PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YAMAHA MUSIC MANUFACTURING INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

ERIN INDRIANI

NIM: 64201663

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA

PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Erin Indriani
Nim	: 64201663
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia", adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Nama Institusi dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 30 Juni 2024

Yang menyatakan,

METERAI ELEKTRONIK 10000 SEPULUH RIBU RUPIAH

Erin Indriani

SURAT PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Erin indriani
NIM	: 64201663
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat dalam karya ilmiah Penulis dengan judul "Judul Skripsi/TA" ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya.

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat Tindakan yang berkaitan dengan data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 30 Juni 2024
Yang menyatakan,

METERAI ELEKTRONIK 10000 SEPULUH RIBU RUPIAH

Erin Indriani

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	: Erin Indriani
NIM	: 64201663
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 22 Juli 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Dr . Al Ghazali, S.Ag., M.M. .....

D E W A N P E N G U J I

Penguji I : Rosento, S.Sos, M.M. .....

Penguji II : Darma Wijaya, S.Pd., M.M. .....

Dipindai dengan CamScanner

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia**" adalah hasil karya tulis asli Erin Indriani dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini:

Nama : Erin Indriani

Alamat : Kampung Rawabadung RT 05 RW 07 Jakarta Timur

No Hp 082211428786

E-mail : Erinindrak2@gmail.com

UNIVERSITAS

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201663
Nama Lengkap : Erin Indriani
Dosen Pembimbing I : Al Ghazali
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	31 Maret 2024	Bimbinga perdana dan konsultasi judul	
2	5 April 2024	ACC judul	
3	27 April 2024	Konsultasi Bab 1 dan Bab 2	
4	4 Mei 2024	Acc Bab I dan Bab II	
5	12 Mei 2024	Acc Bab III	
6	19 Mei 2024	Konsultasi Bab IV	
7	23 Juni 2024	Acc Bab IV dan V	
8	30 Juni 2024	Acc Keseluruhan	

Catatan Untuk dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 31 Maret 2024
Diakhiri pada Tanggal : 30 Juni 2024
Jumlah Pertemuan Bimbingan : 8

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I

(Dr. Al Ghazali, S.Ag, M.M.)

PERSEMBAHAN

Sesungguhnya Allah berkata: "Aku sesuai dengan prasangka hambaKu kepadaKu. Jika prasangka itu baik, maka kebaikan baginya. Dan apabila prasangka itu buruk, maka keburukan baginya".

(HR. Muslim)

Dengan rasa syukur kepada Allah S.W.T yang mendalam, dengan telah diselesaikannya skripsi ini penulis mempersembahkannya kepada:

1. kedua orang tua Bapak Abdul Haris dan Ibu Suharti yang telah memberikan dukungan penuh serta doa yang begitu banyak untuk kebaikan dalam hidup saya.
2. Adik-adik saya yang senantiasa memberi doa dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga besar di kota kelahiran Cirebon yang sangat suportif.
4. Teman saya yang baik hati Yuyun Suswaningrum yang setiap pulang kerja mau mendengarkan cerita dan keluh kesah saya tentang apapun. Saranghaee uyuyuunn
5. Teman-teman "Cikarang Pride" saya Nisa ul Koriyah, Iva Nur Aida, Laras Ayu Andisa, Desi Aditya Sari, Siti Fatimah. Terimakasih sudah menghibur saya dengan bermain sepeda di ragunan. THAT WAS VERY FUN GERRR!!
6. Teman-teman kelas saya yang sama-sama sedang mengerjakan skripsi, terimakasih sudah bersedia sharing dan saling membantu.

UNIVERSITAS

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa membimbing hamba-hamba Nya. Atas Ridho dan KaruniaNya penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia" dapat diselesaikan. Penyusun telah berusaha untuk menampilkan skripsi ini dalam kondisi yang terbaik dan setepat mungkin.

Skripsi ini disusun dalam memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian, observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari akan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu saran dan kritik untuk perbaikan sangat kami harapkan.

Dalam proses penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan dari semua pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
4. Bapak Dr. Al Ghazali, S.Ag, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, membimbing dan mengawasi dalam proses penyusunan skripsi
5. Staff/ Karyawan/ Dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika
6. Bapak Eko Supriyanto selaku Kepala Kelompok Sub bagian *Acoustic Guitar 3 di* PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
7. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan kerja yang telah berpartisipasi menjadi responden.
9. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8C.37

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 30 Juni 2024

Penulis

Erin Indriani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia yaitu 1489. Sampel yang diambil sebanyak 94 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji f), Uji Koefisien Determinasi Parsial dan Simultan, yang dihitung menggunakan program spss versi 27 for windows.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dihasilkan persamaan regresi linear berganda $Y = 0,758 + 0,252\ X_1 + 0,912\ X_2$. Persamaan tersebut menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 serta nilai t hitung > t tabel (3,418 > 1,986). Budaya Kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 serta nilai t hitung > t tabel (12,603>1,986). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 serta F hitung > F tabel (522,860 > 3,10).

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Budaya Kaizen dan Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS

ABSTRACT

This study aims to determine whether Leadership style and Kaizen Culture affect employee performance. The location of this research was PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

The population in this study were all employees of PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia, namely 1489. The sample taken was 94 respondents who were calculated using the slovin formula. This research was conducted using quantitative methods. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, partial test (t test), simultaneous test (f test), partial and simultaneous determination coefficient test, which is calculated using the spss version 27 program for windows.

Based on the research conducted, a multiple linear regression equation Y = 0.758 + 0.252 X1 + 0.912 X2 can be produced. The equation explains that Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.001 <0.05 and the value of t count> t table (3.418> 1.986). Kaizen culture has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.000 < 0.05 and the value of t count> t table (12.603> 1.986). Leadership style and Kaizen culture simultaneously affect employee performance with a significant value of 0.000 <0.05 and F count> F table (522.860> 3.10).

Keywords: Leadership Style, Kaizen Culture and Employee Performance

DAFTAR ISI

COVER i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA.....ii
SURAT PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA v
PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR viii
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian 6
1.6 Sistematika Penulisan 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1 Deskripsi Konseptual 8
2.1.1 Kinerja Karyawan 8
2.1.2 Gaya Kepemimpinan 11
2.1.3 Budaya Kaizen 16
2.2 Penelitian Yang Relevan 21
2.3 Kerangka Berpikir 23
BAB III METODE PENELITIAN 26
3.1 Desain Penelitian 26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian 27
3.3 Definisi Operasional Variabel 29

3.4 Teknik Pengumpulan Data 32

3.5.1 Uji Kualitas Data 34
3.5.2 Uji Asumsi Klasik 35
3.5.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda 37
3.5.4 Uji Hipotesis 38
BAB IV HASIL PENELITIAN 41
4.1 Hasil Penelitian 41
4.1.1 Karakteristik Responden 41
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian 46
4.2 Uji Kualitas Data 50
4.2.1 Uji Validitas 50
4.2.2 Uji Reliabilitas 51
4.3 Uji Asumsi Klasik 52
8.3.1 Uji Normalitas 52
8.3.2 Uji Multikolineritas 54
8.3.3 Uji Heterokedastiditas 55
4.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda 56
4.5 Pengujian Hipotesis 58
4.5.1 Uji T (Pengujian hipotesis secara Parsial) 58
4.5.2 Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan) 60
4.6 Uji Koefisien Determinasi 61
4.6.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial 61
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan 62
4.7 Pembahasan 63
4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 63
4.7.2 Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan 65
4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan 66
4.8 Implikasi Penelitian 67
4.8 Keterbatasan Penelitian 67
BAB V 69
5.1 Kesimpulan 69
5.2 Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 71

DAFTAR TABEL

Tabel IV. 1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner 41
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden..... 42
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden 43
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 44
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan..... 45
Tabel IV. 6 Hasil pengujian Validitas 50
Tabel IV. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas 51
Tabel IV. 8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov..... 54
Tabel IV. 9 Hasil Uji Multikolinearitas..... 55
Tabel IV. 10 persamaan Regresi Linear Berganda..... 57
Tabel IV. 11 Hasil Uji T (Parsial) 58
Tabel IV. 12 Hasil Uji F (Simultan)..... 60
Tabel IV. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel X1 61
Tabel IV. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel X2 62
Tabel IV. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi simultan 62

UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

Gambar I. 1 Data Produksi PT. YMMI. 3
Gambar I. 2 Capaian Kinerja Produksi PT. YMMI periode April 2024-Maret 2023. 3

Gambar II.1 Kerangka Berpikir 23

Gambar III. 1 Desain Penelitian 27
Gambar III. 2 Kriteria Skala penilaian 33

Gambar IV. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 43
Gambar IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 44
Gambar IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 45
Gambar IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan 46
Gambar IV. 5 Diagram Filosofi Yamaha 48
Gambar IV. 6 Struktur PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia 49
Gambar IV. 7 Hasil Pengujian Normalitas 52
Gambar IV. 8 Hasil Uji Heterokedastisitas 56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

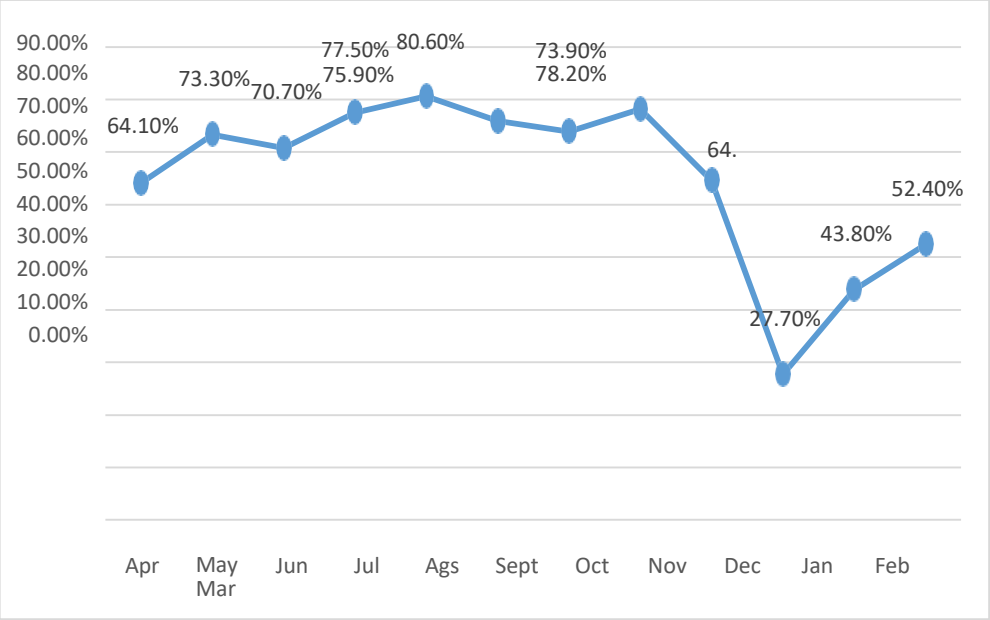
Dalam berbagai bidang terutama kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya (Suwarto, 2020). Sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam menjalankan suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya. Semua tindakan dan misi yang dijalankan dalam organisasi diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, karyawan dan tenaga kerja menjadi sumber daya manusia yang paling berharga dalam perusahaan. Dalam keberhasilannya mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan untuk terlibat dalam pola tugas dan pengawasan (Silaen et al., 2021). Perusahaan akan lebih maju dan berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang handal dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia merupakan tonggak dari aktivitas manajemen yang baik. Perusahaan wajib memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Susanti kinerja karyawan adalah gambaran hasil kerja yang berupa pencapaian pelaksanaan kegiatan yang didapat oleh karyawan baik secara mandiri maupun kelompok sesuai dengan aturan, wewenang serta sesuai dengan etika dan moral (Wokas et al., 2022)

Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah hal yang paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain (Silaen et al., 2021). Dalam kondisi pasar persaingan global yang semakin masif ini, Kinerja karyawan yang meningkat akan membuat perusahaan maju dan bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Perusahaan menuntut karyawan agar dapat mengoptimalkan outtput yang dicapai. Oleh sebab itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan masalah dan tantangan yang serius bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan karyawan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang a da didalamnya (Wokas et al., 2022)

PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur yang memproduksi alat musik gitar akustik dan elektrik. Perusahaan tersebut berada dibawah naungan Yamaha Corporation Japan (YCJ). Berdiri pada tahun 1989 dan mulai beroperasi pada September 1990. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia yang berlokasi di Kawasan industri Pulogadung Jakarta Timur (https://id.yamaha.com)

Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Produktivitas perusahaan akan sejalan dengan banyaknya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Sehingga persaingan global tidak akan melumpuhkan perusahaan. Namun kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya capaian produksi yang btertuang pada gambar dibawah.



Sumber: Data Primer PT.YMMI

gambar I. 1 Data Produksi PT.YMMI 2023-2024

Dari data produksi diatas bisa disimpulkan selama periode April 2023 hingga Maret 2024 bahwa output produksi kurang maksimal. Berdasarkan data tersebut selama periode satu tahun terdapat kekurangan produksi jika dirata ratakan mencapai 65,74%, hal tersebut sudah jauh dari target yang telah ditentukan. Maka dengan demikian harus diadakan penelitian untuk menjawab permasalahan tersebut.

No	Target Tahunan	Capaian Kinerja Caturwulan 1	Capaian Kinerja Caturwulan 2	Capaian Kinerja Caturwulan 3
1	100%	71,4%	77,15%	47,13%

Sumber: Data Primer PT.YMMI

gambar I. 2 Capaian kinerja produksi periode April 2023-Maret 2024

Pada Tabel tersebut menjelaskan bahwa terdapat ketidakberhasilan dalam capaian indikator kinerja output produksi pada PT. YMMI. Kondisi tersebut secara nyata menunjukkan rendahnya kinerja karyawan terhadap organisasi.

Untuk itu diperlukan perhatrian khusus terkait faktor faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis mencoba mengamati faktor faktor negatif yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kaizen.

Di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia, kepemimpinan dianggap belum berjalan optimal karena kurangnya pendekatan antara atasan dan bawahan sehingga operator cenderung merasa ragu untuk menanyakan hal terkait kualitas produk atau pekerjaan yang sedang dikerjakan, pimpinan kurang memberikan contoh yang bisa dijadikan acuan untuk pencapaian prestasi kerja yang baik dan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi. kurangnya motivasi karyawan untuk membuat atau mengajukan perbaikan yang berkaitan dengan produk yang dihasilkan agar kesalahan dari cara kerja tidak terjadi berulang ataupun bertambah dan teman sekerja yang juga turun semangatnya untuk meningkatkan kualitas perusahaan

Gaya kepemimpinan menurut Rivai adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Nurul et al., 2021). Gaya kepemimpinan akan sesuai apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. pemimpin yang telah dipilih perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Perusahaan akan memberikan penghargaan dan apresiasi sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin sebaiknya mendengarkan ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetyo, 2023).

Budaya Kaizen adalah budaya perusahaan Jepang yang melibatkan seluruh anggota perusahaan untuk melakukan perbaikan atau penyempurnaan yang tidak hanya berorientasi pada hasil akan tetapi pada proses (Rohmah & Mahfud, 2021). Budaya kaizen merupakan sebuah sistem manajemen yang memberikan kesempatan dan menghargai usaha karyawan demi penyempurnaan. Istilah Kaizen sendiri pertama kali diperkenalkan oleh Taichi Ohno, mantan Vice President Toyota Motor Corporation yang memiliki pengertian perperbaikan yang melibatkan semua orang baik manajer maupun karyawan yang melibatkan biaya yang tak seberapa. Kaizen (perbaikan berlanjut) adalah praktik perubahan yang dilakukan secara konsisten untuk meningkatkan apa yang telah dicapai ke arah yang lebih baik secara berkesinambungan atas proses produksi, kualitas produk, pengurangan biaya operasional hingga peningkatan keamanan kerja (Permana & Rachmawati, 2022). Pada dasarnya, setiap individu dan perusahaan selalu ingin meningkatkan kualitas menjadi yang terbaik, oleh sebab itu perbaikan dan penyempurnaan setiap saat selalu diperlukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin melakukan pengujian terdahap masalah gaya kepemimpinan dan budaya kaizen yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. Penulis mengangkat masalah tersebut sebagai bahan skripsi dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia (PT. YMMI)".**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan seluruh uraian yang tercakup di latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia?
1. Apakah budaya Kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan Budaya Kaizen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh variabel budaya kaizen terhadap kinerja karyawan pada PT.Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya kaizen secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

   Untuk memperluas wawasan dan pengetahuan teoritis mengenai gaya kepemimpinan dan budaya kaizen pada sebuah instansi.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan beberapa faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan evaluasi untuk mendorong karyawan mengembangkan budaya kaizen.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajamen sumber daya manusia terkait dengan kepemimpinan organisasi dan budaya kaizen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat.

Penulis akan melakukan penelitian di perusahaan manufaktur PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia di Kawasan Pulogadung kota Jakarta Timur. Peneliti memilih perusahaan ini karena peneliti bekerja di perusahaan tersebut sehingga lebih efisien. Penelitian akan berlangsung dari Maret hingga April 2024 dan tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya kaizen yang diberlakukan berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja disana. Penelitian ini akan menggunakan 94 orang sebagai sampel dari karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penulisan bisa dijelaskan seperti dibawah ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Unsur-unsur yang terdapat dalam bab ini adalah latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan urutan dalam sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menyajikan beberapa teori pembahasan mengenai gaya kepemimpinan, tujuan gaya kepemimpinan,faktor yang mempengaruhi dan indikator dari gaya kepemimpinan, pengertian kaizen, tujuan diterapkannya budaya kaizen, dan indikator kaizen, penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis berikan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, operasional variabel, Teknik pengumpulan data dan teknis analisi data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian dan analisis statistik gaya kepemimpinan dan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini yang ditujukan kepada pimpinan dan karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh para pekerja dalam upaya mencapai tujuan organisai. Menurut Sutrisno kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Wokas et al., 2022). Pandangan yang sama dari Mathis dan Jackson (2002) bahwa kinerja karyawan adalalah seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi (Zahratulfarhah et al., 2022). Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasinya. Oleh sebab itu menurut Maltis perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Nurul et al., 2021).

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian kinerja. Menurut Rivai kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama (Wokas et al., 2022). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Berdasarkan pengertian kinerja dari berbagai sumber diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan standar tertentu yang telah ditentukan . kinerja juga berarti hasil kerja yang dicapai seseorang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

William stern menyatakan bahwa "faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi" (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Faktor individu yang dimaksud terdiri dari:

1) Usaha *(effort)* yang menunjukkan sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2) Kemampuan *(Abilities)*, yaitu sifat personal yang sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3) *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor lingkungan meliputi:

1) Kondisi fisik

2) Peralatan

3) Waktu

4) Material

5) Pendidikan

6) Supervisi

7) Desain organisasi

8) Pelatihan

9) Keberuntungan

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja yang dilakukan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Suwarto, 2020):

1. Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang maksimal dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap sumber daya yang dimiliki.
5. Kemandirian artinya karyawan yang ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu pengawasan dan dapat menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa bantuan dan bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja, tingkat di mana karyawan terlibat dengan organisasi dan melakukan tanggung jawab.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

a. Definisi gaya kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung dalam suatu perkembangan organisasi. Keberadaan seorang pemimpin merupaan hal mutlak yang harus ada dalam sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan yang baik, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya (Wokas et al., 2022). Dalam organisasi, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai..

Menurut Hasibuan Gaya kepemimpinan adalah Bagaimana seorang pemimpin menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya, serta bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya (Wokas et al., 2022). Stoner mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan anggota kelompok (Taufiqurrohman, 2021). Sedangkan menurut Daft kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mengarah pada pencapaian tujuan (Wulandari et al., 2021).

Dengan mempertimbangkan definisi gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan apa yang mereka butuhkan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan secara sadar dan sukarela untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam memimpin atau mempengaruhi perilaku orang lain, pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannnya. Para pemimpin harus selalu berfikir dan berupaya untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dipimpinnya sejalan dengan berbagai perubahan aturan dalam industri dan persaingan yang terjadi. Menurut Luthans keterlibatan dalam hal tersebut merupakan kebutuhan akan kepemimpinan yang baru dalam hal *Style* (berkaitan dengan apa yang dilakukan pemimpin), *skill* (berkaitan dengan bagaimana pempimpin bekerja dengan efektif) untuk menghadapi perubahan lingkungan yang sangat cepat (Prasetyo, 2023). Apabila kedua hal tersebut dapat dilakukan dengan tepat, pemimpin dapat mewujudkan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

b. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam teori *Path-goal* mengidentifikasikan secara jelas empat tipe perilaku pemimpin (Taufiqurokhman et al, 2021), yaitu:

1. *Supportive Leadership*

   Pemimpin menunjukkan perhatiannya pada kesejahteraan dan kebutuhan pribadi karyawan. Pemimpin ini berusaha mengembangkan hubungan interpersonal dan keakraban dalam kelompok.

2. *Directive Leadership,*

   Pemimpin dengan gaya ini menginginkan bawahan mengetahui apa yang diharapkan darinya. Pemimpin akan menyediakan pedoman spesifik tentang standar kinerja dan mengatakan kepada bawahan untuk mengikuti prinsip dan peraturan yang telah ditetapkan.

