

# The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Climate, and Management Information System on Employee Performance In The Home Industry of Im Creation Bags in Sidoarjo.

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

Intan Agustin<sup>1)</sup>, Sumartik<sup>\*.2)</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>\*.3)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>3)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id)

**Abstract.** *The success in achieving company goals depends on the quality of its employees. If a company wants to gain a competitive advantage through human resources (HR), it must create a sustainable HR training concept. Transformational Leadership Style is crucial for both employees and the company to be more effective. The type of research used in the preparation of this article is exploratory research (explanatory research), which investigates the relationships between variables and test hypothesized factors that have been previously formulated. This explanatory research is also called hypothesis testing research. Based on the research results, it can be concluded that: in Transformational Leadership Style, the calculated value is greater than the table value. Thus, it can be concluded that there is a significant partial influence of Transformational Leadership Style on Employee performance. In Organizational Climate, the calculated value is greater than the table value. This it can be concluded that there is a significant partial influence of Organization Climate on Employee performance. For the Management Information System, the t-Value for the variable is greater than the table value. Thus it can be concluded that there is a significant partial influence of the management information system on employee performance. Employee performance is simultaneously influenced by Transformational Leadership Style, Organizational Climate, and Management Information System. The factor with the most significant relationship to employee performance is Organizational Climate.*

**Keywords** – Transformational Leadership Style; Organizational Climate; Management Information System; Employee Performance

**Abstrak.** *Value Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas karyawannya. Jika suatu perusahaan ingin memiliki keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia (SDM), maka harus menciptakan konsep pelatihan SDM yang berkelanjutan. Gaya Kepemimpinan Transformasional sangat penting agar karyawan dan perusahaan bisa lebih efektif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan artikel ini adalah penelitian eksploratif (explanatory Research), yaitu penelitian yang menyelidiki hubungan antar variabel dan menguji faktor-faktor yang dihipotesiskan yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian eksplanasi ini disebut juga penelitian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional nilai hitung > tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan. Dalam Iklim Organisasi hitung > tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai. Dan pada Sistem Informasi Manajemen terlihat nilai t untuk variabel. Oleh karena itu, hitung > table. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen Kinerja. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan, Properti memerlukan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen Kinerja. Dan yang mempunyai hubungan paling besar adalah Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci** – Gaya Kepemimpinan Transformasional; Iklim Organisasi; Sistem Informasi Manajemen; Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang saat ini begitu pesat, mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor produksi yang ada. Faktor produksi dalam perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) selain

sumber daya alam dan sumber daya modal. SDM adalah aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena kesuksesan Perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia atau disebut tenaga kerja [1]. Persaingan antar perusahaan di jaman globalisasi saat ini semakin meningkat, sehingga perusahaan diwajibkan untuk tetap selalu mengembangkan SDM yang dimiliki secara lebih aktif, jadi potensi yang mereka miliki berkembang secara maksimal. Pendapat yang sama juga dinyatakan oleh [2] bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi Perusahaan dan Perusahaan harus mempunyai pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Perusahaan dituntut secara terus-menerus bersaing dan mengembangkan hasil usaha yang dijalankan, salah satu kebijakan yang dapat ditetapkan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai [3]. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas dan standar waktu penyelesaian pekerjaan [4]. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada kualitas yang dimiliki karyawannya. Jika sebuah perusahaan ingin mempunyai keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia (SDM), maka harus membuat konsep pelatihan SDM secara berkelanjutan. Gaya Kepemimpinan Transformasional sangat penting bagi karyawan dan perusahaan agar lebih efektif [5]. Dalam prakteknya kesuksesan bisnis berdasarkan pada standar disiplin kerja yang tinggi dan hal ini tergantung pada sumber daya manusianya [1]. Untuk itu manajemen puncak perlu sadar akan pentingnya program pelatihan dalam rangka peningkatan disiplin kerja karyawannya. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan yang lebih efektif agar mendapatkan banyak manfaat. Hal ini diperlukan karena peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan berbakat terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif [6]. Konsep tersebut tidak bisa dipungkiri bagi yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan alat strategis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dan perusahaan.

