
JURNAL RISET AKUNTANSI DAN BISNIS

VOLUME 3 NO 1
JANUARI 2017

Jurnalakuntansi.lp3ibdg@gmail.com

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN – SEBUAH KAJIAN TEORITIS

Alfian – Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menelaah secara teoritis dampak gaya kepemimpinan terhadap kualitas sistem informasi manajemen. Beberapa pendekatan teori gaya kepemimpinan digunakan untuk menjelaskan dampaknya terhadap kualitas sistem informasi manajemen. Agar dapat mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas sistem informasi manajemen dapat dilihat dari cara (*way*) atau perilaku atau gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dengan beberapa pendekatan diantaranya (1) *Trait Theory Of Leadership*; (2) *Contingency Theory of Leadership*; (3) *Path-Goal Theory Of Leadership*; (4) *Transformational and Transactional Theories of Leadership*. Hasil yang dicapai dalam konteks kepemimpinan sistem informasi manajemen adalah kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahan (*user*) sistem mencapai kinerja efektifnya, yakni terdapatnya situasi dimana *user* sistem menerapkan sistem informasi manajemen secara berkualitas untuk menghasilkan informasi yang berkualitas.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sistem Informasi Manajemen

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sistem informasi manajemen merupakan kumpulan dari sub-sub sistem yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang diperlukan oleh manajemen dalam proses pengambilan keputusan saat melaksanakan fungsinya (Susanto, 2013, p. 68). Hal senada juga diungkapkan oleh para ahli mengenai definisi sistem informasi manajemen sebagai berikut: (Loudon & Loudon, 2013, p. 11) mengungkapkan sistem informasi manajemen adalah kumpulan sub sistem yang berhubungan satu sama lain dan bekerjasama untuk mencapai tujuan atau nilai dari teknologi. Sedangkan (Stair & Reynolds, 2011, p. 22) menyatakan sistem informasi manajemen adalah kumpulan yang terorganisasi dari orang, prosedur, software, database, dan peralatan yang menyediakan informasi rutin untuk manajer dan pembuat keputusan. Sistem informasi manajemen menyajikan informasi dalam bentuk laporan rinci yang ditampilkan untuk mendukung pengambilan keputusan bisnis (O'Brien & Marakas, 2010, p. 15). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen merupakan kumpulan dari sub-sub sistem yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara terorganisir dan harmonis untuk menyediakan informasi untuk manajemen dalam pengambilan keputusan.

Gelinas, et al. (1990) menggunakan istilah “efektivitas” sistem informasi sebagai ukuran kesuksesan sistem informasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Delone & Mclean (2003) menggunakan istilah “kesuksesan” sistem informasi untuk mengukur sistem kesuksesan sistem informasi secara teknis yang sesungguhnya. Demikian juga Pornpandejwittaya dan Pairat (2012) menggunakan istilah “kesuksesan” untuk menjelaskan keberhasilan penerapan sistem informasi pada bidang-bidang yang menjadi pokok perhatian organisasi, digunakan secara luas oleh seorang atau lebih pengguna (*user*) yang puas dan memperbaiki kualitas kinerjanya. Adapun istilah “kualitas” sistem informasi digunakan oleh Sacer et al (2006:62) untuk menunjukkan adanya integrasi dari berbagai komponen sistem informasi yang terdiri dari: *hardware*, *software*, *brainware*, *telecommunication network*, dan *database* yang berkualitas, serta kualitas kerja (*quality of work*) dan kepuasan pengguna (*satisfaction of users*). Sehingga yang dimaksud kualitas sistem informasi manajemen dalam studi ini berarti berfungsinya sistem informasi sebagai penyedia informasi manajemen yang berkualitas.

Menurut Cohen, et al., (2001:284) Gaya kepemimpinan, berarti bagaimana seorang pemimpin (*leader*) melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya (*leadership functions*). Hal senada juga diungkapkan oleh Stone (1994) bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi yang merupakan bagian dari sistem informasi manajemen. Sedangkan, Cho et al (2011) mengungkapkan pula bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kesuksesan sistem informasi pengguna (*user*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (*management style*) adalah salah satu faktor yang memiliki dampak terhadap kualitas sistem informasi manajemen.