3. *Achievement-Oriented Leadership*

Gaya kepemimpinan ini mengarah pada tujuan yang menantang, mencari perbaikan kinerja, menekankan kinerja yang baik dan memercayai bawahan akan mencapai kinerja yang baik.

4. *Participative Leadership*

Pemimpin dengan gaya ini melibatkan bawahan untuk mengemukakan pendapat dan saran serta memberi informasi untuk pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Kesimpulan dari teori ini adalah bahwa dorongan dari produktivitas adalah fungsi dari prestasi kerja. Kebutuhan yang mendasari tujuan tersebut ditentukan oleh motivasinya, yang juga berfungsi sebagai alat untuk membawa tingkah laku produktif ke arah tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dan signifikan terhadap keberlangsungan sebuah organisasi. Stephen P. Robbins telah mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan yaitu (Taufiqurokhman et al, 2021):

1) Gaya kepemimpinan Kharismatik

Merupakan tipe pemimpin yang memiliki kekuatan atau pengaruh yang heroik atau luar biasa. Karakterisitik yang dimiliki pemimpin karismatik adalah:

a. memiliki visi atau tujuan yang ideal
b. bersedia menempuh resiko tinggi
c. peka terhadap lingkungan dan kebutuhan bawahan
d. kadang berperilaku berlawanan dengan norma.

2) Gaya kepemimpinan transaksional

Dengan menjelaskan peran dan tanggung jawab, pemimpin transaksional memandu atau memotivasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transaksional aktif memberikan penghargaan kepada bawahan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

a. Imbalan kontingen atau kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan.
b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dan mencari kesalahan, melakukan perbaikan.
c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif), turun tangan hanya jika standar tidak dipenuhi.
d. Melepas tanggung jawab dan menghindari pembuatan keputusan.

3) Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional memperhatikan apa yang dibutuhkan setiap pengikutnya dan bagaimana mereka dapat berkembang. Pemimpin transformasional dapat mengubah masalah dengan membantu melihat masalah dengan cara yang berbeda. Pemimpin transformasional juga dapat mendorong pengikutnya untuk melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan kelompok.empat karakteristik pemimpin transformasional yaitu:

a. Kharismatik
b. Inspiratif
c. Simulasi intelektual, mendorong intelegensia, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.

d. Pertimbangan individual, memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4) Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan untuk membuat dan menyampaikan visi yang realistis, masuk akal, dan menarik tentang masa depan suatu organisasi atau unit yang sedang tumbuh dan berkembang dibandingkan saat ini. Visi-visi ini, jika dipilih dan diterapkan dengan benar, memiliki kekuatan yang signifikan untuk menghasilkan kemajuan besar dengan memanfaatkan keterampilan, bakat, dan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkannya.

c. Indikator gaya kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Endah Susetyo Indriyati menyatakan sebagai berikut (Taufiqurokhman et al, 2021):

1. Kemampuan mengendalikan bawahan, Seorang pemimpin harus mampu mengontrol bawahannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
2. Tanggung jawab terhadap bawahannya. Tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai kewajiban untuk melakukan segala sesuatu dan siap menghadapi konsekuensi.
3. Kemampuan mengambil keputusan, Pendekatan yang sistematis terhadap fakta alternatif yang dihadapi dan penentuan tindakan yang paling tepat dalam mengambil keputusan.
4. Kemampuan untuk berkomunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan pesan, ide, atau pikiran kepada orang lain dengan cara yang membuat mereka memahami apa yang dimaksud baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.3 Budaya Kaizen

a. Definisi Budaya Kaizen

Suatu keberhasilan kerja bergantung pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai ini berasal dari adat kebiasaan, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan dan dipraktikan dalam perilakunya di tempat kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan ini dinamakan budaya.

Budaya kerja menjadi dasar bahwa nilai-nilai hidup membentuk sifat, kebiasaan, dan cara hidup suatu kelompok atau organisasi tercermin dalam sikap, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan dalam bekerja. Setiap perusahaan tentu menerapkan budaya kerja atau budaya organisasinya masing-masing. Budaya kerja yang sudah mandarah daging dalam kegiatan perusahaan jepang yaitu Kaizen yang terdiri dari kata Bahasa jepang “kai” yang berarti perubahan, dan “zen” artinya baik.

> *kaizen* adalah kegiatan sehari-hari yang sederhana, memiliki tujuan untuk melampaui peningkatan produktivitas, juga merupakan sebuah proses apabila dilakukan dengan benar akan “memanusiawikan” tempat kerja, mengurangi beban kerja yang berlebihan, dan mengajarkan orang untuk melakukan percobaan dalam pekerjaannya dengan menggunakan metode-metode ilmiah, dan bagaimana belajar mengenali serta mengurangi pemborosan dalam proses kerjanya (Musman, 2022).

Dalam perusahaan kaizen melibatkan semua anggota dalam hirarki perusahaan, baik manajemen puncak, manajemen madya, penyelia (supervisor) dan karyawan. Intinya adalah bahwa jika perusahaan ingin bertahan dan berkembang, manajemen harus memenuhi dan memuaskan kebutuhan pelanggan. Dengan kata lain menurut Kusumaningrum dan Muhtadin (2018) dapat disimpulkan bahwa budaya kaizen merupakan proses perbaikan terus menerus yang bertujuan untuk meningkatkan proses kerja, kualitas dan produktivitas output, pengurangan biaya

operasional hingga peningkatan keamanan kerja (Permana & Rachmawati, 2022). Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan menumbuhkan sikap disiplin terhadap karyawan dan menciptakan lingkungan kerhja yang nyaman bagi karyawan. Dalam budaya kaizen, perbaikan dilakukan secara kecil dan bertahap namun akan membawa hasil yang memuaskan. Maksud dari kecil dan bertahap adalah dengan biaya yang rendah dan jika dilakukan dengan bertahap dan berkelanjutan maka akan menuai hasil yang memuaskan.

b. Prinsip Budaya Kaizen

Penerapan budaya organisasi dalam perusahaan bergantung pada prinsip budaya kaizen. Menurut Wellington (1998:56), prinsip-prinsip *kaizen* yang sering diterapkan dalam budaya perusahaan di Jepang adalah:

1. Memfokuskan pada pelanggan

   Kaizen berfokus pada kepuasan pelanggan dan kebutuhan jangka panjang. Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, bisnis harus menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi.

2. Melakukan perbaikan secara terus menerus

   Setelah perbaikan diterapkan dengan baik, perusahaan tidak akan berhenti. Dalam proses desain, manufaktur, dan manajemen, setiap kemajuan akan digabungkan untuk membentuk standar prestasi kerja yang baru dan resmi.

3. Mengakui masalah secara terbuka

   Perusahaan Kaizen membiarkan setiap tim kerja mengemukakan masalahnya secara terbuka. Semua orang di tim, departemen, atau perusahaan

akan mendapat perhatian mereka, dan mereka akan menerima ide-ide penyelesaian masalah dari siapapun.

4. Mendorong keterbukaan

Perusahaan Kaizen lebih suka ruang kerja yang terbuka dan bersemangat, yang membuat kepemimpinan lebih jelas dan komunikasi lebih mudah.

5. Menciptakan tim kerja

Dalam sebuah perusahaan Kaizen, setiap pekerja bekerja sebagai tim yang dipimpin oleh seorang pimpinan tim. Sejauh mana tujuan tim dan kemampuan mereka bergantung pada keberhasilannya. Dengan pemeriksaan yang memadai dan keseimbangan dalam prestasi kerja, kegiatan tim dikendalikan.

6. Mengelola proyek lewat Tim Lintas Fungsional

Kaizen mengatakan bahwa tidak ada satu pun orang atau tim yang memiliki semua ide atau keterampilan terbaik untuk mengelola satu proyek secara efisien, bahkan dalam disiplin ilmu tertentu.

7. Mengembangkan Proses Hubungan Yang Tepat

Perusahaan kaizen diharapkan memiliki hubungan komunikasi yang harmonis dan menghindari konfrontasi antar pribadi.

8. Mengembangkan Disiplin Pribadi

Rasa hormat pada diri sendiri dan perusahaan menunjukkan kekuatan dan keutuhan dalam diri seseorang, serta kemampuan untuk bersatu dengan rekan kerja dan pelanggan.

9. Memberikan Informasi Kepada Setiap Karyawan

Kaizen memberikan syarat agar setiap karyawan mendapatkan informasi lengkap tentang perusahaan mereka secara induksi (formal, terstruktur, lengkap, dan berkepanjangan) selama masa kerja mereka.

10. Membuat Setiap Karyawan Menjadi Mampu

Membuat karyawan mampu berarti mereka memiliki keterampilan dan peluang untuk menerapkan informasi. Karyawan dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan dan diri mereka sendiri melalui pelatihan berbagai keterampilan, motivasi, tanggung jawab membuat keputusan, akses ke sumber data dan anggaran, umpan balik dan kompensasi.

c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya *kaizen***

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kaizen yaitu (Musman, 2021):

1) Team work atau kerjasama merupakan bentuk kerja yang menggabungkan beberapa kemampuan individu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
2) Personal dicipline atau nilai disiplin yang erat hubungannya dengan motivasi yang tumbuh jika memiliki keinginan untuk sebuah tujuan.
3) Improved morale atau peningkatan kualitas moral yang identik dengan budaya *kaizen* yang dijaga hingga saat ini.
4) Quality circle merupakan sebuah kontrol kualitas yang membawa peningkatan komunikasi dua arah antara staf dan manajemen.
5) Suggestion for improvement atau saran untuk perbaikan dalam sebuah perusahaan tidak semudah yang diduga karena perlu keterlibatan semua unsur dalam perusahaan.

d. **Indikator budaya *kaizen***

Adapun indikator budaya *kaizen* meliputi beberapa hal yaitu (Musman,2022):

1) Konsep 3 M (*Muda, Mura, dan Muri)*

Dalam Bahasa Jepang Muda berarti mengurangi pemborosan, *Mura* berarti mengurangi perbedaan dan *Muri* berarti mengurangi ketegangan. Konsep ini dibentuk untuk mengurangi kelelahan, meningkatkan kualitas mutu, mempergunakan waktu yang efektif dan efisiensi budaya.

