

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

Handeka Setya Putra Sangjaya, Dewi Andriani, Rifdah Abadiyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Correspondence: handeka693@gmail.com, dewiandriani@umsida.ac.id, rifdahabadiyah@umsida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan *kaizen* 5S terhadap kinerja karyawan Alfamidi Cabang Sidoarjo. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan teknik *simple random sampling* dengan minimal responden 167. Metode penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi dan *kaizen* 5S terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo. Namun secara parsial hanya variabel *kaizen* 5S tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo.

Kata kunci: gaya kepemimpinan demokratis, *kaizen* 5S, kinerja karyawan, sistem informasi.

ABSTRACT

This study aims to determine and test how much influence democratic leadership style, information systems, and 5S kaizen have on employee performance at Alfamidi Sidoarjo Branch. Data collection through questionnaires with simple random sampling techniques with a minimum of 167 respondents. This research method uses multiple linear regression. The results of the study indicate that simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of democratic leadership style, information systems and 5S kaizen on employee performance at Alfamidi Sidoarjo Branch. However, partially only the 5S kaizen variable does not affect employee performance at Alfamidi Sidoarjo Branch.

Keywords: *democratic leadership style, kaizen 5S, employee performance, information systems.*

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh peranan sumber daya manusia, yang mana berhubungan tata kelola internal organisasinya. Penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja organisasi melalui kinerja karyawan. Turunnya kinerja karyawan merupakan dampak dari ketidakpuasan karyawan di tempat kerja (Sugiono & Tobing, 2021). Kinerja memiliki arti sebagai *output* kerja (Nugraha et al., 2023), yang selama prosesnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berkaitan dengan *role-stress* dan konflik kerja atau non-kerja (Novitasari et al., 2020). Hasil suatu pekerjaan dan tanggung jawab karyawan selama periode tertentu dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Pratiwi & Manafe, 2022).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki suasana kerja yang mana dapat dimulai dari pemilihan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan atau membimbing anggotanya supaya dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas (Husain et al., 2022). Iklim 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 (Hidayaturokhman & Kusumawati, 2020). Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan salah satunya gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan menurut Robbins dalam penelitian Pratama, (2021) yaitu jenis gaya kepemimpinan yang memungkinkan setiap anggotanya berpartisipasi secara aktif dalam hal pembagian tugas yang disertai dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas. Adapun penelitian Asbi (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil yang

berbeda didapatkan pada penelitian Nurwahidah dkk (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, penggunaan sistem informasi juga berperan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan supaya berjalan lebih efektif dan efisien, yang kemudian berdampak pada peningkatan fleksibilitas perusahaan, dan pengurangan biaya operasional (Wijaya & Putra, 2023). Sistem informasi merupakan serangkaian sistem yang memiliki komponen atau unsur tertentu yang menyajikan berbagai informasi yang dibutuhkan (Al Sarayreh dkk, 2011). Sistem informasi dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang diterima berdasarkan aspek tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*realible*) (Dewi & Ernawatiningsih, 2018). Informasi yang dapat memenuhi kebutuhan pengguna dan disajikan dengan tepat waktu sehingga mudah dimengerti akan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi (Lestari & Wirajaya, 2024). Berikut penelitian Marantika & Sugara (2022) menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga pada penelitian Rahayu & Suputra (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan pengaruh kinerja individual, hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian Maison et al (2021) menyatakan bahwa sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah proses evaluasi kinerja dilakukan maka diperlukan suatu perbaikan sebagai proses tindak lanjut. Proses perbaikan tersebut dikenal sebagai *kaizen*, *kaizen* berasal dari bahasa Jepang yang artinya perbaikan berkesinambungan Siagian & Wasiman (2023). Terdapat beberapa jenis *kaizen* salah satunya *kaizen* 5S (*seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke*) atau dalam bahasa Indonesia *kaizen* 5R (*ringkas, rapi, resik, rawat, rajin*). Bila *kaizen* diterapkan secara terus-menerus dalam proses yang benar maka akan mengajarkan seseorang untuk berpikir dan menemukan cara supaya dapat menurunkan atau menghilangkan pemborosan dalam proses bisnis (Syuhada, 2020). Hal tersebut didukung pada penelitian Pelani et al (2023) yang menunjukkan bahwa *kaizen* 5S bila dilaksanakan dengan baik akan menguntungkan karyawan, hal yang sama diungkapkan pada penelitian Pamungkas & Franksiska (2018) yang menyatakan *kaizen* 5S memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persaingan bisnis yang ketat seperti saat ini menjadikan setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sebagai salah satu kunci keberhasilan operasional, tak terkecuali industri perdagangan yang kini bertransformasi menjadi usaha ritel pasar *modern* atau *minimarket*. Terdapat berbagai jenis *minimarket* yang tersebar di berbagai kota Indonesia salah satunya Alfamidi yang merupakan anak perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Alfamidi memiliki keunggulan daripada *minimarket* lain yakni adanya kasir yang lebih dari dua sehingga dapat meminimalisir antrian. Keunggulan tersebut dapat menjadi kekurangan bila pembagian kerja kurang optimal, seperti contoh beberapa tempat kasir yang kosong dan hanya satu kasir yang tersedia. Hal tersebut kadang terjadi ketika keadaan toko ramai sehingga menjadi pertanyaan bagaimana kinerja karyawannya, terlebih kondisi jumlah karyawan Alfamidi lebih banyak daripada *minimarket* lain.