Berdasar uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan kajian teoritis dengan judul **”Bagaimana Gaya Kepemimpinan Berdampak terhadap Kualitas Sistem Informasi Manajemen”**.

LANDASAN TEORI

Kualitas Sistem Informasi Manajemen

Secara umum kualitas sistem informasi manajemen diartikan sebagai bentuk pernyataan tentang kondisi ketika sistem informasi manajemen dapat menghasilkan informasi manajemen yang sesuai dengan kebutuhan *user*. Informasi manajemen yang berkualitas diperoleh dari hasil penerapan sistem informasi manajemen yang berkualitas (Sacer et al, 2006:6). Peran mendasar sistem informasi manajemen dalam organisasi adalah menghasilkan informasi manajemen yang berkualitas (Susanto, 2013, p. 374).

Istilah “kualitas” dapat berarti kesuksesan/keberhasilan (Delone & McLean, 1992 & 2003; Seddon, 1997; Fred Davis, 1989; Pornpandejwittaya dan Pairat, 2012), atau efektivitas (Gelinas, Wriggin, 1990& Flynn, 1992), atau kepuasan pemakai (Stair & Reynolds 2012), dan/atau termasuk istilah kualitas (Sacer et al., 2006:62).

Gelinas et al (1990) menggunakan istilah “efektivitas” sistem informasi sebagai ukuran kesuksesan sistem informasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demikian juga dengan Flynn (1992) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi manajemen dapat diterima

untuk menyediakan informasi manajemen untuk membantu manajemen dalam pembuatan keputusan-keputusan.

Delone & McLean (2003) menggunakan istilah “kesuksesan” sistem informasi untuk mengukur output yang dihasilkan oleh sistem yang sesungguhnya. Demikian juga Pornpandejwittaya dan Pairat (2012) menggunakan istilah “kesuksesan” untuk menjelaskan keberhasilan penerapan sistem informasi manajemen pada bidang-bidang yang menjadi pokok perhatian organisasi, digunakan secara luas oleh seorang atau lebih *user* yang puas dan memperbaiki kualitas kinerjanya.

Adapun istilah “kualitas” sistem informasi manajemen dikemukakan oleh Sacer et al., (2006:62) digunakan untuk menunjukkan adanya integrasi dari berbagai komponen sistem informasi manajemen yaitu: *hardware*, *software*, *brainware*, *telecommunication network*, dan *database* yang berkualitas, serta *quality of work* dan *satisfaction of users*.

Berdasarkan uraian di atas, dengan demikian penggunaan terminologi “kualitas” sebagai sinonim terminologi “kesuksesan”, maka kualitas sistem informasi manajemen yang dimaksud dalam studi ini adalah berfungsinya sistem informasi manajemen secara andal, efisien dan efektif sebagai penyedia informasi manajemen yang berkualitas.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja pencapaian tujuan (Lussier, 2008, p. 281). Sedangkan oleh Richard L. Daft (2003:514) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain untuk pencapaian tujuan. Pernyataan yang tidak jauh berbeda diungkapkan pula oleh McShane & Glinow (2010:360), bahwa kepemimpinan berkaitan dengan aktivitas mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Begitu juga dengan Ivancevich *et al.* (2008:440) menyatakan kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk mempermudah pencapaian tujuan yang relevan secara organisasi.

Adapun pengertian kepemimpinan yang lebih luas dikemukakan oleh Lewis, Pamela S., *et al.* (2004:402) bahwa kepemimpinan sebagai sebuah proses pengaruh sosial, kepemimpinan bukanlah sebuah posisi, jabatan atau hak istimewa (*privilege*), kepemimpinan adalah sebuah tanggung jawab dan proses yang dapat diobservasi, dapat dipahami, dapat dipelajari seperangkat keahlian dan praktiknya yang tersedia bagi setiap orang, di mana saja dalam organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan tidak langsung untuk mempengaruhi orang lain dengan pengaturan pemberian contoh yang memberi inspirasi – kepemimpinan bukan hanya contoh sesaat, tetapi satu yang menginspirasi orang lain untuk mengejar tujuan yang memberi manfaat bagi organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan uraian kepemimpinan di atas, dalam konteks studi ini, maksud kepemimpinan ditujukan untuk bidang sistem informasi manajemen, sehingga kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi motivasi dan kompetensi *user* sistem untuk menggunakan sistem informasi manajemen secara efektif dan sukses untuk menghasilkan informasi manajemen yang berkualitas. Gaya kepemimpinan berarti cara/perilaku pemimpin untuk mempengaruhi motivasi, kompetensi, kepuasan dan kinerja pengguna sistem informasi manajemen untuk menggunakan sistem informasi manajemen dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk menghasilkan informasi manajemen yang berkualitas.