Pelatihan adalah proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya [1]. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, tanpa pelatihan yang tepat, kepuasan pelanggan dan kualitas produk bisa kurang optimal. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat biasanya mempertahankan pekerjaan mereka lebih lama. Efektivitas program pelatihan mengarah pada pengembalian investasi dan penelitian lainnya menyebutkan peran positif dari pelatihan adalah dapat mencapai tingkat disiplin kerja lebih tinggi [7]. Manajer mencoba untuk mengembangkan kemampuan karyawan, akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan karyawan lebih disiplin di perusahaan. Program pelatihan yang efektif akan membantu karyawan untuk mendapatkan kemajuan baru sesuai yang diinginkan. Dengan program pelatihan juga mendapatkan kompetensi dan ketrampilan yang dibutuhkan dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja [8]. Kinerja karyawan dalam perusahaan tentunya tidak terlepas dari kepribadian dan motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya, motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di dalam perusahaan. Iklim Organisasi dapat menjadi faktor sukses perusahaan. Hal ini dibuktikan adanya pengaruh kepribadian terhadap perilaku karyawan. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri-ciri khas dan perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu, Kepribadian menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam kehidupan baik dalam bidang pekerjaan. Iklim Organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai [9], menurut [10], kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu [11].

Pencapaian kinerja karyawan juga ditentukan oleh Sistem Informasi Manajemen yang dimiliki oleh karyawan. Sistem Informasi Manajemen yang ada pada diri karyawan menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Sistem Informasi Manajemen adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi [12]. Sistem Informasi Manajemen diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa untuk menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan. Sistem Informasi Manajemen dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan baik yang bergerak di bidang produksi.

Hasil penelitian [13], [14] dan [15] dimana Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian hasil berbeda ditunjukkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] diperoleh hasil bahwa Sistem Informasi Manajemen tidak berpengaruh kinerja karyawan. Hasil penelitian [16] dan [17] menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan dari hasil penelitian [18] dan [19] yang menunjukkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. [6] dan [9] Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan [20] Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan gap research penelitian maka menjadi motivasi untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja karyawan [16].

Kepribadian yang kurang baik dan masih rendahnya kecerdasan emosional karyawan di Home Industri Im Creation Bag ditunjukkan dengan seringnya mereka mengeluh dan tidak dapat menangani masalah-masalah emosional secara memuaskan. Keluhan tersebut diantaranya tentang pekerjaannya, perilaku rekan kerja, ketidakcocokan antar individu, mereka seringkali melempar tanggung jawab pekerjaannya kepada rekan kerja yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan lain sehingga timbul konflik antar pribadi, saling menggunjing dan merendahkan satu sama lain. Kualitas emosional yang kurang baik, menjadikan ketidakcocokan antar individu sebagai konflik yang menimbulkan batas antar karyawan ataupun dengan pemimpin. Adanya perbedaan antar karyawan ataupun dengan pemimpin menjadikan karyawan tidak bekerja secara maksimal di Perusahaan dan memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi pada karyawan Home Industri Im Creation Bag menjadikan pencapaian kinerja tidak secara maksimal dihasilkan, kondisi ini dapat ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Kinerja Karyawan Perusahaan Property Home Industri Im Creation Bag (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         |

**Sumber :** Home Industri Im Creation Bag

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. Ketidakkampuan 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.

#### **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?

**Kategori SDGs:** Permasalahan pada penelitian ini berkaitan dengan kategori SDGS kedelapan <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

#### **Literature Riview**

##### **Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

[21] 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 bawahannya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal [22].

Kepemimpinan Transformasional dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang sesungguhnya dan cocok buat era jaman sekarang, karena kepemimpinan ini berkerja dengan tujuan untuk mengarahkan organisasi untuk mencapai suatu misi atau tujuan yang belum pernah tercapai sebelumnya [22]. Bernard M. Bass mengatakan bahwa ada empat komponen dalam kepemimpinan transformasional, empat komponen tersebut adalah:

1. Inspiration Motivation

Pemimpin transformasional harus bisa memotivasi dan menginspirasi untuk membangkitkan semangat kerja bawahan dan mampu membangkitkan optimism untuk mencapai visi suatu organisasi

## 2. Intellectual Simulation

Pemimpin transformasional mampu memberikan ide kreatif jika terjadi permasalahan yang terjadi dan menghargai serta mengembangkan kreatifitas karyawan.

