

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Im Creation Bag di Sidoarjo.

Oleh:

Intan Agustin (202010200117)

Sumartik, SE., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2024



www.umsida.ac.id



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](#)

Pendahuluan

Perkembangan bisnis yang pesat menuntut perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor produksi, termasuk SDM yang merupakan aset paling berharga. Dalam persaingan global, perusahaan harus mengembangkan potensi SDM secara maksimal. Kinerja karyawan, yang mencakup sikap mental, perilaku, dan motivasi, sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dan gaya kepemimpinan transformasional dianggap penting untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja. Iklim organisasi dan sistem informasi manajemen juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari pelatihan, iklim organisasi, dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja, meskipun beberapa studi menunjukkan hasil berbeda. Masalah emosi dan konflik antar karyawan di Home Industri Im Creation Bag menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas emosional dan manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan Perusahaan Property Home Industri Im CreationBag (Dalam Unit)

Tahun	Target	Realisasi	Gap Target - Realisasi	jumlah sdm
2020	350	322	28	56
2021	400	298	102	63
2022	450	340	110	71

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa para karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan ketentuan sehingga realisasi pencapaian kinerja belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan yang ditunjukkan selisih pencapaian target yang cenderung menunjukkan peningkatan. Kondisi ini memberikan gambaran mengenai terjadinya permasalahan mengenai pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja diperusahaan. Ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan, mengindikasikan adanya penurunan atas kinerja karyawan dan kondisi ini akan memberikan dampak negatif atas upaya perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Variabel Pada Artikel

- X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional

Luthas (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pada organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin untuk member inspirasi, contoh dan motivasi bawahanya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. (Mondiani, 2018)

- X2 : Iklim Organisasi

Iklim organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Secara definisi iklim organisasi memiliki banyak definisi yang berbeda-beda, demikian juga dengan para ahli. Menurut Hardjana (2018) mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan” yang menghubungkan faktor-faktor organisasi dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja.”

- X3 : Sistem Informasi

Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem informasi yang bertujuan untuk menghasilkan informasi bagi kebutuhan para manajer dalam mengevaluasi dan mengambil keputusan dalam rangka mengendalikan seluruh aktivitas organisasi (Jolgiyantol, 2019)

- Y : Keputusan Pembelian

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (performance) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

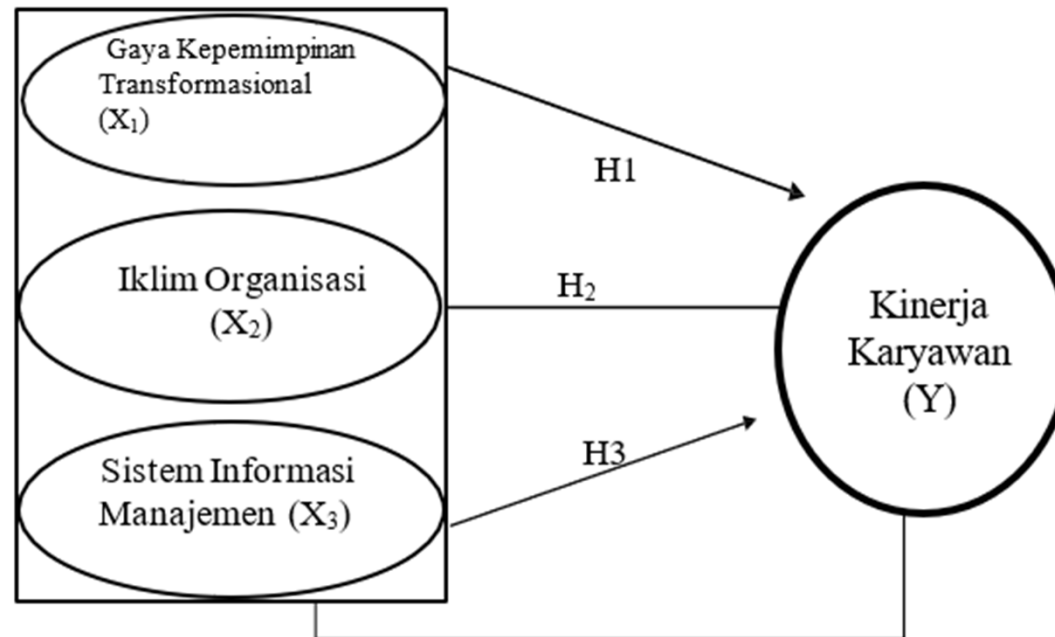
Pertanyaan Penelitian :