PEMBAHASAN

Trait Theory Of Leadership

Penganut paham *trait theory of leadership* berkeyakinan bahwa seorang pemimpin dilahirkan bukan diciptakan (Luthan, 2008:413). Pemimpin yang sukses memiliki karakteristik bawaan dari lahir, bukan dibuat (Bateman dan Snell, 2004:371). Teori ini menegaskan bahwa seseorang lahir dengan memiliki sifat bawaan (*trait characteristic*) tertentu yang memungkinkan dalam situasi atau periode sejarah tertentu mereka muncul menjadi seorang pemimpin. Dengan menggunakan pendekatan teori ini, ketika menjelaskan kesuksesan kepemimpinan, yang menjadi perhatian utama adalah mengidentifikasi *trait personality* apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin sukses tersebut. Karena teori ini lebih menekan pada karakteristik orangnya sehingga teori ini juga dikenal sebagai “*great person*” *theory of leadership* (Luthan, 2008: 413).

Meskipun banyak dikritik, karena dipandang banyak kelemahan, seperti sulitnya melihat hubungan antara *trait characteristic* dan kesuksesan pemimpin, namun teori ini tetap hidup dan dipraktikkan dalam banyak organisasi. Dalam perkembangannya, penggunaan *trait of personality characteristic* telah bergeser ke arah *job related skill*. Disamping dilahirkan dengan sifat-sifat tertentu, untuk tujuan manajemen yang efektif, seorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki *technical, conceptual* dan *human skill* (Katz, 1974). Yukl (1981:70), secara terperinci melibat *creativity, organization, persuasiveness, diplomacy & tactfulness, knowledge of the task, the ability to speak well* sebagai skil-skil yang diperlukan oleh seorang pemimpin. Daft (2003;519), kemudian menjelaskan pula beberapa karakteristik personal berikut yang harus dimiliki oleh seorang *leader*,

- 1) Karakter fisik (*physical characteristic*), mencakup; energi (*energy*) dan daya tahan fisik (*physical stamina*)
- 2) Kecerdasan (*intelligence*), mencakup; inteligensia/kecerdasan, kemampuan kognitif (*cognitive ability*), pengetahuan (*knowledge*), pertimbangan (*judgement*), ketegasan (*decisiveness*), dan kefasihan dalam berbahasa (*fluency of speech*)
- 3) Kepribadian (*personality*), mencakup; percaya diri (*self-confidence*), kejujuran dan integritas (*honesty and integrity*), semangat (*enthusiasm*), memiliki keinginan untuk memimpin (*desire to lead*), mandiri (*independence*). Waspadan (*alertness*), kreativitas (*creativity*), keseimbangan emosional dan *control independen (nonconformity)*.
- 4) Karakteristik social (*social characteristics*) mencakup; kemampuan bersosialisasi (*sociability*), keahlian bergaul (*interpersonal skill*), kerjasama (*cooperativeness*), kemampuan untuk menjalin kerjasama (*ability to enlist cooperation*), taktis dan diplomatis (*tact and diplomacy*).
- 5) Karakteristik terkait pekerjaan (*work related characteristic*), mencakup; dorongan untuk berprestasi (*drive to achievement*) dorongan untuk unggul (*drive to excel*) teliti, hati-hati dalam mencapai tujuan, (*conscientiousness in pursuit of goals*) tabah/tekun dalam menghadapi rintangan (*persistence against obstacle*), gigih, ulet (*tenacity*)
- 6) Latarbelakang social (*social background*), mencakup; latar pendidikan (*education*), dan mobilitas (*mobility*)

