang setuju), nilai 4 (setuju), dan nilai 5 (sangat setuju) [47]. Melalui kuesioner yang disebarkan, responden akan menjawab pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner tersebut. Dilanjutkan dengan Teknik analisis data berupa uji validitas, dan reabilitas dan uji asumsi klasik. Data yang akan diperoleh kemudian diolah melalui *software* pengolah data yaitu SPSS untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hasil antar variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) [48].

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

Keterangan :

X1, X2, X3 : Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Y : Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

2) **hipotesis**

H1 : Gaya kepemimpinan demokratis diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan minimarket daerah Sidoarjo

H2 : Sistem informasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan minimarket daerah Sidoarjo

H3 : Budaya kaizen 5S diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan minimarket daerah Sidoarjo

H4 : Gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan minimarket daerah Sidoarjo

Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Definisi operasional gaya kepemimpinan demokratis yaitu suatu gambaran pemimpin dalam hal ini yakni dimaksud adalah kepala toko secara konsisten menjunjung nilai demokratis dalam mempengaruhi anggotanya seperti musyawarah atau partisipasi setara [26]. Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis merujuk [25] yaitu :

1. Hasil keputusan didiskusikan bersama : kepala toko akan selalu melibatkan diri dengan anggotanya dalam membuat suatu keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan melakukan segala kegiatan supaya tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Mengapresiasi potensi anggotanya : kepala toko akan selalu mengapresiasi setiap potensi individu dan mampu memanfaatkan keahlian setiap anggotanya seoptimal mungkin pada saat waktu dan kondisi yang tepat.
3. Menerima kritik, saran atau pendapat dari bawahan : kepala toko terbuka dengan kritik yang membangun yang mana dikemudian hari kritik tersebut berdampak positif pada potensi diri yang terus meningkat dan memperbaiki diri untuk dapat menjadi lebih baik lagi.
4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya : kepala toko tidak sungkan terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.
5. Tanggap terhadap situasi : kepala toko selalu tanggap dengan situasi yang terjadi di toko seperti jika toko dalam keadaan ramai dan karyawan tidak mampu mengatasi maka kepala toko akan ikut membantu.

2. Sistem Informasi (X2)

Definisi operasional sistem informasi yaitu sistem yang menyediakan informasi yang dibutuhkan, dan pada penyusunannya harus mampu menyediakan informasi yang diperlukan dengan cepat dan tepat, serta dibuat dengan penekanan biaya [14]. Sistem informasi dapat menjadi penghubung informasi antara pihak manajemen atas dan karyawan dibawahnya [31] seperti pada penggunaan sistem informasi kasir. Efektivitas penggunaan sistem informasi dapat diketahui melalui indikator merujuk [18] yaitu :

1. Pengetahuan : karyawan mengetahui cara penggunaan sistem informasi kasir sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan
2. Kemudahan : karyawan mudah menggunakan sistem informasi kasir untuk kebutuhan transaksi keuangan