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menjadi dasar penelitian ini dengan pemilihan tempat penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu Alfamidi untuk menganalisis tiga variabel yakni gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan *kaizen* 5S terhadap kinerja karyawan Alfamidi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi dan *kaizen* 5S terhadap kinerja karyawan Alfamidi Cabang Sidoarjo.

METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena berhubungan dengan angka yang diolah secara statistik (Saputra dkk, 2021). Penelitian ini mengambil sampel dari populasi semua karyawan Alfamidi Sidoarjo yang mana memiliki 48 unit resmi dan terdaftar di *Google Business* dengan asumsi karyawan setiap toko minimal 6 orang berdasarkan penelitian (Ariani, 2010), sehingga asumsi jumlah populasi yang didapatkan yakni 288 karyawan. Ukuran sampel penelitian ini menggunakan rumus *slovin* yaitu teknik pengambilan sampel menggunakan rumus sebagai banyaknya minimum sampel yang diperlukan dengan memperhatikan batas toleransi kesalahan yang ditetapkan (Ente dkk, 2023). Batas toleransi kesalahan yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,05 sehingga minimum responden yang didapatkan adalah 167. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yang mana semua anggota populasi memiliki kedudukan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018).

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala *likert* dengan keterangan skala nilai 1 (sangat tidak setuju), nilai 2 (tidak setuju), nilai 3 (kurang setuju), nilai 4 (Setuju), nilai 5 (sangat setuju) (Wirawan dkk, 2021). Data yang diperoleh kemudian diolah melalui SPSS 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas, kemudian uji hipotesis parsial, dan simultan serta uji koefisien determinasi.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	Keputusan dibuat bersama	Mendiskusikan segala kegiatan kerja
	Menghargai potensi bawahan	Mengapresiasi karyawan yang memiliki peningkatan kinerja di waktu dan kondisi yang tepat
	Menerima kritik, saran atau pendapat dari bawahan	Terbuka terhadap kritik, saran dan ide terkait sikap kepemimpinan dan peraturan kerja
	Melakukan kerja sama dengan bawahan	Memberikan instruksi kerja yang jelas Membantu pekerjaan yang belum selesai
	Tanggap terhadap situasi	Menjadi pembangkit semangat kerja ketika suasana kerja sedang tidak baik Memberi teguran terhadap karyawan yang melakukan kesalahan Mengawasi kerja karyawan Bersikap tegas terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan aturan
Sistem Informasi (X2)	Pengetahuan	Mendapatkan pelatihan untuk menggunakan SI kasir
	Kemudahan	SI kasir friendly user bagi karyawan
	Pemahaman	Informasi yang dihasilkan SI kasir mudah dipahami karyawan
	Kelengkapan	Informasi yang dihasilkan SI kasir lengkap sesuai kebutuhan karyawan
	Penyajian tepat waktu	Informasi yang dibutuhkan disajikan dengan proses <i>loading data</i> yang cepat
Kaizen 5S (X3)	<i>Seiri</i> (ringkas)	Hanya tersedia inventaris/barang yang dibutuhkan di area kerja kasir
	<i>Seiton</i> (rapi)	Penataan barang yang sesuai kebutuhan
	<i>Seiso</i> (resik)	Linkungan kerja yang bersih
	<i>Seiketsu</i> (rawat)	Terpeliharanya aset perusahaan
	<i>Shitsuke</i> (rajin)	Disiplin membiasakan 4S
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Pekerjaan selesai sesuai standar yang ditetapkan
	Kuantitas	Pekerjaan selesai tepat waktu dan terus meningkatkan hasil kerja
	Kehadiran	Kelengkapan kehadiran karyawan
	Kerja sama	Penyelesaian kerja melalui kerja sama tim
	Kemandirian	Mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya

Sumber: Irdyanti (2021), Marantika & Sugara (2022), Zamzami & Novita (2021), Siagian & Wasiman (2023)

HASIL

Tabel 2
Hasil statistik deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan Demokratis (X1)	187	22.00	45.00	37.3797	3.99734
Sistem Informasi (X2)	187	12.00	25.00	21.0214	2.16759
Kaizen 5S (X3)	187	12.00	25.00	20.8824	2.40230
Kinerja Karyawan (Y)	187	15.00	30.00	25.2995	2.68331
Valid N (listwise)	187				

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 187. Nilai minimum didapatkan pada variabel sistem informasi dan *kaizen* 5S sebesar 12,00 sedangkan nilai

maksimum didapatkan variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 45,00 dengan rata-rata tertinggi didapatkan variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 37,7979. Suatu instrumen penelitian dinyatakan valid bila memiliki koefisien korelasi *pearson product moment* (r) > r tabel. Uji validitas diperlukan untuk menguji daftar pertanyaan yang diajukan apakah mampu mendefinisikan suatu variabel tertentu (Sujarweni & Wiratna, 2015). Nilai r tabel yang didapatkan berdasarkan jumlah sampel 187 pada penelitian ini adalah 0,1207. Bila koefisien korelasi > r tabel maka indikator-indikator yang telah disebarkan kepada responden dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil uji validitas

Variabel	P	R Hitung	R Tabel	Hasil
Gaya kepemimpinan demokratis (X1)	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)
Sistem informasi (X2)	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)
Kaizen 5S (X3)	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)
Kinerja Karyawan (Y)	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)

Sumber: data olahan

Tabel 3 dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya pada uji reabilitas dapat diketahui hasilnya dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, apabila lebih besar dari r tabel maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Sedangkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel > r tabel, sehingga empat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4
Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Gaya 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)

Sumber: data olahan

Uji asumsi klasik pada penelitian ini hanya menggunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui penyebaran data pada setiap variabel (Sujarweni & Wiratna, 2015), analisis statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 5
Hasil uji normalitas data (kolmogorov-Smirnov)

		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}

Sumber: data olahan

Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* yaitu 0,200 yang mana nilainya lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Dengan demikian, pengujian *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan data residual terdistribusi normal.

Tabel 6
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.835	1.145		1.603	.111
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	.348	.055	.518	6.346	.000
Sistem Informasi (X2)	.353	.064	.285	5.481	.000
Kaizen 5S (X3)	.145	.082	.130	1.771	.078

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,835 dengan tanda positif, sehingga menunjukkan jika variabel-variabel bebas diasumsikan bernilai = 0, maka variabel terikat dalam kondisi ini sudah ada sebesar 1,835
2. Koefisien regresi X1 yakni 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 yakni 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 yakni *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 (X3) maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,145.

Selain koefisien regresi setiap variabel, pada Tabel 6 dapat diketahui juga hasil uji hipotesis parsial melalui uji t setiap variabel yakni antara lain, uji t variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) memiliki sig. 0,000 < 0,05; artinya gaya kepemimpinan demokratis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Lestari & Putra (2021) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan dampak yang signifikan pada pergerakan naik atau turunnya kinerja karyawan. Didukung penelitian Ghifari (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi normal perilaku pemimpin secara demokratis, maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya begitu juga sebaliknya. Kemudian sesuai pada pendapat Febbyana (2023) yang menyatakan 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.

Kemudian uji t variabel sistem informasi (X2) memiliki sig 0,000 < 0,05; artinya sistem informasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayu & Suputra (2019) yang menemukan bahwa penggunaan sistem informasi

akan mempermudah kegiatan bisnis di dalam organisasi sehingga kinerja individual dapat meningkat. Lalu uji t variabel *kaizen* 5S (X3) memiliki sig 0,078 > 0,05; artinya *kaizen* 5S (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Pamungkas & Franksiska (2018) 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.