Contingency Theory of Leadership

Teori kepemimpinan kontijensi dapat dijelaskan melalui *situational approach* dan *path-goal model*. Dalam pendekatan situasional seorang pemimpin dipandang sebagai produk dari

waktu dan situasi (Luthan, 2008:414). Orang yang memiliki kualitas atau sifat tertentu karena suatu situasi akan muncul menjadi seorang pemimpin. Dalam pengertian lain, pendekatan situasional menggunakan suatu asumsi bahwa terdapat beberapa variabel situasional yang dapat mempengaruhi *leadership roles, skill, behaviors, dan follower's performance dan satisfaction*. Variabel situasional tersebut diperkenal sebagai upaya untuk menyempurnakan *trait theory* sebelumnya yang dipandang belum cukup memadai sebagai sebuah teori kepemimpinan yang utuh (Luthan, 1995:349).

Salah satu pengagas teori kepemimpinan kontijensi adalah Fred Fiedler yang dikenal dengan *recognized situation-based* atau *contingency theory for leadership effectiveness*. Dengan *contingency model of leadership effectiveness* ini Fiedler menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan (*style of leadership*) dan situasi-situasi yang menguntungkan (*favourableness of the situation*). Gaya kepemimpinan terdiri *task directed* dan *human oriented (democratic)* sedangkan untuk *favorableness of the situation* Fiedler membagi kedalam tiga dimensi berikut:

- 1) *The leader-member relationship*, merupakan variabel yang paling kritis dalam menentukan situasi-situasi yang diinginkan.
- 2) *The degree of task structure*, merupakan variabel kedua yang sangat penting masuk ke dalam situasi yang diinginkan
- 3) *The leader's position power* yang diperoleh melalui kewenangan formal, yang menjadi variabel atau dimensi ketiga yang paling kritis

Seorang pemimpin, dikatakan akan berada dalam situasi yang menguntungkan jika semua dimensi yang dikemukakan diatas mendapat nilai tertinggi. Dengan kata lain, seorang pemimpin secara umum dikatakan diterima oleh bawahan (dimensi I), semua pekerjaan terstruktur dan didukung dengan uraian tugas yang jelas (dimensi II), serta terdapat situasi dimana antara kewenangan dan kekuasaan yang secara formal disandang oleh seorang pemimpin (dimensi III).

Model situational leadership theory (SLT) yang lain dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard yang membagi gaya kepemimpinan secara spesifik ke dalam empat kelompok (Ivancevich et al. 2011: 454), yaitu:

- 1) *Telling, (high task-low relationship)*, pemimpin mendefinisikan peran dan memberitahu orang-orang apa (*what*), bagaimana (*how*), kapan (*when*) dan dimana (*where*) melaksanakan berbagai macam tugas. Akibatnya, karyawan/ bawahan tidak mampu dan tidak ingin memikul tanggungjawab untuk melakukan sesuatu, pengikut tidak kompeten atau tidak konfiden
- 2) *Selling, (high task-high relationship)*. Pemimpin memberikan arahan dan dukungan perilaku. Karyawan/bawahan tidak memiliki kemampuan tetapi berkeinginan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan tugas-tugas kerja. Pekerja mempunyai motivasi tetapi tidak memiliki skill yang sesuai.
- 3) *Participating, (low task-high relationship)*, pemimpin dan pengikutnya berbagi dalam membuat keputusan. Peran utama *leader* adalah memfasilitasi dan mengkomunikasikan. Karyawan/bawahan memiliki kemampuan tetapi tidak mau melakukan apa yang diinginkan leader. Pengikut kompeten tetapi tidak mau melakukan sesuatu.
- 4) *Delegating, (low task-low relationship)*, *leader* memberikan sedikit arahan atau dukungan. Karyawan/bawahan mempunyai kemampuan dan keinginan untuk mengerjakan apa yang diminta kepadanya.