## 3. Individualized Consideration

Kemimpinan transformasional bersifat terbuka dalam berkomunikasi dengan baik sehingga karyawan merasa bebas untuk mengeluarkan ide kreatif.

## 4. Idealized influence

Pemimpin transformasional harus bisa menjadi inspirator atau panutan bagi karyawan, untuk memberikan contoh yang baik. Karena pemimpin yang berkualitas tidak hanya memimpin tapi memberikan contoh yang nyata.

## **Iklm Organisasi (X2)**

Iklm 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 [23] mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan” yang menghubungkan faktor-faktor organisasi dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja.” Menurut [24] mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi sekolah dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya. Menurut [7], Iklim organisasi dapat diukur melalui indikator yang terdiri dari:

### 1. Responsibility (Tanggung Jawab)

Responsibility adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.

### 2. Identity (Identitas)

Identity (identitas) adalah perasaan memiliki (self of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok di dalam lingkungan kerja.

### 3. Warmth (Kehangatan)

Warmth atau kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

### 4. Support (Dukungan)

Support atau dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

### 5. Conflict (Konflik)

Conflict merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi di mana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

## **Sistem Informasi Manajemen (X3)**

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 [11]. Sistem informasi manajemen ditujukan untuk menghasilkan informasi yang berkaitan dengan seluruh aktivitas organisasi usaha, seperti perencanaan, pemasaran, produksi, personalia dan manajemen proyek. Keluaran dari sistem ini utamanya ditujukan bagi manajemen tinggi di tingkat taktis. Informasi yang disajikan dari sistem informasi manajemen biasanya dalam bentuk laporan-laporan yang formatnya telah ditentukan sebelumnya, baik yang dipresentasikan dalam bentuk laporan tertulis maupun tampilan-tampilan pada layar komputer. Untuk lebih jelasnya, maka perlu kiranya diketahui pengertian dari masing-masing unsur pembentuk istilahnya. Suatu sistem dapat didefinisikan sebagai satu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan [13]. Suatu sistem terdiri dari sistem-sistem bagian, subsistem-subsistem saling berinteraksi dan saling berhubungan membentuk satu kesatuan sehingga tujuan atau sasaran sistem tersebut dapat tercapai. Sedangkan definisi yang lain tentang sistem yang umum dalam dunia manajemen menurut [12] adalah “Kumpulan elemen-elemen yang saling berkaitan dan bertanggungjawab memproses masukan (input) sehingga memperoleh keluaran (output)”.

## Kinerja Karyawan (Y)

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. Pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Berikut ini pengertian atau definisi kinerja dari beberapa tokoh: [3], “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. [16] menyatakan, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Dari beberapa pengertian atau definisi kinerja para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seorang pegawai atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari hasil kerja secara tanggung jawab dan sesuai standar kerja atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. [11] menyatakan, kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut. 1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan. 2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah hasil kerja dalam kurun waktu yang ditentukan. 3) Ketepatan waktu yaitu menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

## Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan terjadi pada karyawan baru maupun lama. Pelatihan kepada karyawan baru merupakan kebutuhan yang mendasar, karena umumnya terdapat perbedaan kualitas yang terdapat pada masing-masing karyawan tersebut. Pelatihan akan membuat karyawan baru diperkenalkan dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya, sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan lama, pelatihan diberikan sejalan dengan perubahan-perubahan metode kerja, yang menuntut pada perubahan sikap pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan. Untuk mengungkap adanya keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh [14] bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. [5] bahwa manfaat pelatihan untuk perusahaan salah satunya adalah membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja. Serta membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, kinerja dan kualitas kerja.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan.[9] menjelaskan bahwa kepribadian adalah salah satu aspek yang penting guna meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan kepribadian merupakan cara-cara yang digunakan oleh seorang individu untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Maka, apabila seorang karyawan memiliki kepribadian yang baik hal tersebut akan tercermin pada hasil kerjanya dan hubungan sosial dengan individu yang lain. [5] mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki extraversion, openness to experience, agreeableness, neuroticism, dan conscientiousness yang tinggi akan memiliki kelekatan terhadap kinerjanya sebagai karyawan sekaligus memiliki prestasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan. Sehingga dengan demikian, kepribadian merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi karena kepribadian yang dimiliki individu dapat mendorong ke suatu perilaku kerja yang diinginkan dan akan berdampak pada hasil kerja individu tersebut. Karyawan yang memiliki kepribadian positif dan baik terhadap pekerjaan maka cenderung akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dibandingkan karyawan yang memiliki kepribadian negatif terhadap pekerjaan.