3. Pemahaman : karyawan mudah memahami informasi yang dihasilkan sistem informasi kasir dengan menyesuaikan data yang telah dimasukkan sebelumnya.
 4. Kelengkapan : sistem informasi kasir memberikan data yang lengkap sesuai yang diinginkan karyawan
 5. Penyajian yang tepat waktu : sistem informasi kasir memiliki *loading data* yang cepat ketika menyajikan informasi yang dibutuhkan karyawan
3. Kaizen 5S (X3)
- Definisi operasional kaizen 5S yaitu suatu budaya yang mengajarkan karyawan untuk disiplin kerja melalui melalui konsep 5S sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang teratur dan baik [42]. Indikator kaizen 5S merujuk [39] yaitu :
1. Seiri (ringkas) : tempat karyawan bekerja hanya tersedia alat atau inventaris yang perlu digunakan dan memiliki jumlah yang wajar untuk kenyamanan bekerja begitu juga dengan produk, melalui pemilahan tanggal kadaluarsa produk.
 2. Seiton (rapi) : lingkungan kerja karyawan mempunyai penataan barang yang sesuai kebutuhan untuk mendukung efisiensi dalam bekerja dan pelayanan
 3. Seiso (resik) : lingkungan kerja karyawan selalu bersih untuk kenyamanan bekerja dan pelanggan
 4. Seiketsu (rawat) : karyawan menjaga semua aset yang berada di lingkungan kerjanya dan menerapkan standar lingkungan kerja yang ditetapkan perusahaan
 5. Shitsuke (rajin) : karyawan disiplin dalam menerapkan pelaksanaan 4S sehingga budaya 5S terus berjalan
4. Kinerja Karyawan (Y)
- Definisi operasional kinerja pada karyawan yaitu tingkatan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan, dan ditingka mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya bila **levelnya tidak mencapai standar** maka disebut **tidak produktif** atau kinerjanya **rendah**, begitu sebaliknya [28]. Adapun indikator kinerja karyawan merujuk [11] sebagai berikut :
1. Kualitas : Pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan arahan atasan, dan standar yang ditetapkan, serta dapat meminimalisir kesalahan
 2. Kuantitas : Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu dan dapat terus meningkatkan hasil kerja
 3. Kehadiran : Kelengkapan kehadiran karyawan mempengaruhi proses kerja pada hari itu
 4. Kerja sama : Pekerjaan melalui kerja sama tim memudahkan individu dalam proses penyelesaiannya
 5. Kemandirian : Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya jika ada masalah yang terjadi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Statistik

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo. Alfamidi yang merupakan anak perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Bergerak dibidang industri ritel yang mana menawarkan segala produk kebutuhan pokok dengan kualitas pelayanan terbaik. Variabel yang diangkat pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, kaizen 5S sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berikut analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

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					

3 Statistik deskriptif berhubungan dengan bagaimana data dapat digambarkan atau dideskripsikan, sehingga pada tabel 1 dapat diketahui jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 187 responden yang mana memenuhi syarat rumus Slovin dengan pengumpulan minimal responden 167, kemudian pada variabel gaya kepemimpinan demokratis diketahui nilai rata-rata sebesar 37,37 dengan standar deviasinya 3,9. Nilai minimum didapatkan variabel sistem informasi dan kaizen 5S sebesar 12,00 dan nilai maksimum didapatkan variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 45,00. Variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai minimum diangka 15,00 dan maksimum diangka 30,00 dengan penyebaran data mencapai nilai mean 25,29 dan standar deviasi 2,68.

B. Uji Validitas dan Reabilitas

Suatu instrumen penelitian dinyatakan valid bila memiliki koefisien korelasi *pearson product moment* (r) > r tabel, nilai r tabel yang didapatkan berdasarkan jumlah sampel 187 pada penelitian ini adalah 0,1207, bila koefisin korelai > 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

9 P	R Hitung	R Tabel	1 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)
6 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)

5 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* yakni apabila *Cronbach's Alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan realibel. Berikut hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Reabilitas

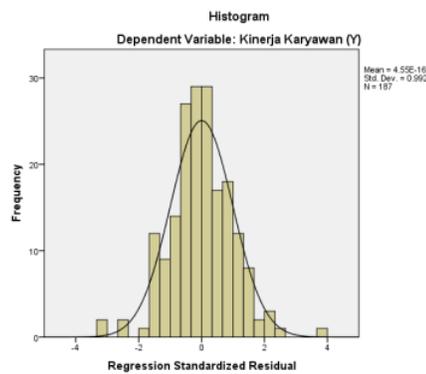
Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kepemimpinan Demokratis (X1)	0.733	Reliabel (> R tabel)
Sistem Informasi (X2)	0.459	Reliabel (> R tabel)
Kaizen 5S (X3)	0.578	Reliabel (> R tabel)
Kinerja Karyawan (Y)	0.616	Reliabel (> R tabel)