2) Gerakan 5S

a) Seiri atau pemilahan

Melakukan pemisahan berbagai alat kerja yang perlu dan tidak diperlukan, membuang yang tidak perlu dan mencari penyebab dan menghilangkan penyebab sehingga tidak menimbulkan masalah.

b) Seiton atau penataan

Melakukan penyimpanan fungsional dan menata alat kerja dengan tepat dalam tata letak yang benar sehingga dapat digunakan pada saat kondisi mendesak dan menghilangkan waktu proses pencarian.

c) Seiso atau pembersihan

Yaitu disiplin di tempat kerja dengan menjaga kebersihan sebagai pemeriksaan terhadap tempat kerja.

d) Seiketsu atau pemantapan/perawatan

Melakukan manajemen visual dan pemantapan 5S seperti pemberian tanda, pengumuman, label kode dsb untuk mempertahankan seiri, seiton dan seiso agar dapat berlangsung terus menerus.

e) Shitsuke atau pembiasaan

Yaitu pembentukan kebiasaan dengan melakukan pelatihan/penyuluhan terhadap pekerja agar mentaati peraturan dan menciptakan tempat kerja dengan kebiasaan dan perilaku yang baik.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel II.1 Penelitian yang Relevan

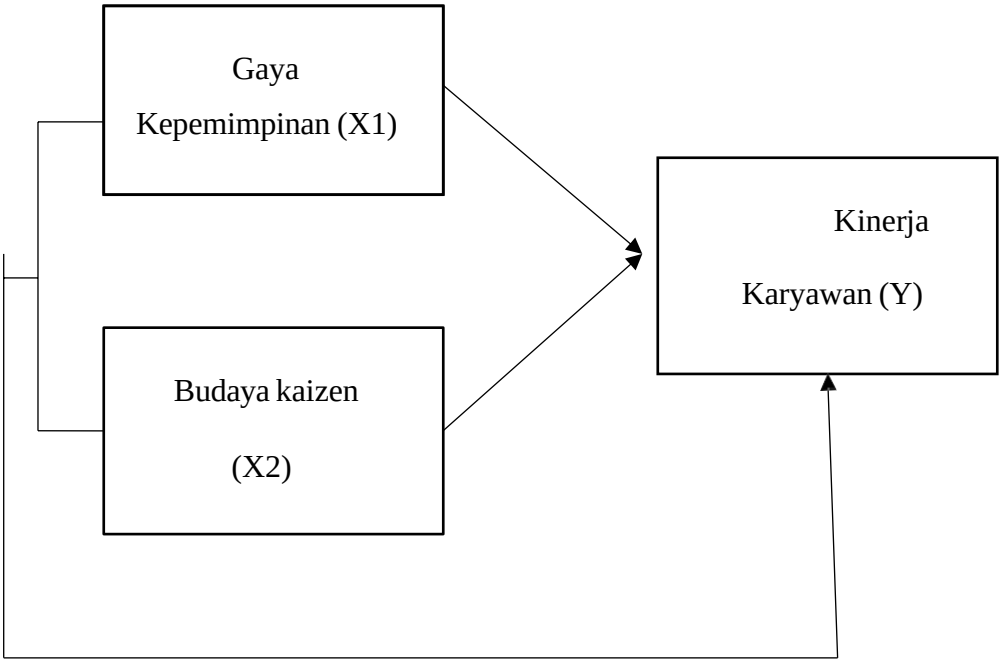
No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, Hasta Herlan Asyar (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Melzer Global Sejahtera Jakarta	Gaya kepemimpinan (X_1), Kinerja karyawan (Y)	Observasi, Wawancara, Kuesioner, Studi Dokumentasi	Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat.
2.	Siti Maryam, Renny Sri Purwanti,Mujaddid Faruk	Pengaruh budaya Kaizen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Kementrian Agama Kota Banjar)	Budaya Kaizen (X_1), Disiplin kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y)	Deskriptif kuantitatif	Adanya pengaruh positif dan searah variable budaya kaizen terhadap variable kinerja karyawan.
3.	Zuliatur Rohmah, Yusqi Mahfud (2021)	Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Wonosobo.	Budaya Kaizen (X_1), Disiplin Kerjan (X_2) dan Kompetensi (X_3), Pegawai Kantor (Y)	Pendekatan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner survei	Hasil yang diperoleh yaitu budaya kaizen, disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4.	Hamidi (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kinerja (X_2), Kinerja karyawan (Y)	Teknik pengumpulan data primer (kuesioner dan observasi) dan pengolahan data sekunder.	Hasil pengujian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Dian Sudiantini, Farhan Saputra (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan : Kepuasan Kerja, Loyalitas pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri	Kepuasan kerja (X_1), Loyalitas pegawai (X_2), Komitmen (X_3), Gaya kepemimpinan (Y)	Metode Kuantitatif dan kajian pustaka	Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhada gaya kepemimpinan, Loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan, dan komitmen pegawai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan.
6.	Senen, Krisnaldy, Gos Ishak (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan)	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2)	Metode Kuantitatif Deskriptif	Terdapat pengaruh yang kuat antara Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi pada Yayasan Nurul Ihsan.
7.	Yanuar Mulyo Prasetyo (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kaizen (X_2), Kesejahteraan (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y)	Metode penelitian Kuantitatif dengan wawancara dan kuisioner	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Budaya kaizen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Berpikir

Gaya kepemimpinan dan budaya kaizen adalah variabel bebas dalam penelitian ini, dan kinerja karyawan adalah variabel terikat.

Kerangka berpikir



Gambar II. 1 Kerangka Berpikir

a. Keterangan

Berdasarkan pemikiran kerangka diatas menunjukkan bahwa dapat disimpulkan kerangka pemikiran untuk hubungan antara variabel independent adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya kaizen (X2). Dan terdapat variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

b. Hipotesis

Hipotesis merupakan bagian terpenting dalam penelitian yang harus terjawab sebagai kesimpulan penelitian itu sendiri. Menurut Abdullah hipotesis adalah jawaban sederhana yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang diharapkan bisa memandu jalan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap variable kinerja karyawan

   Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial

2. Pengaruh variabel budaya kaizen terhadap variabel kinerja karyawan.

   Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kaizen terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kaizen terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial

3. Pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya kaizen terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

   Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya kaizen terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya kaizen terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

BAB III

METODE PENELITIAN

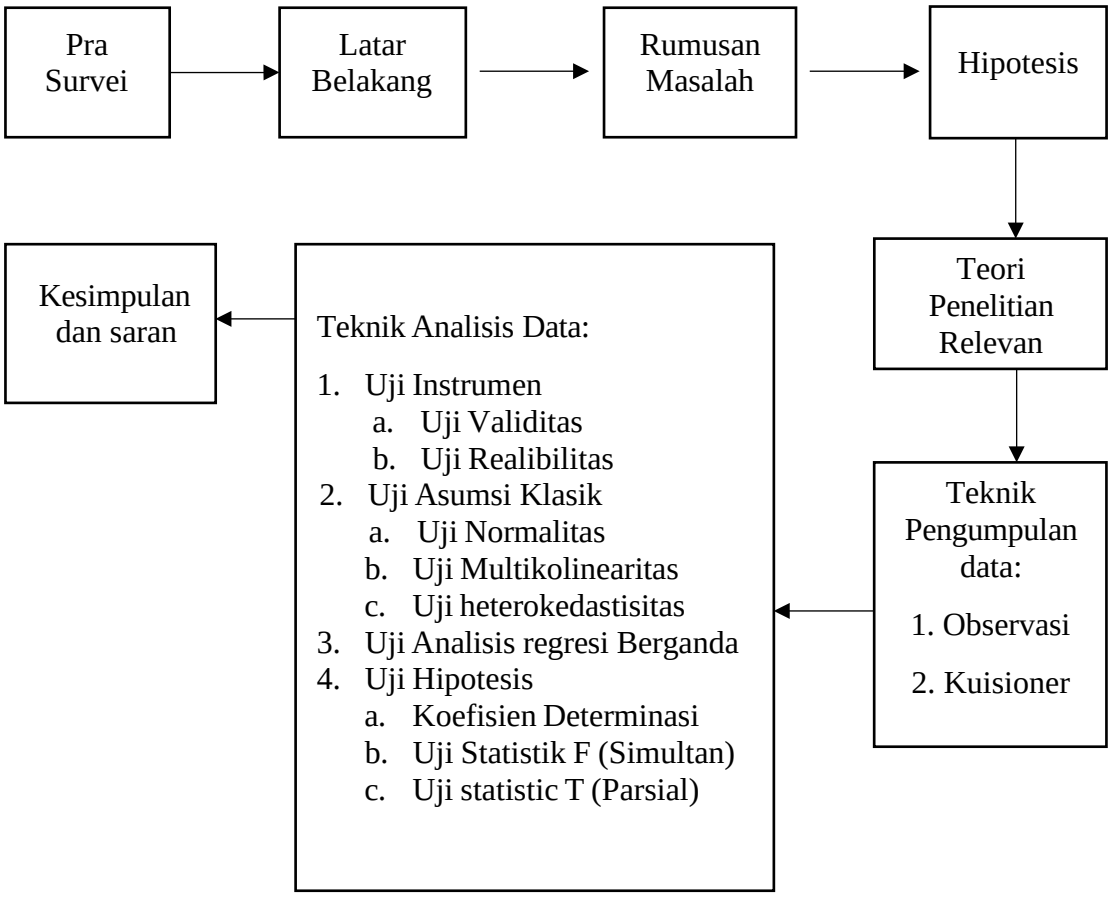
3.1 Desain Penelitian

penelitian ini berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kaizen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Robert Donmoyer (dalam Given, 2008) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan terhadap penelitian empiris yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan penampilan data dalam bentuk numerik daripada naratif (Prajitno, 2013).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka dan kuesioner (angket). Kemudian peneliti menggunakan teknik analisis data dengan melakukan uji Asumsi klasik, uji-T, uji-F, dan uji koefisien Determinasi, serta uji analisis berganda. Diakhir penelitian akan ditutup dengan kesimpulan dan saran untuk penelitian yang dibuat.

Peneliti menggambarkan desain penelitian sebagai berikut:



Gambar III. 1 Desain Penelitian

UNIVERSITAS

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan orang atau kasus atau objek, dimana hasil dari penelitian akan digeneralisasikan (Swarjana Ketut, 2022). populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi alat musik gitar di daerah Pulogadung Jakarta Timur yaitu sebanyak 1489 orang.

b. Sampel

Menurut Hibberts (2012) sampel adalah kumpulan elemen yang dipilih dari kelompok yang lebih besar. Tujuan dari kelompok yang lebih kecil ini (sampel) adalah untuk mengungkap informasi penting tentang populasi (Firmansyah & Dede, 2022). Sampel juga bisa dikatakan sebagai bagian dari populasi yang mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Apabila populasi besar d an penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Firmansyah & Dede, 2022). Untuk mengetahui ukuran sampel maka peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10% dengan rumus:

$$\mathbf{n} = \frac{\boldsymbol{N}}{\mathbf{1}+\boldsymbol{N}(\boldsymbol{e})^{\mathbf{2}}}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : tingkat toleransi kesalahan 10%

$$n = \frac{1489}{1+1.489(0,1)^{2}} = \mathbf{93,7 = 94\ orang}$$

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel memberikan Batasan dan penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian. Sugiyono mengungkapkan bahwa definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan diukur dari suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel membantu menentukan item-item yang diungkapkan dalam 29ndependen penelitian (Firmansyah & Dede, 2022).