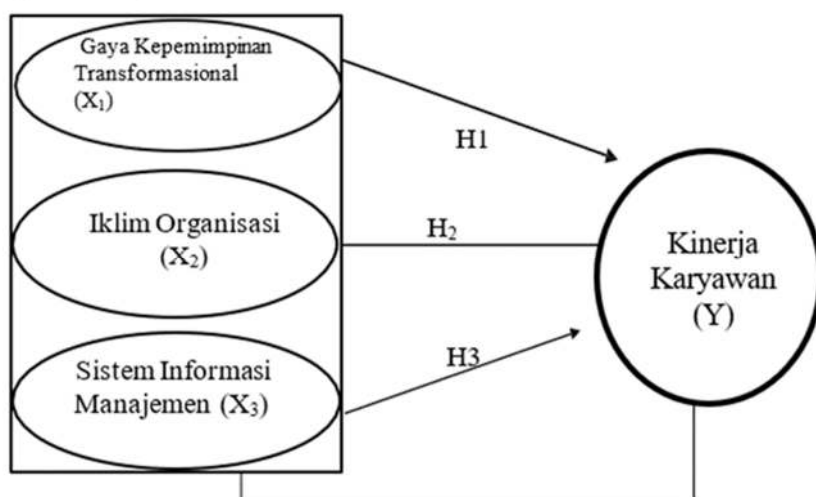
3. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja karyawan. Menurut [11], “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut [12], karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk

dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas.

## II. METODE

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya [7]. Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (Testing Research) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian explanatory, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya 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 [21]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Home Industri Im Creation Bag yaitu sebanyak 80 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan teknik total sampling yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel penelitian [14]. Jadi besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)

yaitu bahwa kepemimpinan transformasional memiliki fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pada organisasi. dengan indikator:

- 1) Inspiration Motivation  
Pemimpin transformasional harus bisa memotivasi dan menginspirasi untuk membangkitkan semangat kerja bawahan dan mampu membangkitkan optimism untuk mencapai visi suatu organisasi.
- 2) Intellectual Stimulation  
Pemimpin transformasional mampu memberikan ide kreatif jika terjadi permasalahan yang terjadi dan menghargai serta mengembangkan kreatifitas karyawan.
- 3) Individualized Consideration  
Kepemimpinan transformasional bersifat terbuka dalam berkomunikasi dengan baik sehingga karyawan merasa bebas untuk mengeluarkan ide kreatif.
- 4) Idealized influence

Pemimpin transformasional harus bisa menjadi inspirator atau panutan bagi karyawan, untuk memberikan contoh yang baik. Karena pemimpin yang berkualitas tidak hanya memimpin tapi memberikan contoh yang nyata.

#### **b. Iklim Organisasi (X2)**

yaitu mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi adalah bagaimana karyawan memandang organisasinya, dan jenis sikap yang mereka miliki terhadap organisasinya.” Iklim organisasi dapat memengaruhi motivasi dan prestasi dalam bentuk penghargaan dengan indikator :

- 1) Struktur, yaitu memiliki tanggung jawab dan peran yang jelas dan terorganisir dengan baik.
- 2) Tanggung Jawab, yaitu sejauh mana karyawan bertanggung jawab untuk mencapai pekerjaan mereka, dorongan dari kebijaksanaan dan penilaian individu dimana karyawan dibuat merasa bahwa mereka “bos mereka sendiri”.
- 3) Risiko, yaitu kesediaan untuk mengambil risiko dan peluang atas ide-ide karyawan.
- 4) Penghargaan, yaitu karyawan percaya bahwa penghargaan diberikan secara adil, tergantung pada kualitas pekerjaan dan penghargaan kinerja positif lebih signifikan daripada hukuman dalam organisasi.
- 5) Kehangatan, yaitu bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
- 6) Dukungan, yaitu sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.
- 7) Konflik, yaitu menjaga hubungan interpersonal yang baik dan menghindari konflik dan perselisihan.