Path-Goal Theory Of Leadership

Path-goal model merupakan pendekatan lain dari teori kepemimpinan kontijensi yang diusulkan oleh *Robert House* (Snell dan Bateman 2004:381). *Path-goal leadership theory* dikembangkan dari suatu pendekatan kontijensi yang berasal dari *expectancy framework of motivation theory* (Luthan, 2008:420). Tujuan dari teori ini adalah untuk menjelaskan bagaimana gaya/perilaku seorang *leader* mempengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja bawahannya. Menurut House (Luthan, 2008:421), terdapat 4 jenis atau gaya/perilaku yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yang efektif, yaitu:

- 1) *Directive leadership*; gaya kepemimpinan sama dengan gaya *authoritarian leader* yang dimaksud oleh Lippit & White, bahwa bawahan mengetahui secara pasti apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, dan pemimpin memberikan arahan secara khusus tentang bagaimana karyawan seharusnya menyelesaikan tugas-tugas. Dalam hal ini, bawahan tidak dilibatkan sama sekali oleh pemimpin.
- 2) *Supportive leadership*; pemimpin memberikan perhatian untuk kebutuhan-kebutuhan pengikutnya dan bersahabat (*friendly*)
- 3) *Participative leadership*; kepemimpinan berkonsultasi dengan anggota grup dan menggunakan saran-saran anggota grup sebelum pemimpin tersebut membuat keputusan (keputusan tetap dibuat oleh pemimpin)
- 4) *Achievement oriented leadership*; pemimpin menetapkan tujuan yang menantang untuk para pengikutnya, dengan memberi keyakinan kepada pengikut-pengikutnya bahwa tujuan-tujuan yang dibuat dapat dicapai dengan menggunakan kemampuan terbaik mereka.

Melalui pendekatan *goal-path-theory* ini seorang pemimpin dapat menggunakan salah satu gaya kepemimpinan tertentu berdasarkan faktor-faktor situasional/kontijensi untuk mempengaruhi persepsi dan motivasi para bawahannya. Faktor kontijensi yang dimaksud mencakup; karakteristik pribadi pengikut (*personal characteristics of follower*) dan faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan (*environment*) yang harus dihadapi pengikut untuk mencapai tujuan kerjanya. Kedua faktor situasional ini, dikatakan sebagai determinan perilaku kepemimpinan yang efektif (Bateman dan Snell 2004:381).

Menurut McShane & Glinow (2010:367), faktor-faktor karakteristik kontijensi pengikut terdiri dari keahlian dan pengalaman (*skill & experience*) dan *locus of control* bawahan. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan terdiri dari struktur tugas (*task structure*) dan dinamika grup (*team dynamics*)

Pada pendekatan *Path theory* ini, fungsi *leader* adalah untuk (1) membuat jalur (*path*) agar tujuan lebih mudah untuk dijalankan dengan menyediakan pelatihan (*coaching*) dan pengarahan (*directing*); (2) mengurangi hambatan-hambatan ke arah pencapaian tujuan; (3) meningkatkan kesempatan kepuasan personal/karyawan dengan meningkatkan pembayaran gaji/imbalan/ penghargaan dan lain-lain kepada karyawan atas pencapaian prestasi tujuan. Gambar 2:3 di bawah menjelaskan hubungan antara faktor-faktor situasional, perilaku/gaya kepemimpinan efektif dan pencapaian kinerja efektif bawahan .

Dengan menggunakan gambar 1 dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

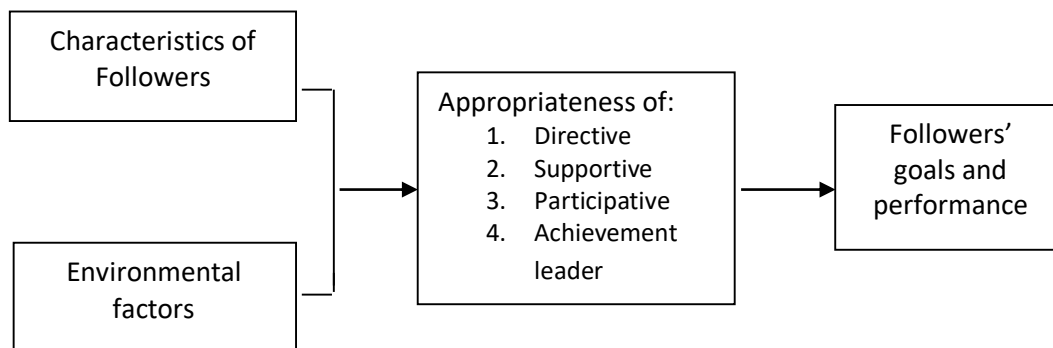
- 1) *Skill & Experience*: Kombinasi antara gaya kepemimpinan dan *supportive* dikatakan sebagai gaya kepemimpinan yang cocok untuk bawahan yang terlatih dan kurang pengalaman. Namun demikian, gaya kepemimpinan yang dapat merusak motivasi dan kinerja bawahan yang memiliki skill tinggi adalah *directive* karena gaya

Followers' goals and performance
--

kepemimpinan *directive* seorang pemimpin cenderung terlalu banyak melakukan kontrol dan pengawasan terhadap bawahan.