Berdasarkan latar belakang penelitian maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen , secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Im Creation Bag?

Metode Penelitian

Penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research), yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun et al., 2016). Penelitian ini juga disebut penelitian pengujian hipotesis (Testing Research) di mana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Dalam penelitian explanatory, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Sistem Informasi Manajemen secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Im Creation Bag. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan dapat dikatakan penelitian populasi jika meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Arikunto, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Home Industri Im Creation Bag sebanyak 80 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden.

Kerangka Penelitian



HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	X1.1	0,822	0,176	Valid
	X1.2	0,587	0,176	Valid
	X1.3	0,613	0,176	Valid
	X1.4	0,687	0,176	Valid
	X1.5	0,825	0,176	Valid
	X1.6	0,823	0,176	Valid
Iklim Organisasi (X2)	X2.1	0,803	0,176	Valid
	X2.2	0,709	0,176	Valid
	X2.3	0,739	0,176	Valid
	X2.4	0,760	0,176	Valid
	X2.5	0,807	0,176	Valid
Sistem Informasi Manajemen (X3)	X3.1	0,742	0,176	Valid
	X3.2	0,761	0,176	Valid
	X3.3	0,830	0,176	Valid
	X3.4	0,786	0,176	Valid
	X3.5	0,754	0,176	Valid
	X3.6	0,731	0,176	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,823	0,176	Valid
	Y2	0,656	0,176	Valid
	Y3	0,716	0,176	Valid
	Y4	0,673	0,176	Valid
	Y5	0,810	0,176	Valid
	Y6	0,649	0,176	Valid

HASIL PENELITIAN

- Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,936	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0,914	0,60	Reliabel
Sistem Informasi Manajemen berprestasi (X3)	0,921	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,60	Reliabel

- Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameter	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,74467495
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,047
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

HASIL PENELITIAN

- Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,447	2,236	Tidak terjadi Multikolinieritas
Iklim Organisasi (X2)	,425	2,354	Tidak terjadi Multikolinieritas
Sistem Informasi Manajemen (X3)	,362	2,765	Tidak terjadi Multikolinieritas

- Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,796	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	
Iklim Organisasi (X2)	,454	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	
Sistem Informasi Manajemen (X3)	,748	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	

Hasil Penelitian

- Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
1	Gaya Kerperimpinan Transformasional (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
	Iklim Organisasi (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
	Sistem Informasi Manajemen (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

HASIL PENELITIAN

- Uji HeteH ipotesis Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
	Gaya Kerpermpiman Transformasional (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
	Iklim Organisasi (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
	Sistem Informasi Manajerial (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

- Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	1973,597	3	657,866	84,385	,000 ^b
	Residual	670,458	103	7,796		
	Total	2644,056	106			

Hasil Penelitian

Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,738	2,792

Pembahasan Hasil Penelitian

- Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkatkan kinerja karyawan dengan kontribusi 25,8%, Iklim Organisasi dengan kontribusi 37,1%, dan Sistem Informasi Manajemen juga dengan kontribusi 37,1%. Ketiga variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dan optimal.

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel ini juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Properti, diperlukan penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Sistem Informasi Manajemen yang baik, dengan Iklim Organisasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan di Kantor Sidoarjo.