#### **c. Sistem Informasi Manajemen (X3)**

Sistem Informasi Manajemen adalah pemberian daya penggerak agar mempunyai kegairahan dalam bekerja, ada tiga kelompok kebutuhan utama existence, relatedness dan growth. Indikator Sistem Informasi Manajemen yaitu :

##### **a. Existence**

1. Gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup
2. Kelamanan kondisi kerja

##### **b. Relatednes**

1. Hubungan kerja yang baik antar karyawan
2. Bekerjasama dengan pegawai lain

##### **c. Growth**

1. Merasa puas dengan prestasi kerja yang dicapai
2. Mengembangkan keterampilan dan kemampuan

#### **d. Kinerja (Y)**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan Home Industri Im Creation Bag berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan indikator sebagai berikut :

##### **1. Kualitas hasil kerja**

Kualitas pekerjaan dalam penelitian ini merupakan kualitas hasil pekerjaan, dalam hal ini adalah ketepatan mutu atau meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

##### **2. Kuantitas kerja**

Merupakan jumlah hasil penjualan dibandingkan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

##### **3. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu dalam penelitian ini merupakan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden**

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia  
Klasifikasi Usia Responden  
Usia

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <20 | 5         | 6.3     | 6.3           | 6.3                |
| 20-28     | 48        | 60.0    | 60.0          | 66.3               |
| 28-36     | 23        | 28.8    | 28.8          | 95.0               |
| 36-45     | 4         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
| Total     | 80        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Gambar 2.** Hasil Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden

**Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Gender**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 43        | 53.8    | 53.8          | 53.8               |
| Perempuan       | 37        | 46.3    | 46.3          | 100.0              |
| Total           | 80        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Gambar 3.** Hasil Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 53.8%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang dengan presentase sebesar 46.3%. Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut hasil dari tanggapan responden.

#### Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang terdapat dalam kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, begitupun sebaliknya nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item kuisisioner dianggap tidak valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

| Variabel                                       | Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|--|------|---------|--------|------------|
| <b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)</b> | 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      |
| <b>Iklim Organisasi (X2)</b>                   | 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 |
| <b>Sistem Informasi Manajemen (X3)</b> | 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 |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>            | 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 |

Sumber: Data primer diolah, 2023

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari suatu alat pengukur tetap terjaga ketika digunakan oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Jika nilai koefisien Alpha melebihi tingkat signifikansi 0,60, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien Alpha berada di bawah tingkat signifikansi 0,60, maka kuisisioner dianggap tidak reliabel.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                                    | Cronbach's Alpha | Taraf Signifikan | 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   |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memvalidasi apakah asumsi-asumsi yang telah ditetapkan terpenuhi, sehingga dapat menghasilkan koefisien yang tidak boleh bias [36], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk

mendeteksi gejala-gejala tersebut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak, karena data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan SPSS Statistics 26 for Windows dengan menggunakan metode uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                |                                |
|---|----------------|--------------------------------|
|   |                | <b>Unstandardized Residual</b> |
| N   |                | 124                            |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | ,000000                        |
|   | Std. Deviation | 2,74467495                     |
| Most Extreme Differences                  | Absolute       | ,081                           |
|   | Positive       | ,081                           |
|   | Negative       | -,047                          |
| Test Statistic                            |                | ,081                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                | .200 <sup>c,d</sup>            |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor) yang dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b>         |                                |            |                                 |
|---|--------------------------------|------------|---------------------------------|
| <b>Model</b>                            | <b>Collinearity Statistics</b> |            |                                 |
| <b>Variabel</b>                         | <b>Tolerance</b>               | <b>VIF</b> | <b>Keterangan</b>               |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | ,447                           | 2,236      | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Iklim Organisasi (X2)                   | ,425                           | 2,354      | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Sistem Informasi Manajemen              | ,362                           | 2,765      | Tidak terjadi Multikolinearitas |

(X3)