- 2) *Locus of Control*: Bawahan yang memiliki *internal locus of control* berkeyakinan bahwa lingkungan berada dalam kendali mereka. Bawahan yang memiliki *internal locus of control* cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan partisipatif dan berorientasi kinerja namun akan mengalami frustrasi jika berhadapan dengan gaya kepemimpinan *directive*. Sebaliknya, bawahan dengan *external locus of control* berkeyakinan bahwa kinerja mereka lebih disebabkan karena faktor keberuntungan atau nasib belaka sehingga mereka lebih menyukai gaya kepemimpinan *directive*.
- 3) *Task Structure*: Pemimpin disarankan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan *directive* untuk bawahan yang melaksanakan tugas-tugas tidak rutin untuk mengurangi peran-peran yang mengambang yang cenderung akan muncul dalam situasi kerja yang kompleks, terutama tugas-tugas tersebut dikerjakan oleh bawahan yang kurang berpengalaman. Tetapi, gaya kepemimpinan yang sama sekali tidak akan efektif diterapkan untuk bawahan-bawahan yang mengerjakan pekerjaan rutin dan sederhana. Bawahan dengan pekerjaan yang sangat rutin dan sederhana memerlukan dukungan pemimpin (*supportive leadership style*) untuk membantu mereka menghadapi sifat-sifat pekerjaan yang membosankan dan kurangnya pengawasan dalam menghadapi pekerjaan. Kemudian, gaya kepemimpinan partisipatif lebih cocok untuk bawahan yang mengerjakan tugas-tugas tidak rutin

Gambar 1 Model Teori Kepemimpinan Situasional



Sumber: Snell & Bateman (2004, p. 382)

- 4) karena tidak tersedianya aturan dan prosedur sebagai pedoman untuk mencapai tujuan. Namun demikian, gaya kepemimpinan partisipatif ini tidak cocok diterapkan kepada bawahan yang mengerjakan pekerjaan rutin sebab mereka tidak memiliki keleluasan dalam melakukan pekerjaan karena mereka terikat dengan aturan dan prosedur standar yang sudah ditetapkan
- 5) *Team Dynamics*: Suatu tim kerja yang sangat padu (*cohesive*), pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan *performance-oriented*, sedangkan terhadap bawahan dengan tim yang kurang padu, pemimpin lebih baik menggunakan gaya kepemimpinan *supportive*. Tingkat keterpaduan (*cohesive*) tim dalam suatu organisasi berpotensi untuk membuat gaya-gaya kepemimpinan menjadi tidak efektif. Dalam organisasi yang mempunyai tim yang sangat padu, model-model intervensi pemimpin menjadi tumpul,

sehingga gaya kepemimpinan yang lebih cocok adalah menggunakan pendekatan yang berorientasi kinerja.

Beberapa hasil penelitian terkait dengan *the path-goal-theory of leadership* dapat dijelaskan pula sebagai berikut (Luthan, 2008:422)

- 1) Studi yang dilakukan di tujuh organisasi, menunjukkan hasil bahwa *leader directiveness* memiliki korelasi positif dengan kepuasan, pengharapan bawahan yang melaksanakan tugas mengambang tetapi berhubungan negatif terhadap kepuasan dan ekspektasi bawahan yang memiliki kejelasan tugas.
- 2) Studi yang melibatkan sepuluh sampel karyawan berbeda menemukan bahwa *supportive leadership* memiliki pengaruh sangat positif terhadap kepuasan bawahan yang mengerjakan tugas-tugas stres, frustrasi dan tidak menyenangkan.
- 3) Dalam kebanyakan studi dalam suatu organisasi industri manufaktur, ditemukan bahwa karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang tidak berulang (*non-repetitive*), *ego-involving tasks*, akan sangat puas dalam *participative leaders* dibandingkan dalam *nonparticipative leaders*.
- 4) Studi di tiga organisasi yang dilakukan secara terpisah, ditemukan bahwa bawahan yang melakukan tugas mengambang (*ambiguous*) dan tidak berulang (*non-repetitive*) makin tinggi *achievement orientations of the leaders*, maka bawahan akan semakin yakin bahwa usahakannya akan menghasilkan kinerja yang efektif.