Tabel 7
Uji simultan (Uji F)

	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			

Sumber: data olahan

Tabel 7, diketahui sig. 0,000 < 0,05; artinya gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan *kaizen* 5S secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi Cabang Sidoarjo. Nilai koefisien adjusted R square pada Tabel 8 senilai 70,4% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi, dan *kaizen* 5S, dengan sisanya 29,6% mendapat pengaruh dari variabel bebas yang tidak bisa dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.704	1.45878

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi dan *kaizen* 5S terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo. Namun secara parsial hanya variabel *kaizen* 5S tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi cabang Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ssarayreh, M. N., Jawabreh, O. A. A., Jaradat, M. M. F., ALamro, S. A., 2011. Technological impacts on effectiveness of accounting information systems (AIS) applied by Aqaba tourist hotels. *European Journal of Scientific Research*, 59(3), 361–369.
- Ariani, J. T., 2010. Analisis Pemilihan Bisnis Franchise Minimarket Indomaret dan Alfamart Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Investasi, *Skripsi*, Universitas Katolik Soegijapranata
- Asbi, H. A., 2020. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Karyawan PT . Pos Indonesia Medan, *Skripsi*, Universitas Medan Area.
- Dewi, N. P. S., Ernawatiningsih, N. P. L., 2018. Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Kota Denpasar. *JUARA: Jurnal Riset Akuntansi*, 8(2), 72–79.
- Ente, T. K., Alam, H. V., Bokingo, A. H., 2023. Budaya Kaizen Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo. *JAMBURA*, 5(3), 1209–1217.
- Febbyana, D. E., 2023. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Karyawan PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang, *Skripsi*, Universitas Pakuan Bogor
- Ghifari, A. Al., 2020. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja dengan Kinerja

- Karyawan PT. Jaya Sempurna Sakti Sukoharjo, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hidayaturokhman, T., Kusumawati, R., 2020. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 11–22.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., Sutrisno, S., 2022. Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379.
- Irdayanti, I., 2021. Kepemimpinan Demokratis (Studi pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makasar), *Skripsi*, Universitas Negeri Makasar.
- Lestari, P. F. C., Wirajaya, I. G. A., 2024. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 34(4), 1002–1014.
- Lestari, U. P., Putra, A. R., 2021. Pengamatan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 102–106.
- Maison, W., Ilahi, W., Sukraini, J., 2021. Pengaruh Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Advanced*, 3(1), 45–62.
- Marantika, W., Sugara, K., 2022. 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 : Publikasi Riset Mahasiswa Akuntansi*, 3(2), 111–118.
- Novitasari, D., Asbari, M., Gazali, G., Silitonga, N., Pebrina, E. T., 2020. Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 147–159.
- Nugraha, G. P., Trihantana, R., Mursyidah, A., 2023. Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Karya Usaha Mandiri (KUM) Bogor Cabang JatiBarang. *Sahid Banking Journal*, II(2), 12–19.
- Nurwahidah, S., Ramdan, A. M., Mulia Z, F., 2023. Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kaderisasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(2), 128–139.
- Pamungkas, E., Franksiska, R., 2018. Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis. *Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 20(10), 52–62.
- Pelani, A. H., Suherman, E., Anggela, F. P., 2023. Application of Kaizen and 5R Culture to Improve Employee Performance PT NT Piston Ring Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5803–5810.
- Pratama, Iqbal Gusra., 2021. Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar, *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.
- Pratiwi, N. M., Manafe, L. A., 2022. Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 1–12.
- Rahayu, P. M. F., Suputra, I. D. G. D., (2019). Penharuh Penggunaan SIA dan TI Terhadap Kinerja Individual dengan Kemampuan Teknik Pemakai sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(1), 1–29.
- Saputra, R. N., Prayekti, P., Septyarini, E., 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi , pengembangan karir dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(4), 638–642.
- Siagian, M., Wasiman, W., 2023. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Prismatama (Indomaret) Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 5(75), 527–538.
- Sugiono, E., Tobing, G. I. L., 2021. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Sugiyono, S., 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (3rd ed.).

Alfabeta.

- Sujarweni, V., Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Syuhada, W., 2020. Analisis Penerapan Model Kaizen Dan Rekayasa Ulang Bisnis Untuk Meningkatkan Kinerja pada PT. Schneider. *Jurnal Pelita Ilmu*, 14(2), 81–87.
- Wijaya, R. S., Putra, R. Z., 2023. Pengaruh Teknologi Informasi dan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan (Study Pada PT Telkom Cabang Padang). *Menara Ilmu*, XVII(02), 236–242.
- Wirawan, I. M. A., Yudhaningsih, N. M., Sudiartini, N. W. A., 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT Abacus Cash Solution Bali. *Jurnal Berdikari*, 1(1), 1–20.
- Zamzami, M., Novita, N., 2021. Apakah Gemba Kaizen Mampu Meningkatkan Kinerja Nonkeuangan Perguruan Tinggi? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 12(1), 207–220.