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7, diketahui dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,447 dan nilai VIF sebesar 2,236. Iklim Organisasi (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,425 dan nilai VIF sebesar 2,354. Sistem Informasi Manajemen (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,362 dan nilai VIF sebesar 2,765. Dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian Glejser dengan kriteria bahwa jika nilai Sig melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel                                | Sig. | Keterangan                        |
|---|------|-----------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | ,796 | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |
| Iklim Organisasi (X2)                   | ,425 | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |
| Sistem Informasi Manajemen (X3)         | ,362 | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah 0,796 (>0,05), nilai signifikansi untuk Iklim Organisasi (X2) adalah 0,425 (>0,05) dan nilai signifikansi untuk Sistem Informasi Manajemen (X3) adalah 0,362 (>0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Sistem Informasi Manajemen (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients <sup>a</sup>          |                             |            |                          |       |      |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
|       |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficient | T     | Sig. |
|       |                                    | B                           | Std. Error | Beta                     |       |      |
| 1     | (Constant)                         | 11,416                      | 1,809      |                          | 6,310 | ,000 |
|       | Gaya Kepemimpinan Transformasional | ,206                        | ,065       | ,258                     | 3,180 | ,002 |

| sional<br>(X1) | Iklim     | Organisasi | ,296 | ,067 | ,371 | 4,451 | ,000 |
|----------------|-----------|------------|------|------|------|-------|------|
|                |           |            |      |      |      |       |      |
| Sistem         | Informasi | Manajemen  | ,267 | ,072 | ,333 | 3,690 | ,000 |
|                |           |            |      |      |      |       |      |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,416 + 0,206X_1 + 0,296X_2 + 0,267X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 6 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 11,416 menunjukkan bahwa ketika variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional , Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen diabaikan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 11,416.

b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah positif, yaitu 0,206. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,206.

c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Iklim Organisasi (X2) adalah positif, yaitu 0,296. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Iklim Organisasi (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,296.

d. Nilai koefisien regresi untuk variabel Sistem Informasi Manajemen (X3) adalah positif, yaitu 0,267. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Sistem Informasi Manajemen (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,267.

#### Uji Hipotesis

##### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Dalam penelitian ini nilai tabel sebesar 1,979 dan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows:

**Tabel 8.** Hasil Parsial (Uji t)

| Coefficients <sup>a</sup> |   |                             |            |                          |       |      |
|---------------------------|---|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Model                     |   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficient | T     | Sig. |
|                           |   | B                           | Std. Error | Beta                     |       |      |
| 1                         | (Constant)                              | 11,416                      | 1,809      |                          | 6,310 | ,000 |
|                           | Gaya Kepemimpinan 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 |
|---------------------------------|------|------|------|-------|------|

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 3,180. Nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu, t hitung > t tabel ( $3,180 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. dan presentase sebesar dengan persentase sebesar (25.8%), Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Iklim Organisasi adalah 4,451. Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu, t hitung > t tabel ( $4,451 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan presentase sebesar dengan persentase sebesar (37.1%),. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi dan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Sistem Informasi Manajemen adalah 3,690. Nilai tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu, t hitung > t tabel ( $3,690 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan presentase sebesar dengan persentase sebesar (33.3%),. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Sistem Informasi Manajemen dan kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika F hitung > F tabel maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Namun, jika F hitung < F tabel maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji f yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows:

**Tabel 9.** Hasil Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |     |             |        |                   |
|--------------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 1973,597       | 3   | 657,866     | 84,385 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 670,458        | 103 | 7,796       |        |                   |
| Total              | 2644,056       | 106 |             |        |                   |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 11, ditemukan bahwa nilai F hitung = 84,385, yang lebih besar dari nilai F tabel = 2,68, dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ( $H_0$ ) ditolak atau ( $H_a$ ) diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Sistem Informasi Manajemen (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan R square.

**Tabel 10.** Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,864 <sup>a</sup> | ,746     | ,738              | 2,792                      |

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 12, didapatkan nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,746. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen memberikan pengaruh sebesar 75% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 25% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 3,180. Nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,180 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. dan presentase sebesar dengan persentase sebesar (25.8%), Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki peran penting yang menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [5]; [8]; [11] yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [16]; [20] yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional dibangun oleh indikator menurut [18], antara lain: pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap (attitude). Kinerja dibangun oleh indikator antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator sikap (attitude), hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan sikap karyawan dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku.

Studi empiris menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional karyawan Perusahaan Property sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Dengan adanya Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki setiap individu, ketika dihadapkan dengan tantangan maka dapat mengendalikan atau mengatasi sendiri dan dengan keputusan yang baik dan cermat. Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Berdasarkan uraian yang dipaparkan, menunjukkan adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan kinerja. Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi.