Transformational and Transactional Theories of Leadership

James MacGregor Burns memperkenalkan *transformational* dan *transactional leadership* sebagai *types of political leadership* (Luthan, 2008:4250). Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai pemimpin perspektif yang menjelaskan bagaimana pemimpin merubah tim atau organisasi dengan menciptakan komunikasi dan membuat model sebuah visi untuk organisasi bekerja dan menginspirasi karyawan memperjuangkan visi tersebut. Kepemimpinan transformasional berarti kepemimpinan kharismatik, yaitu pemimpin yang mendelegasikan kewenangan kepada orang lain, mendorong partisipasi dan didasarkan atas keahlian dan *referent power* untuk mengelola bawahan.

Kepemimpinan transformasional memberi inspirasi tentang nilai-nilai, keyakinan dan cita-cita dan pada akhirnya memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakannya melebihi dari apa yang diharapkan (Avolio, Zhu *et al*, 2004). Melalui pendekatan kepemimpinan transformasional ini, menurut Avolio, Zhu *et al* (2004) membuat para pengikut menjadi percaya, loyal, dan hormat kepada pemimpin serta seringkali mengabaikan kepentingan pribadi mereka untuk mencapai kepentingan kelompok.

Terdapat bukti yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang sangat kuat dengan rendah dan tingginya tingkat perputaran produktivitas, kepuasan karyawan, kreativitas, pencapaian tujuan, *follower well-being*, dan *corporate entrepreneurship* terutama pada bisnis pada tahap permulaan (Cho *et al*. 2011). Menurut Cho *et al* (2011) kepemimpinan transformasional diyakini dapat meningkatkan keberhasilan organisasi (sistem informasi) melalui:

- 1) *Idealized influence*, pemimpin transformasional menanamkan harga diri (*pride*), kepercayaan (*faith*) dan respek kepada *user* dengan bertindak secara baik dan terarah, sebagai contoh: dalam ini, menyebabkan pengikut-pengikut transformational leaders *instill pride, faith, and respect*

- 2) *Inspirational motivation*, pemimpin transformasional meningkatkan keyakinan *user* sistem dalam penggunaan sistem informasi dengan mengartikulasikan suatu visi yang menarik dan menjelaskan suatu ekspektasi tingkat tinggi dan optimisme tentang kemampuan *user* untuk menggunakan sistem informasi.
- 3) *Individualized consideration*, kepemimpinan transformasional dapat melatih atau menasehati (mentor) pengikut-pengikutnya dan menyediakan dukungan secara individual dengan mendengar tentang perhatian dan kebutuhan *user* sistem informasi.
- 4) *Intellectual stimulation*, pemimpin transformasional dapat menstimuli keahlian (skill) problem skill *user* sistem yang kreatif dengan menantang mereka untuk menyelesaikan masalah-masalah lama dengan menggunakan perspektif baru. mengambil risiko, dan meminta mereka mengambil risiko, dan meminta gagasan *user* tentang penggunaan sistem informasi yang terbaik.

Sedangkan kepemimpinan transaksional berarti kepemimpinan yang menggunakan legitimasi, penghargaan dan kekuasaan untuk memberi perintah atau paksaan serta menawarkan penghargaan kepada bawahan atas jasa yang diserahkan oleh bawahan (Bateman & Snell, 2009:455). Kepemimpinan transaksional yang paling tradisional melibatkan adanya hubungan tawar-menawar antara atasan dan bawahan dalam pelaksanaan suatu tugas (Luthan, 2008:424). Tujuan kepemimpinan transaksional adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efisien, dengan cara mengkaitkan kinerja pekerjaan dengan nilai penghargaan, dan menjamin bahwa karyawan tersebut memiliki sumberdaya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Gambar 2
Karakteristik dan Pendekatan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