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Firmansyah & Dede, 2022). Variabel yang terdapat dalam penelitian ini terdiri atas 2 variabel 29ndependent dan 1 variabel dependen, berikut adalah uraian kedua variabel tersebut:

1. Variabel independent atau dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen bebas (Purwanto, 2019). Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X. Variabel 29ndependent dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kaizen (X2).

2. Variabel dependen atau dalam 29ndepe Indonesia sering disebut dengan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Purwanto, 2019). Variabel dependen yang terdapat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Adapun deskripsi operasional variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang dimilikinya untuk mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi kelompok untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Arif Muhammad, 2024).

George R. Terry mengemukakan sejumlah kemampuan dan kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin agar berhasil dalam kepemimpininannya (Arif Muhammad, 2024), yaitu:

a. Energy, seorang pemimpin harus memiliki kekuatan mental dan fisik yang baik.
b. Emotional Stability, seorang pemimpin harus mempunyai kematangan emosional, tidak berprasangka buruk, pandai mengendalikan diri, dan mempunyai kepercayaan diri yang baik.
c. Human Relationship, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam menjalin hubungan dengan independen.
d. Personal Motivation, seorang pemimpin harus memiliki keinginan yang kuat dan motivasi diri untuk menjadi pemimpin.
e. Communication Skill, seorang pemimpin harus memiliki faktor kecakapan yang baik dalam berkomunikasi.
f. Teaching Skill, seorang pemimpin harus mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mendidik bawahannya agar dapat berkembang.
g. Sociall Skill, seorang pemimpin harus mempunyai keahlian di bidang social dan luwes dalam pergaulan.

h. Technical Skill, seorang pemimpin harus memiliki kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasi wewenang, 31ndepend konsep dan mengambil keputusan.

2. Budaya kaizen

Budaya kaizen merupakan budaya kerja yang berasal dari Jepang, berfokus pada perbaikan perusahaan dan kolaborasi antara manajer dan karyawan untuk meningkatkan keadaan agar lebih baik (Rohmah & Mahfud, 2021).

Salah satu metode paling dasar dalam penerapan kaizen adalah konsep 5S, yaitu:

a. Seiri (ringkas), memisahkan barang yang perlu dan tidak perlu.
b. Seiton (Rapi), menata dan mengatur barang sehingga mudah diambil jika diperlukan.
c. Seiso (Resik), menjaga kebersihan adalah bagian dari pemeriksaan.
d. Seiketsu (Rawat), mempertahankan kegiatan seiri, seiton, seiso agar tetap dalam keadaan rapi.
e. Shitsuke (Rajin), membiasakan untuk mematuhi peraturan yang ada.

3. Kinerja karyawan

kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2006) Pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual (Nurfitriani, 2022), antara lain:

a. Kualitas kerja, dapat dinilai berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan, serta tingkat kesempurnaan tugas berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

b. Kuantitas, dapat diukur dari bagaimana karyawan dapat menyelesaikan sejumlah tugas dan hasilnya.

c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu pekerjaan yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Efektivitas, untuk meningkatkan efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi, hasil dari setiap unit harus ditingkatkan, efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam melakukan pekerjaan, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

e. Kemandirian, merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f. Komitmen kerja, tingkat di mana karyawan terlibat dengan organisasi dan melakukan tanggung jawab.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian penting dari proses mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Memilih metode pengumpulan data yang tepat dan independen penelitian yang sesuai sangat penting untuk menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Data Primer**

   Data primer mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung dari responden (Purwanza Sena Wahyu, et al 2022). Data responden diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

a) Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono Kuesioner adalah serangkaian daftar pertanyaan yang disusun dengan baik yang dapat dikirim atau dibagikan kepada responden dan kemudian dikembalikan kepada peneliti (Purwanza et al., 2022). Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena dengan pemberian skor atau bobot nilai.

Gambar III. 2 Kriteria Skala penilaian

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	Diberi Skor 5
Setuju	Diberi skor 4
Netral	Diberi Skor 3
Tidak Setuju	Diberi Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Diberi Skor 1

b) Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber tidak langsung atau tangan kedua, seperti sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Data sekunder dilakukan dengan melakukan studi Pustaka dengan membaca buku, literatur, majalah, jurnal, dan publikasi lainnya. Data sekunder digunakan untuk melengkapi data primer sebagai data pendukung dalam penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang akan dianalisis berasal dari jawaban responden atas kuisioner yang dibagikan. Tujuan dari analisis data adalah untuk membuat data lebih sederhana sehingga lebih mudah dipahami. Berikut tahap analisa data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

3.5.1 Uji Kualitas Data

Tujuan uji kualitas data adalah agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan untuk mengetahui apakah data yang digunakan valid dan reliabel, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil dari penelitian. Uji kualita dari penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Validitas

Dalam konteks penelitian kuantitatif, validitas suatu penelitian berkaitan dengan sejauh mana seorang peneliti mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Golafshani (2003) secara khusus, validitas penelitian berakar pada pandangan empirisme yang menekankan pada bukti, objektivitas, kebenaran, deduksi, nalar, fakta, dan numerik (Bandur Agustinus & Prabowo Harjanto, 2021).

Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan pada kuisioner. Uji validitas dilakuan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Serta dalam penentuan layak atau tidaknya item yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

1. Jika $r_{hitung} > r$ tabel maka pertanyaan dianggap valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Secara Generik, reliabilitas dapat didefinisikan sebagai konsistensi dari sebuah metode dan hasil penelitian (Bandur, 2013). Secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil skor pada item kuisioner sehingga uji reliabilitas menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrument penelitian (Bandur Agustinus & Prabowo Harjanto, 2021).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji ststistik Cronbach Alpha. Rentangan nilai koefisien alpha berada pada kisaran 0 (tanpa reliabilitas) sampai dengan 1 (reliabilitas sempurna). Para ahli (Manning & Munro, 2006; Gregory, 2000; Nunally, 1978) menentukan nilai koefisien alpha sebagai berikut:

- 0 = Tidak mempunyai reliabilitas
- >0,70 = Reliabilitas dapat diterima
- >0,80 = Reliabilitas yang baik
- 0,90 = Reliabilitas yang sangat baik
- 1 = Reliabilitas sempurna

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda dapat dipergunakan (valid) dan dianggap baik. Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh seorang peneliti. Supranto mendefinisikan distribusi normal sebagai distribusi kontinu yang mengharuskan variabel yang diukur harus kontinu (Bandur Agustinus & Prabowo Harjanto, 2021).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya menurut Ghozali (2005) adalah:

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garfik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (36ndependent).

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan

oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF = 1/Tolerance). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2005).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari r esidual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

3.5.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis berganda merupakan salah satu 37 ndepe 37 ndepende untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel 37 ndependen terhadap sebuah variabel dependen (Bandur Agustinus & Prabowo Harjanto, 2021). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, sedangkan variabel dependennya adalah gaya kepemimpinan, dan budaya kaizen.

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

A = Konstanta

b1, b2 = Koefisien variabel 38ndependent

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Budaya Kaizen

E = Error/ variabel pengganggu

3.5.4 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Pengukuran besarnya pengaruh variabel 38ndependent terhadap nilai variabel dependen ditunjukan oleh besarnya koefisiensi determinasi (r^2). Nilai Koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya kaizen) sangat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan). Begitu juga sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan 38ndepe semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (sugiyono, 2013). Rumus koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien determinasi

Kriteria dalam malakukan analisis koefesien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel 39 ndependent terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel 39 ndependent terhadap variabel dependen kuat.

2. Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel 39ndependent (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara 39ndepen- sama atau simultan terhadap variabel dependen/ terikat. Apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain HA diterima, yang menyatakan bahwa variabel 39ndependent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Atau dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan HA diterima (Ghozali, 2013)

3. Uji Statistik T (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji secara 39ndepende apakah nilai rata-rata dari dua skor sampel memiliki perbedaan yang berarti (signifikan) secara independen (Bandur Agustinus & Prabowo Harjanto, 2021). Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai t hitung dengan t tabel. Dimana nilai t hitung > t tabel variabel independent secara individual mempengaruhi variabel 39ndependent (H0 ditolak dan menerima H1), sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka variabel 39ndependent secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (H0 diterima dan menolak H1). Untuk

mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Jika sig $< \alpha$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, dan jika sig $> \alpha$, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan profil responden dari penelitian, data deskriptif responden memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

A. Data Jumlah Kuesioner yang disebar

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. Penyebaran data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online menggunakan *google form* kepada 94 responden. Penyebaran kuesioner hingga semua kuesioner terjawab dan terkumpul kembali pada penelitian ini dimulai sejak tanggal 7 Juni 2024 sampai 9 Juni 2024. Distribusi Kuesioner beserta tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	94
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang dikembalikan	94
Kuesioner yang digunakan	94
Tingkat pengembalian *(Respons rate)* Kuesioner yang dikembalikan x 100% kuesioner yang dikirim	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan *(Useable respons rate)* Kuesioner yang diolah x 100% Kuesioner yang dikirim	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 94 eksemplar dengan tingkat pengembalian 100% sehingga total kuesioner yang digunakan sebanyak 94 buah.