#### 2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Iklim Organisasi adalah 4,451. Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,451 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan presentase sebesar dengan persentase sebesar ( 37.1%),. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa

Iklm Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena Iklm Organisasi perlu dibentuk untuk mendisiplinkan karyawan dengan dilakukan secara konsisten dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin kuat Iklm Organisasi, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [5]; [7]; [11] yang menyatakan bahwa Iklm Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [23]; [24] yang menyatakan bahwa Iklm Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklm Organisasi dibangun oleh indikator menurut [23] antara lain: disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Kinerja dibangun oleh indikator menurut antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator disiplin, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan karyawan memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa Iklm Organisasi karyawan Perusahaan Property mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, yang pada akhirnya Iklm Organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi

### 3. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Iklm Organisasi adalah 4,451. Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,451 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan presentase sebesar dengan persentase sebesar (37.1%),. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Iklm Organisasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena Sistem Informasi Manajemen untuk berprestasi merupakan dorongan karyawan demi meraih prestasi yang berkaitan dengan antusiasme atau semangat dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi Sistem Informasi Manajemen berprestasi, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9]; [10]; [11] yang menyatakan [12] bahwa Sistem Informasi Manajemen berrestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian ; [13] yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem Informasi Manajemen dibangun oleh indikator menurut [9], antara lain: tanggung jawab, memiliki pertimbangan dalam pemilihan tugas, keinginan dalam mendapatkan hasil yang baik, kreatif dan inovatif, dan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kinerja dibangun oleh indikator, antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan karyawan memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya.

Studi empiris menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen karyawan Perusahaan Property dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan Sistem Informasi Manajemen tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki Sistem Informasi Manajemen untuk berprestasi akan mengerahkan segenap kemampuan untuk memenuhi target yang diberikan. Karyawan tersebut akan berusaha bekerja secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

### 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Iklm Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional , Iklm Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional , Iklm Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen memiliki peranan yang penting bagi suatu instansi ataupun perusahaan. Kinerja dibangun oleh indikator antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian dapat tercermin dalam dalam tiga variabel yang diteliti [24]. Pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator sikap (attitude), apabila sikap karyawan dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Pada variabel Iklm Organisasi beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator disiplin, apabila karyawan memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja maka akan meningkatkan ketetapan kerja dan kualitas kerja karyawan [25].

Dan pada variabel Sistem Informasi Manajemen beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator tanggung jawab, karyawan memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya adalah cerminan dari kinerja karyawan yang memiliki kemandirian. Hal tersebut membuktikan apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan optimal [25].

#### IV. SIMPULAN

Menurut hasil penelitian serta pembahasan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Im Creation Bag di Sidoarjo. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam suatu pekerjaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menerangkan bahwa iklim organisasi dapat mendisiplinkan karyawan dengan melakukan secara konsisten dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, iklim organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel sistem informasi manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari keterangan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan sistem informasi manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti lain dalam bidang sumber daya manusia. Serta peneliti dapat menambahkan variabel – variabel lain agar lebih berkembang ataupun memperluas penelitian ini.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin Penulis ingin menyatakan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan selama proses penyusunan penelitian ini. Terima kasih kepada home industri im creation bag, dosen pembimbing, responden yang membantu dalam pengisian kuesioner, orangtua, saudara, serta teman - teman yang memberikan dukungan penuh kepada penulis. Dengan adanya kontribusi dan dukungan mereka, penelitian ini berhasil diselesaikan dengan baik.

#### REFERENSI

- [1] Ferdiansyah. Muhamad, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan Terhadap Employee Engagment Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero),” *J. Din. Manaj. dan BIsnis*, pp. 1–24, 2018.
- [2] Y. Gulo, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Bisnis dan Akunt.*, vol. 16, no. 1a, pp. 1–10, 2018.
- [3] Gemarifannoor, Hairudinor, and H. Arifin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu,” *J. Bisnis dan Pembang.*, vol. 7, no. 2, pp. 41–47, 2018.
- [4] A. Djuraidi and N. Laily, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.26623/jreb.v13i1.2182.
- [5] R. Afza, D. I. Siregar, and H. Zaki, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan,” (*Development Res. Manag. J. Manaj.*, vol. 17, no. 1, 2022.
- [6] D. A. W. Yanti and Mursidi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 23–34, 2021.
- [7] M. Yani et al., “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan,” *Divers. J. Ilm. Pascasarj.*, vol. 1, no. 2, 2021, doi: 10.32832/djip-uika.v1i2.4945.
- [8] H. Ipmawan, “( STUDI KASUS DEPARTEMENT TECHNICAL PT . SURYA TOTO INDONESIA Tbk , A . PENDAHULUAN Latar Belakang Adanya kompetitif , perubahan lingkungan perusahaan organisasi yang semakin kompleks dan mensyaratkan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan . D,” *Budi Luhur Econ. J.*, vol. 7, no. 2, pp. 23–34, 2010.
- [9] S. Wijayanto, G. Abdullah, and E. Wuryandini, “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar,” *J. Akuntabilitas Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 1, pp. 54–63, 2021, doi: 10.21831/jamp.v9i1.35741.