TRANSFORMATIONAL LEADERS	
Charisma	Provide vision and sense of mission, instills pride, gain respect and trust
Inspiration	Communicates high expectations, use symbols to focus effort, expresses important purposes in simple ways
Intellectual Stimulation	Promotes intelligence, rationality, and careful problem solving
Individual Consideration	Give personal attention, treats each employee individually, coaches, advises
TRANSACTIONAL LEADERS	
Contingent reward	Contract exchange of rewards for effort, promise rewards for good performance, recognize accomplishments.
Management by exception (active)	watches and searches for deviations from rules and standards
Management by exception (passive)	Intervenes only if standards are not met
Laissez faire	Abdicates responsibilities, avoids making decisions

Sumber: Luthan (2006)

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tentang teori-teori kepemimpinan yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa sasaran yang ingin dicapai dalam konteks kepemimpinan sistem informasi manajemen adalah kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahan (*user*) sistem mencapai kinerja efektifnya, yakni terdapatnya situasi dimana *user* sistem menerapkan sistem informasi manajemen secara berkualitas untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Sedangkan, untuk dapat mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas sistem informasi manajemen dapat dilihat dari cara (*way*) atau perilaku atau gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dengan beberapa pendekatan diantaranya (1) *Trait Theory Of Leadership*; (2) *Contingency Theory of Leadership*; (3) *Path-Goal Theory Of Leadership*; (4) *Transformational and Transactional Theories of Leadership*.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 951-968.
- Bateman, T. S., & Snell, S. (2004). *Management The New Competitive Landscape*. McGraw-Hill/Irwin.
- Cho, J., Park, I., & Mitchel, J. W. (2011). How Leadership Affect Information Systems Success? The Role of Transformational Leadership. *Information & Management Journal*, 48, October(7), 270-277.
- Cohen, F. a. (2001). *Effective Behavior in Organizations: Case, Concepts, and Students Experiences*. NY: McGraw-Hill Irwin.
- Daft, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). South-Western, USA: Thompson.
- Davis, F. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quartely*, 13, September1989, 319-340.
- Delone, W. H., & Mclean, E. R. (1992). Information Success The Quest For Dependent Variable. *Information System Research*, 3(1), 60-95.
- Delone, W. H., & Mclean, E. R. (2003). The Dellon and Mclean Model of Information Systems Success: A Ten Years Update. *Journal of Management Information Systems*, 19 No. 4, 9-30.

- Flynn, D. (1992). *Information Systems Requirements: Determination And Analysis*. NY: McGraw-Hill.
- Gelinas, U., Oram, A., & Wriggins, W. (2012). *Accounting Information Systems* (9 ed.). South Western, USA: Cengage Learning.
- Ivancevich, J. M., Paske, R. K., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational Behavior and Management* (9 ed.). NY: McGraw-Hill.
- Lewis, P. S., Goodman, S. H., & Fandt, P. M. (2004). *Management: Challenges for Tomorrow's Leaders* (4th ed.). Canada: Thompson-South Western.
- Loudon, K. C., & Loudon, J. P. (2013). *Management Information Systems* 13/e.
- Lussier, R. N. (2008). *Human Relations In Organizations, Applications and Skill Building*. 7th Edition. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior* 11th. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- McShane, S. L., & Glinow, M. V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). US: McGraw-Hill International Edition.
- O'Brien, J., & Marakas, G. (2010). *Management Information Systems*. McGraw-Hill Higher Education.
- Pornpandejwittaya, & Pairat. (2012). Effectiveness of AIS: Effect on Performance of Thai-Listed Firms In Thailand,. *International Journal Of Business Research*, Vol 12, July 2012(3).
- Sacer, I. M., Zager, K., & Tusek, B. (2006). Accounting Information System's as The Ground for Quality Business Reporting. *IADIS International Conference e-Commerce*, (pp. 59-64).
- Seddon, P. (1997). A Respecification and Extension of the DeLone and McLean Model of IS Success. *Information System Research*, 8 No. 3, 240-253.
- Stair, R., & Reynolds, G. (2011). *Principles of Information Systems*. Cengage Learning .
- Stone, R. A. (1994). Leadership and Information System Management: A Literatur Review. *Computers In Human Behavior*, 10(4, Winter), 559-568.
- Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Manajemen - Konsep dan Pengembangannya*. Bandung : Lingga Jaya