B. Jenis Kelamin

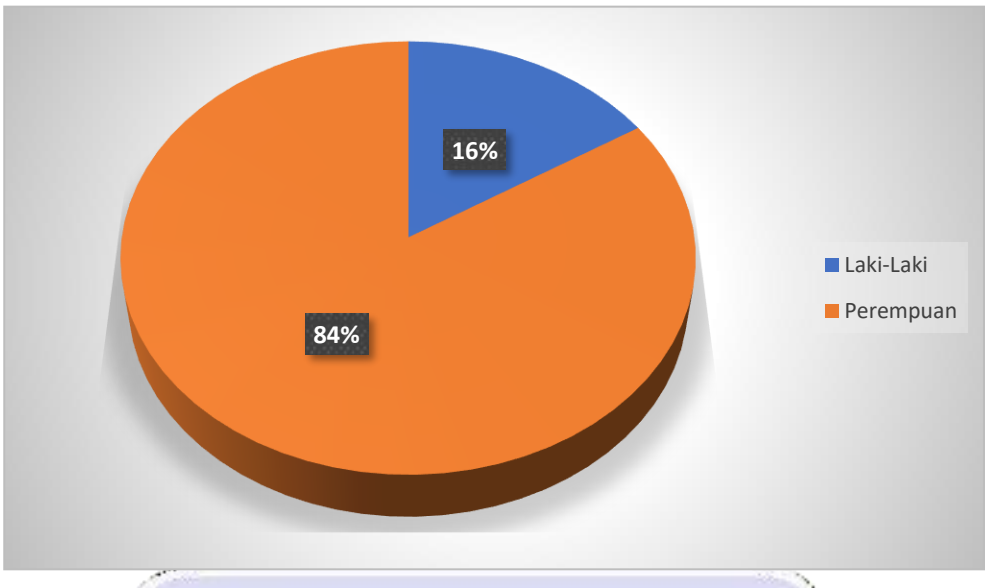
Penelitian ini dilakukan terhadap 94 karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	15	16%
Perempuan	79	84%
Total	**95**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 84%, sedangkan laki-laki 16%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2024

Gambar IV. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

C. Usia Responden

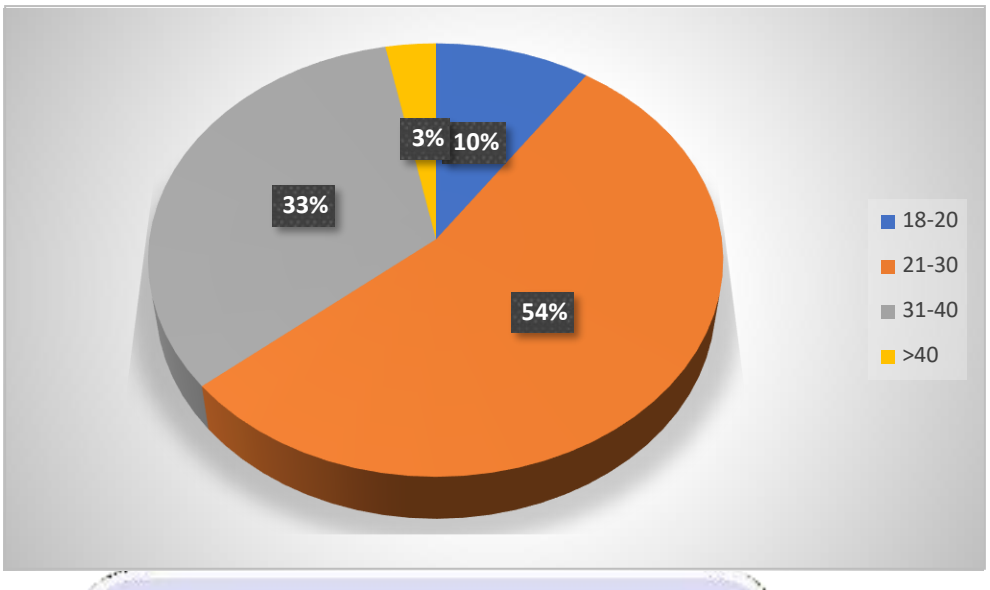
Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
18-20	9	10%
21-30	51	54%
31-40	31	33%
>40	3	3%
Total	**94**	**100%**

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perbandingan responden berdasarkan usia responden dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Data primer diolah 2024

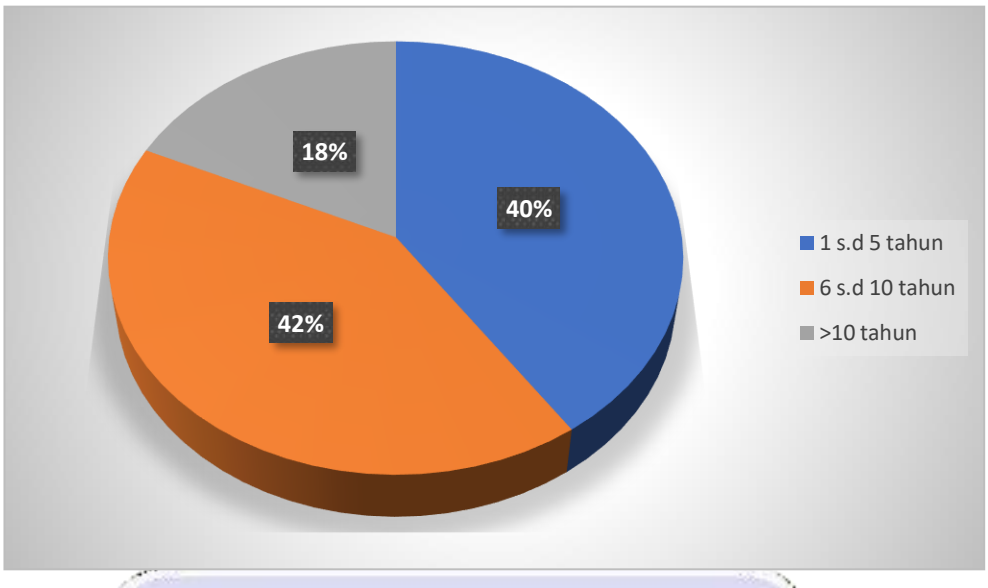
Gambar IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

D. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5	38	40%
6-10	39	18%
>10	17	42%
Total	**94**	**100%**



Sumber: Data primer diolah 2024

Gambar IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

E. Status Pekerjaan

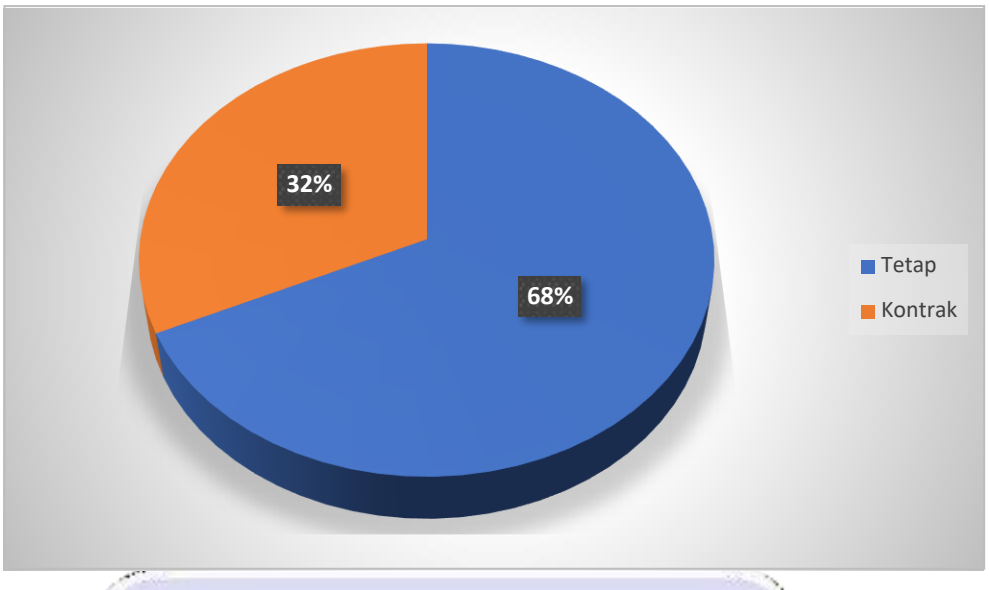
Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Karyawan	Frekuensi	Persentase
Tetap	64	68%
Kontrak	30	32%
Total	**94**	**100%**

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perbandingan responden berdasarkan masa kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah 2024

Gambar IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

a. Sejarah perusahaan

Yamaha Music merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perangkat elektronik yang inovatif untuk alat music digital serta peralatan audio. Berdiri pada tahun 1887 oleh Torakusu Yamaha dengan nama Nippon Gakki Co.,Ltd, saat ini sudah diganti dengan nama Yamaha Corporation Japan (YJC).

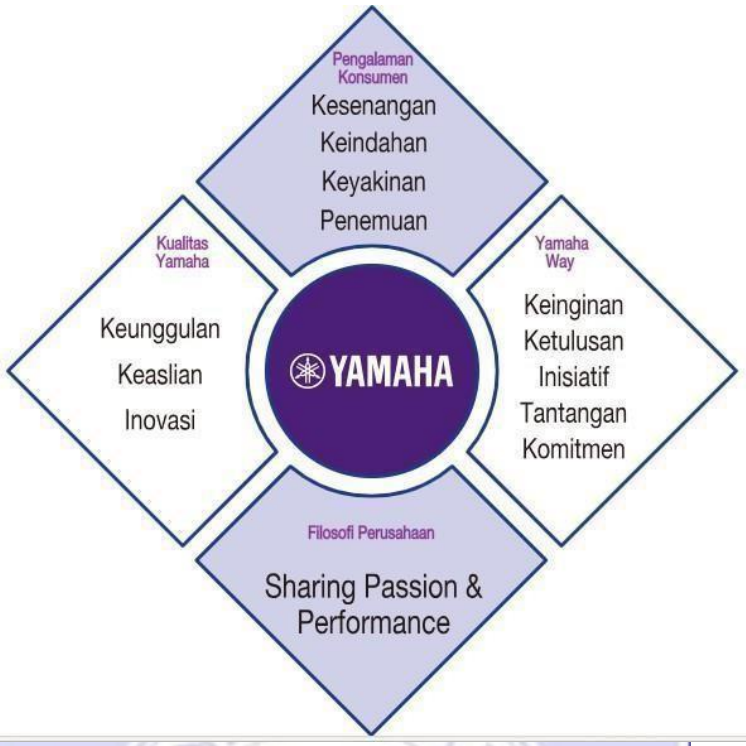
PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia (PT. YMMI) merupakan salah satu cabang Yamaha Corporation Japan (YCJ) yang berdiri pada tanggal 13 Maret 1989 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 September 1990. Tugas utamanya adalah memproduksi alat musik gitar akustik dan gitar elektrik. PT YMMI dibangun diatas luas tanah 22.250 meter persegi, PT YMMI memulai produksinya pada tahun 1990 dengan produk-produk akustik gitar. Kemudian pada tahun 1991 sampai sekarang, PT YMMI telah menambah jajaran produknya

dengan memproduksi elektrik gitar yang telah di ekspor ke 60 negara di dunia, antara lain Amerika, Eropa, Australia, Asia dan Timur Tengah. Karena mempunyai karakter memproduksi beraneka ragam produk dengan harga jual yang terjangkau, PT YMMI telah berhasil meraih dua penghargaan ISO. Dengan penghargaan tersebut memberi dampak perkembangan yang pesat PT. YMMI dari tahun ke tahun hingga saat ini, PT. YMMI terus melakukan kapasitas produksi, kualitas produk dan berbagai inovasi guna menghasilkan produk terbaik (https://id.yamaha.com).

b. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam menjalankan usahanya, Yamaha memiliki visi dan misi perusahaan yang terangkum dalam kerangka filosofis yang membentuk fondasi manajemen bisnis di Yamaha Group. Filosofi Yamaha terdiri atasempat unsur, “filosofi perusahaan”, “Customer Experience”, “kualitas Yamaha”, dan “Yamaha Way”.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