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

C. Uji Asumsi Klasik

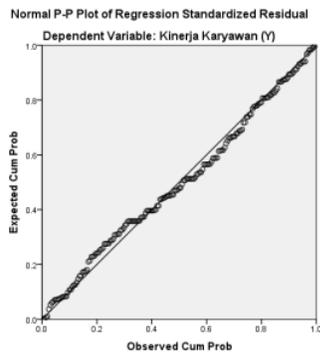
Uji normalitas

Dalam penelitian ini dilakukan dua langkah pengujian normalitas, yakni menggunakan grafik dan statistik. Grafik yang ditampilkan ada dua macam yaitu grafik histogram seperti gambar 2 berikut.



Gambar 2. Grafik histogram uji normalitas

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat grafik histogram memiliki penyebaran yang melenceng kanan dan kiri dengan demikian data dinyatakan terdistribusi dengan normal. Kemudian yang kedua adalah grafik p-plot atau *probability plot* seperti yang ditunjukkan pada gambar 3 berikut.



Gambar 3. Grafik p-plot uji normalitas

Berdasarkan gambar 3, grafik yang ditunjukkan memiliki titik-titik yang tersebar disekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, dengan demikian dapat dinyatakan data terdistribusi dengan normal. Uji normalitas berikutnya adalah uji statistik yang mana menggunakan *Kolmogorov-Sminorv* dengan hasil yang tampak pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov Sminorv

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

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* yaitu 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian, pengujian normalitas statistik ini menyatakan data terdistribusi dengan normal.

Uji multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

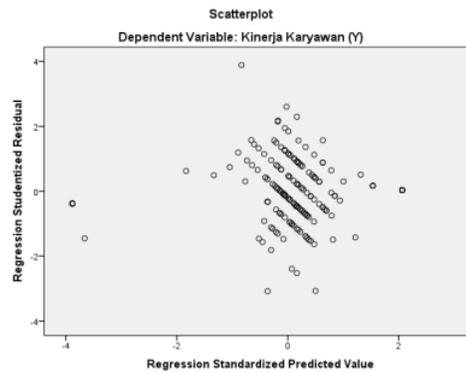
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1.835	1.145		1.603	.111	
	Kepemimpinan Demokratis (X1)	.348	.055	.518	6.346	.000	.238 4.196
	Sistem Informasi (X2)	.353	.064	.285	5.481	.000	.586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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat setiap variabel memiliki nilai *tolerance* < 1 yaitu variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,238 kemudian variabel sistem informasi sebesar 0,586 dan variabel kaizen 5S sebesar 0,294. Begitu juga pada perolehan VIF pada variabel gaya kepemimpinan demokratis 4,196 < 10, kemudian variabel sistem informasi 1,705 < 10, dan variabel kaizen 5S 3,401 < 10. Dengan demikian data tersebut bebas dari multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Pada penelitian ini dilakukan dua jenis pengujian heteroskedastisitas yaitu grafik pot dan uji glejser. Hasil pengujian melalui grafik plot dapat dilihat pada gambar 4 berikut.



Gambar 4. Uji heteroskedastisitas scatterplot

Berdasarkan gambar 4 diatas, dapat dilihat penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar, menyempit yang mana sesuai pendapat sugiyono, dengan demikian data terbebas dari heteroskedastisitas. Selanjutnya menggunakan pengujian glejser yang mana hasilnya terlihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.978	.736		2.686	.008
	Kepemimpinan Demokratis (X1)	-.036	.035	-.154	-1.032	.303
	Sistem Informasi (X2)	-.057	.041	-.131	-1.381	.169
	Kaizen 5S (X3)	.080	.053	.205	1.523	.130

a. Dependent Variable: abs_res

Pada tabel 6 dapat diketahui nilai sig. Tiga variabel bebas lebih besar dari nilai signifikansi yakni 0,05 dengan demikian model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

D. Analisis regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini model regresi linear berganda dapat dilihat di tabel 7 berikut.