- [10] M. Zaky, "Karyawan," KOMITMEN J. Ilm. Manaj., vol. 3, no. 1, pp. 76–86, 2022.
- [11] A. M. Novitasari Dewiana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja," Manajemen, vol. 10, no. 2, pp. 84–99, 2020.
- [12] Didik Hadiyatno, "Peran Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Industri Manufaktur," J. Int. Multidiscip. Res., vol. 2, no. 5, pp. 45–57, 2024, doi: 10.62504/jimr424.
- [13] D. Proborini, R. Setiawan, P. M. Bisnis, P. S. Manajemen, U. K. Petra, and J. Siwalankerto, "Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan," AGORA, vol. 4, no. 2, pp. 7–13, 2016.
- [14] A. M. Almaududi Ausat, S. Suherlan, T. Peirisal, and Z. Hirawan, "The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance," J. Leadersh. Organ., vol. 4, no. 1, pp. 61–82, 2022, doi: 10.22146/jlo.71846.
- [15] Hairudinor, S. Utomo, and Humaidi, "Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kinerja No.4," J. Adm. Bisnis, vol. 10, no. 1, pp. 48–54, 2020.
- [16] A. Mukhtar, Faisal, J. Pinto, and Hartini, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan," J. Int. Multidiscip. Res., vol. 1, no. 2, pp. 1–15, 2023.
- [17] C. L. Priyatno, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja," J. Ekon., vol. 9, no. 1, pp. 13–21, 2018.
- [18] Muflikhatun naimah, F. tentama tentama, and E. Yuliasesti Diah Sari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Mediator Kepuasan Kerja," Psikologika J. Pemikir. dan Penelit. Psikol., vol. 27, no. 2, pp. 197–222, 2022, doi: 10.20885/psikologika.vol27.iss2.art2.
- [19] G. I. Santika, A. A. D. Widnyani, and A. A. M. S. Putra, "Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediator Antara Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai," J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains), vol. 8, no. 2, p. 1289, 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i2.950.
- [20] L. Nariswari, M. Rahardjo, and J. Manajemen, "ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Poliplas Indah Sejahtera)," Diponegoro J. Manag., vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2016.
- [21] D. S. Pambudi, D. Mukzam, and E. G. Nurtjahjono, "VARIABEL MEDIASI ( Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang )," J. Adm. Bisnis, vol. 39, no. 1, pp. 164–171, 2016.
- [22] Rio Martha, K. Rahardjo, and A. Prasetya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi," Profit J. Adm. Bisnis, pp. 1–13, 2020.
- [23] Y. Lukita, "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan perguruan tinggi swasta keperawatan di Pontianak," J. Pendidik. dan Pembelajaran Khatulistiwa, vol. 8, no. 3, pp. 1–7, 2019.
- [24] Roni and K. A., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jambi Cab. Muaro Bungo," J. Pendidik. dan Konseling, vol. 5, no. 1, pp. 421–428, 2023.
- [25] Mantong, S., Pongtulan, A. K., Kannapadang, D., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2024). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Pada Usaha Garasi Kopi Toraja Di Kelurahan Rante Pasele Kabupaten Toraja Utara. Jurnal Tabdil Peradaban, 4(2).
- [26] R. Habibi and Artha Glory Romey Manurung, "SLR Systematic Literature Review: Metode Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Human Performance Technology," J. Appl. Comput. Sci. Technol., vol. 4, no. 2, pp. 100–107, 2023, doi: 10.52158/jacost.v4i2.511.

**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.*