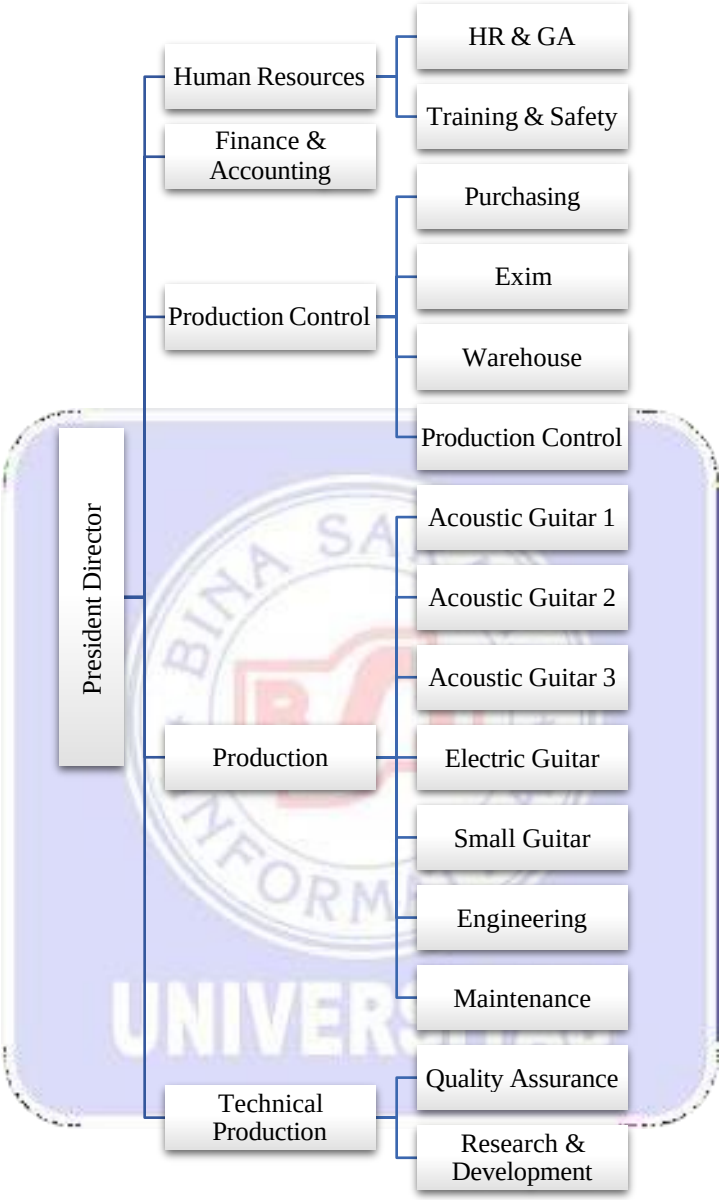


Sumber: Website resmi perusahaan (https://id.yamaha.com).

Gambar IV. 5 Diagram Filosofi Yamaha

Filosofi perusahaan menjelaskan keberadaan Yamaha sebagai sebuah perusahaan dan sasaran yang ingin dicapai melalui Kerjasama. Pengalaman konsumen memberi contoh arti "berbagi gairah dan performa" dari sudut pandang konsumen. Kualitas Yamaha sebagai kumpulan kriteria yang mendukung keinginan Yamaha pada kualitas produk dan jasa serta dedikasi terhadap keunggulan di bidang manufaktur. Yamaha Way menjelaskan cara piker yang harus diadopsi oleh semua karyawan grup.

c. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: Data HR PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia

Gambar IV. 6 Struktur PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (n-2). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 6 Hasil pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	R tabel	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan			
1	1	0,919	0,3494	Valid
2	2	0,923	0,3494	Valid
3	3	0,864	0,3494	Valid
4	4	0,873	0,3494	Valid
5	5	0,874	0,3494	Valid
6	6	0,865	0,3494	Valid
7	7	0,879	0,3494	Valid
8	8	0,878	0,3494	Valid
9	9	0,902	0,3494	Valid
10	10	0,914	0,3494	Valid
	Budaya Kaizen			
1	1	0,891	0,3494	Valid
2	2	0,910	0,3494	Valid
3	3	0,848	0,3494	Valid
4	4	0,854	0,3494	Valid
5	5	0,838	0,3494	Valid
6	6	0,832	0,3494	Valid
7	7	0,842	0,3494	Valid
8	8	0,879	0,3494	Valid
9	9	0,903	0,3494	Valid
10	10	0,917	0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan			
1	1	0,884	0,3494	Valid
2	2	0,913	0,3494	Valid
3	3	0,865	0,3494	Valid
4	4	0,833	0,3494	Valid
5	5	0,825	0,3494	Valid
6	6	0,821	0,3494	Valid
7	7	0,869	0,3494	Valid
8	8	0,894	0,3494	Valid

9	9	0,903	0,3494	Valid
10	10	0,930	0,3494	Valid
11	11	0,983	0,3494	Valid
12	12	0,929	0,3494	Valid

Sumber: Data Primer diolah,2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel sebesar 0,3494. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas digunakan dengan rumus Alpha Cronbach. Pengujian reabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha > dari 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	**Alpha**	**Standar Cronbach Alpha**	**Keterangan**
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,970	0,70	Reliabel
Budaya Kaizen (X2)	0,988	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,993	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah,2024

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,9 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga untuk selanjutnya

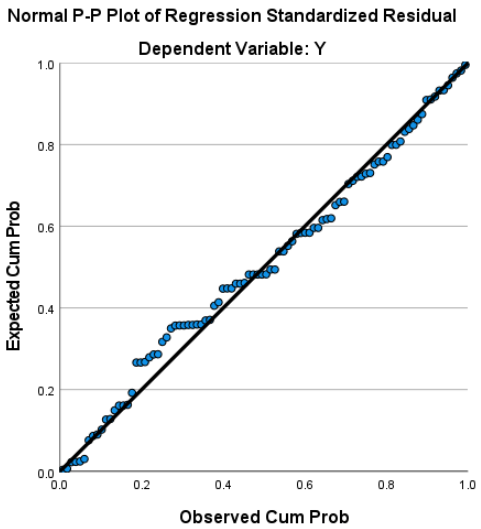
item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar dibawah ini akan menunjukkan hasil uji normalitas gaya kepemimpinan, dan Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan.



Sumber: Data primer yang diolah,2024

Gambar IV. 7 Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan gambar diatas P-P Plot diatas menunjukan adanya garis lurus melintang dari pojok kiri bawah hingga ke kanan atas atau membentuk arah diagonal, sehingga dapat disebut sebagai garis acuan normalitas. Disekitar garis acuan normalitas tersebut, terlihat data yang diwakili dengan titik-titik tersebut disekitar garis acuan. Dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, oleh karena itu model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini menunjukan bahwa Residual terdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik kolomogorov-smirnov (k-s). jika nilai signifikan dari pengujian kolomogorov-smirnov lebih besar dari 0,005 berarti data normal (Ghozali, 2013)

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Tabel IV. 8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			94
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.86609439
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.049
	Negative		-.083
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.111
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.108
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.100
		Upper Bound	.116

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-smirnov yaitu 0,111 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi multikolinearitas adalah (Ghozali, 2005):

- Jika nilai toleransi > 0,10 dan VIF (Varians Inflation Factor) < 10 berkesimpulan tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

- Jika nilai toleransi < 0.10 dan VIF (Varians Inflation Factor) > 10 maka berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel IV. 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya_Kepemimpinan	.235	4.253
	Budaya_Kaizen	.235	4.253

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

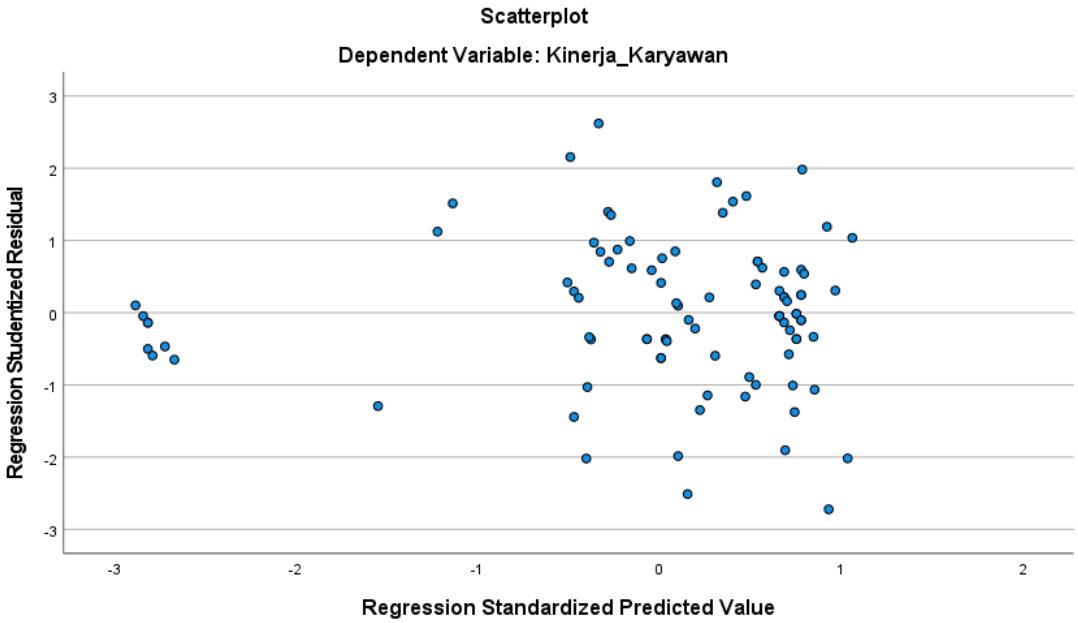
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih < 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas > 10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

8.3.1 4.3.3 Uji Heterokedastiditas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Apabila pada grafik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada

sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Gambar IV. 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel gaya kepemimpinan dan budaya kaizen yang menginterpretasikan variabel kinerja.

4.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas),. Pengujian regresi linear berganda ini dilakukan dengan satu variabel

dependen dan dua variabel independen dengan persamaan regresi linear yaitu Y = a + b1X1 + b2X2.

Tabel IV. 10 persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.758	1.453		.522	.603
	Gaya Kepemimpinan	.252	.074	.209	3.418	.001
	Budaya Kaizen	.912	.072	.771	12.603	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}758 + 0{,}252\ X_1 + 0{,}912\ X_2}$$

Dimana:

Y = Kinerja

0,758 = Konstanta

0, 252, 0,912 = Koefisien

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Kaizen

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa:

1. nilai konstanta sebesar 0,758, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 0,758.