Referensi

- 1. A. N. Affirdah, V. Dwir, and P. Sarir, "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Tindakan Tidak Aman Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Dalam Masa Gilir Shift 3 PG X Kediri," *Jurnal Manajemen*, vol. 3, no. 1, 2016.
- 2. Alfiran and Yulda, "Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2018.
- 3. Amirn Wirdjaja Tunggal, *Dasar-dasar Manajemen Kewirausahaan (Entrepreneurial Management)*, Edisi Revisi. Jakarta: Harvarindo, 2021.
- 4. Bass, Bernard M., and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- 5. D. Guleri, "Human Resource Management And Industrial Relations," *Journal Of Management Studies*, vol. 24, 2012.
- 6. D. Jatmika and M. Andarwati, "The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Officer in Surakarta," *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, vol. 2, no. 1, 2018.
- 7. Danang and Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru, 2012.
- 8. Gibson et al., *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga, 2012.
- 9. Hasibuan and Malayu S.P, *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- 10. K. Ardana, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed., vol. 1. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- 11. M. S. Prof. Dr. H. Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Edisi Pertama., vol. 0233. Jakarta: KENCANA, 2009.
- 12. Ma'ruf Umamul Chair, "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Teknik Makassar," *Jurnal Brand*, vol. 2, no. 1, 2020, [Online]. Available: <https://erljournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- 13. Mangkunegara, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* vol. 1, no. 1, Sept. 2018.
- 14. P. S. E. Firdaus, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Jakarta," *Jurnal Manajemen*, vol. 3, no. 1, 2019.

Referensi

- 15. Pramudya and Chrisogonuls D, Cara Pintar Jadi Trainer. Jakarta: Penerbit Galang Press, 2017.
- 16. Prof. Dr. Sulharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- 17. R. A. H. Rirswanda Irmawan Firdaus, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wirra Jatim,” Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan, vol. 2, no. 2, pp. 146–155, 2022.
- 18. Rivai and Basri, Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- 19. Robbins and Judge, Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- 20. S. Amrina, “Pelatihan Editing Photo Dengan Adobe Photoshop Di SMA Negeri 3 Pagar Alam. NGABDIMAS,” Jurnal Ilmiah, vol. 3, no. 1, Juli 2020.
- 21. S. Ir. Sya’banirah, O. Saryono, and E. Herlina, “Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Cirebon),” Fakultas Ekonomi Universitas Galuh, vol. 1, 2019.
- 22. Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- 23. Singarimbun, Masri, and Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES, 2016.
- 24. Sri Indraswati, “Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Multirasa Merdeka Hotel Pekanbaru,” Jurnal Ekonomi KIRAT, vol. 32, no. 2, 2021, [Online]. Available: <https://journal.uir.ac.id/index.php/kirat>
- 25. Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta, 2018.
- 26. T. Amri, A. Maulana, W. Elma, & N. Ir. Maidar, “Pengaruh Pelatihan Dan Sistem Informasi Manajemen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor,” Jurnal Manajemen, vol. 16, Apr. 2022.
- 27. T. Baiti, N. Andayani, and Heru Hidayati, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang,” Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, vol. 3, no. 2, 2021.
- 28. V. A. Kurniawan, “Penerapan Kepribadian Ki Hajar Dewantara Dalam Mendidikkan Pendidikan Di Indonesia,” Jurnal Mahasiswa Karakter Bangsa, pp. 2809–5154, 2019.
- 29. V. M. Ling, N. K. Sing, M. L. Voon, M. C. Lo, K. S. Ngul, and N. B. Ayob, “The influence of leadership styles on employees’ job satisfaction in public sector organizations in Malaysia,” International Journal of Business, Management and Social Sciences, vol. 2, no. 1, pp. 24–32, 2011, [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/215628333>
- 30. V. R. & S. N. Dewi, “Training & Development – A Jump Starter For Employee Performance And Organizational Effectiveness,” International Journal of Social Sciences & Interdisciplinary Research, vol. 1, no. 7, 2012.