Tabel 7. Analisis regresi linear berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		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)

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:

1. 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
2. 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.
3. 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.
4. 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.

E. Koefisien determinasi

Tabel 8. Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.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 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 lainnya yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

F. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	949.799	3	316.600	148.776	.000 ^b
	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, dapat diketahui Fhitung sebesar 148,776 lebih besar dari Ftabel yang didapat pada penelitian ini yakni 2,65 dan nilai 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.

G. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity	
		Unstandardized		Standardized		Statistics		
		Coefficients		Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	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)

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui uji t variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) memiliki thitung 6,346 dan sig. 0,000. Maka H1 diterima karena thitung > ttabel yakni 6,346 > 1,973 dan sig. 0,000 < 0,05 dengan demikian gaya kepemimpinan demokratis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian uji t variabel sistem informasi (X2) memiliki thitung 5,481 dan sig. 0,000. Maka H2 diterima karena thitung > ttabel yakni 5,481 > 1,973 dan sig. 0,000 < 0,05 dengan demikian sistem informasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lalu uji t variabel kaizen 5S (X3) memiliki thitung 1,771 dan sig. 0,000. Maka H3 ditolak dan H0 diterima karena thitung < ttabel yakni 1,771 < 1,973 dan sig. 0,078 > 0,05 dengan demikian kaizen 5S (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H. Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui nilai thitung 6,346 dan sig. 0,000. Hipotesis H1 diterima karena thitung > ttabel yakni 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] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan dampak yang signifikan pada pergerakan naik atau turunnya kinerja karyawan, didukung dengan pendapat penelitian [27] yang menyatakan bahwa semakin tinggi norma perilaku pemimpin secara demokratis, maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya begitu juga sebaliknya. Kemudian sesuai pada pendapat penelitian [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.

Pengaruh sistem informasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui thitung 5,481 dengan sig. 0,000. 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 kasit 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.

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 yang dilakukan [42] yang menyatakan kaizen 5S berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena bidang industri tempat penelitian ini adalah ritel yang mana menyediakan berbagai produk kebutuhan bahan 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 jika 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.

3

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan melalui uji F dapat diketahui Fhitung senilai 148,776 lebih besar dari Ftabel yang sebesar 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* sebesar 70,4% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan kaizen 5S dengan sisanya 29,6% mendapat pengaruh dari variabel bebas yang tidak bisa dijelaskan pada penelitian ini.

VII. 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

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo yang sudah berpartisipasi untuk mengisi kuesioner sebagai kebutuhan data penelitian sehingga didapatkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya.

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.
- [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.
- [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.
- [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," *JHIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 374–379, 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i1.428.
- [6] T. Hidayaturrokhman 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.
- [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. ALSarayreh, 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.
- [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.v5i.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.pelitaabangsa.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.
- [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 KEDUNGGWARU TULUNGAGUNG),” *Open Sci. Framew.*, 2021, doi: 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: <http://dx.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.
- [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,” *Manaj. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 5, pp. 5803–5810, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpiaku.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.
- [23] R. R. Garis, R. R. Garvera, and A. A. Sihabudin, “Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangaladri 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.
- [25] I. Irdyanti, A. Ansar, and W. Wahira, “Kepemimpinan Demokratis (Studi pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makasar),” Universitas Negeri Makasar, 2021.
- [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](https://doi.org/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](https://doi.org/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. Wawasan 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](https://doi.org/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](https://doi.org/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. Fadili, “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>.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Artikel Handeka SPS Semhas.docx

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	riset.unisma.ac.id Internet Source	2%
2	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	1%
3	s3.amazonaws.com Internet Source	1%
4	publikasiilmiah.unwahas.ac.id Internet Source	1%
5	ejurnal.umri.ac.id Internet Source	1%
6	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
8	ojs.unida.ac.id Internet Source	1%
9	journal.unj.ac.id Internet Source	1%

10

journal.feb.unmul.ac.id
Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On