2. Koefisien X_1 0,252 menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,252.
3. Koefisien X_2 0,912 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Kaizen sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,912.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji T (Pengujian hipotesis secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel independent (gaya kepemimpinan dan budaya kaizen) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan <0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung >0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel IV. 11 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.758	1.453		.522	.603
	Gaya Kepemimpinan	.252	.074	.209	3.418	.001
	Budaya Kaizen	.912	.072	.771	12.603	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah,2024

1. **Uji Hipotesis 1 (H1): Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja**

Perumusan Hipotesis:

- Ho : βi = 0 tidak ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
- Ha : βi > 0 terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Dari tabel IV.11 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan t hitung menunjukkan nilai sebesar 3,418 . artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,001<0.05) dan t hitung lebih besar dari t tabel (3,418>1,986), maka H0 ditolak dan Ha diterima. dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 "Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

2. **Uji Hipotesis 2 (H2): Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja**

Perumusan hipotesis:

- Ho : βi = 0 tidak ada pengaruh positif antara Budaya Kaizen dengan kinerja karyawan.
- Ha : βi > 0 terdapat pengaruh positif antara Budaya Kaizen dengan kinerja karyawan.

Dari tabel IV.11 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Budaya Kaizen mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 12,603. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000<0,05) dan t hitung lebih besar dari t tabel (12,603>1,986), maka H0 ditolak dan Ha diterima. sehingga dapat disimpulkan

bahwa hipotesis H2 “Budaya Kaizen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

4.5.2 Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terika yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability F lebih kecil dari 0,05 dan memiliki F hitung lebih besar daripada F tabel, maka model regresi dalam penelitian ini layak dan menunjukkan bahwa variabel independent secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali,2013). Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji-F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8778.860	2	4389.430	522.860	.000[b]
	Residual	763.948	91	8.395		
	Total	9542.809	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 522,860. Nilai ini lebih besar daripada F tabel sebesar 3,10. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang hanya sebesar 0,000 Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kaizen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (ghozali, 2005).

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial Gaya kepemimpinan (X1)

Uji koefisien determinasi parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883[a]	.780	.778	4.775

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,780, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 78%. Sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian ini.

2. Uji Koefisian Determinasi Parsial Budaya Kaizen (X2)

Uji koefisien determinasi parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954[a]	.910	.909	3.061

a. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,954, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kaizen (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 95,4%. Sedangkan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

4.6.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Hasil koefisien determinasi simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959[a]	.920	.918	2.897

a. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,920, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

dan Budaya Kaizen (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 92%. Sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Oleh karena itu, kuesioner penelitian dapat digunakan sebagai alat yang dapat diandalkan untuk menilai masing-masing variabel penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan budaya kaizen maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan koefisien regresi berganda , gaya kepemimpinan mendapat nilai 0,252 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,252. Koefisien bernilai positif, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Jika gaya kepemimpinan dilakukan dengan benar maka kinerja karyawan PT Yamaha Music Mfg. Indonesia akan meningkat.

Melalui hasil perhitungan Uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,418 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia.

Adapun teori yang mendukung penelitian ini yaitu teori dari *Path-Goal* yang menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin memengaruhi motivasi dan prestasi karyawan dalam berbagai lingkungan kerja. Teori ini berasal dari teori pengharapan, di mana motivasi seorang pekerja didasarkan pada keyakinan bahwa prestasi tinggi adalah cara untuk mendapatkan hasil positif dan menghindari hasil negatif. Teori Path menjelaskan bagaimana perilaku (gaya) seorang pemimpin memengaruhi prestasi bawahannya di tempat kerja.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, Hasta Herlan Asyar 2021) yang menguji ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Melzer Global Sejahtera Jakarta"*** dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dari Hamidi (2022) dengan judul ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja karyawan".*** Hasil penelitian meyatakan bahwa pada hipotesis pertama diperoleh bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

4.6.2 Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan koefisien regresi berganda , Budaya Kaizen mendapat nilai 0,252 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan Budaya Kaizen mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,912. Koefisien bernilai positif, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Budaya Kaizen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika Budaya Kaizen meningkat maka kinerja karyawan PT Yamaha Music Mfg. Indonesia akan meningkat.

Melalui hasil perhitungan Uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 12,603 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

Adapun teori yang mendukung penelitian ini yaitu teori dari Wellington (1998:56) yang menyatakan bahwa salah satu prinsip Kaizen yang sering digunakan perusahaan Jepang adalah membuat karyawan mampu. Ini berarti memberikan kemampuan dan kesempatan untuk menerapkan informasi. Karyawan dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada perusahaan dan kinerjanya melalui pelatihan berbagai keterampilan, motivasi, tanggung jawab membuat keputusan, akses ke sumber data dan anggaran, umpan balik, dan kompensasi.

Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh (Nilawati, 2020) tentang ***"Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Toto Indonesia"*** yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dari Ujang Suhenda (2020) tentang ***"Pengaruh Budaya Kaizen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rusli Vinion Sakti (2020)".*** Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kaizen memiliki hubungan yang signifikan dengan indikator pembentuknya yaitu Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, dan Shitsuke. Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan indikator pembentuknya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, dan tanggung jawab. Hasil analisis model struktural menunjukan pengaruh yang signifikan antara budaya kaizen terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dari perhitungan uji F dimana F-hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 522,860. Nilai ini lebih besar daripada F tabel sebesar 3,10. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kaizen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali".*** Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan Budaya kaizen terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan Budaya Kaizen secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

5 Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar atau kontribusi terhadap penelitian lebih lanjut dalam bidang kepemimpinan, dengan menambahkan bukti empiris atau menguji teori-teori yang mungkin belum banyak diuji sebelumnya. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai implikasi untuk pengembangan kebijakan organisasi, seperti kebijakan pelatihan atau pengembangan.

6 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi pimpinan dan seluruh karyawan untuk saling membenahi diri sehubungan dengan peningkatan kualitas dan produktivitas perusahaan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang tepat dan pelaksanaan budaya kaizen yang konsisten.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan penelitian.
2. Adanya kemampuan responden yang kurang memahami pernyataan pada kuesioner dan kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga memiliki kemungkinan hasil penelitian kurang akurat.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beberapa faktor kualitas kinerja karyawan sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, sehingga diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan dan budaya kaizen terhadap kinerja dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas dan penggunaan instrumen penelitian berbeda dan lebih lengkap.

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

BAB V

PENUTUP

4.8 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan nilai t hitung 3,418 > t tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,001<0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia dengan arah positif, artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan nilai t hitung 12,603> t tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kaizen memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia dengan arah positif, artinya semakin tinggi Budaya Kaizen yang diterapkan karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
3. Berdasarkan hasil uji f dengan nilai f hitung 522,860 > f tabel 3,10 dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. YMMI.

4.8 Saran

Hasil penelitian dari koefisien determinasi untuk variabel gaya kepemimpinan dan budaya kaizen yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R Square* sebesar 92% yang berarti kuat, sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh variabel independent lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan serta keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan, sebaiknya PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi, kemampuan komunikasi dan mengungkapkan gagasan yang dimiliki. Pada variabel budaya kaizen perusahaan diharapkan memberikan pengetahuan kepada karyawan tentang budaya kaizen yang lebih dalam. Pada variabel kinerja perusahaan harus memberikan apresiasi kepada kinerja atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya, disarankan jika akan melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT. Yamha Music Manufacturing Indonesia dengan objek dan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena kontribusi dari gaya kepemimpinan dan budaya kaizen hanya sebagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja, yang berarti masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. YMMI.

DAFTAR PUSTAKA

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, *1*(2), 85–114. https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937

Nilawati, S. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto Indonesia. *Dynamic Management Journal*, *3*(2), 90–100. https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.2377

Nurul, A., Zubainur, C. M., & Munzir, S. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(11), 2377–2393.

Permana, I., & Rachmawati, D. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(1), 27–33.

Prajitno, S. B. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif. *Jurnal. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.(Tersedia Di Http://Komunikasi. Uinsgd. Ac. Id)*, 1–29.

Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *1*(1), 77–86. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8

Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, *6115*, 196–215. https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554

Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).

Rohmah, Z., & Mahfud, Y. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, *3*(1), 40–49. https://doi.org/10.32500/jebe.v3i1.1994

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.

Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, *1*(1), 85–95. https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243

Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 15. https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(3), 56. https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890

Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, *2*(1), 37–48. https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73

Yamaha Music. *Yamaha Make Waves (2024). https://id. Yamaha.com*

Zahratulfarhah, Z., Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, & Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metedologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(2), 118–130. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM	: 64201663
Nama Lengkap	: Erin Indriani
Tempat/ Tanggal Lahir	: Cirebon, 01 Maret 2000
Alamat Lengkap	: Dusun 02 RT 03 RW 04 Desa Karangwangi Kecamatan Karangwareng Kab. Cirebon

II. Pendidikan

1. SD Negeri 1 Karangwangi, lulus tahun 2012
2. SMP Negeri 1 Karangsembung, lulus tahun 2015
3. SMK Negeri 1 Lemahabang, lulus tahun 2018

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi/ Pekerjaan

1. PKL sebagai teller di kantor POS Kuningan Jawa Barat, tahun 2017
2. Bekerja di PT. Yamaha Music Manufacturing Asia sebagai Staff & Indirect, tahun 2018 s.d. tahun 2020.

Jakarta, 30 Juni 2024

Erin Indriani

YAMAHA

PT. YAMAHA MUSIC MANUFACTURING INDONESIA
Jl. Pulobuaran Raya No. 1, Kawasan Industri Pulogadung,
Jakarta Timur 13930, Indonesia
Telp : (021) – 4613234 (Hunting), Fax : (021) – 4600585

Nomor : No. 939/YMMI/VIII/2024
Perihal : Surat Keterangan selesai Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: : Eko Supriyanto
Jabatan : Kepala Kelompok Departemen Acoustic Guitar 3

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini:

Nama : Erin Indriani
NIM : 64201663
Program Studi : Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melakukan Riset pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia terhitung sejak 30 Maret 2024 sampai dengan 30 April 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Juni 2024

Eko Supriyanto
Kepala Kelompok Dept. Acoustic Guitar 3

skripsian (AutoRecovered)

ORIGINALITY REPORT

15%	14%	7%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to University of Wollongong Student Paper	1%
2	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
4	repository.bsi.ac.id Internet Source	1%
5	www.coursehero.com Internet Source	1%
6	ejournal.universitasmahendradatta.ac.id Internet Source	1%
7	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	1%
8	repository.nusamandiri.ac.id Internet Source	<1%
9	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1%

102

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Responden Penelitian

Di tempat

Bersama ini saya:

Nama : Erin Indriani

NIM : 64201663

Keterangan : Mahasiswi S1, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika jakarta.

Terkait dengan penelitian yang akan saya teliti, dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YAMAHA MUSIC MANUFACTURING INDONESIA",** Maka untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan penelitian ini, saya mohon kesediaan saudara/I mengisi daftar pertanyaan yang saya ajukan. Kesediaan saudara/i mengisi daftar pertanyaan yang saya ajukan. Kesediaan saudara/i merupakan bantuan yang sangat bernilai bagi saya.

Akhir kata, atas bantuan saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Erin Indriani

A. IDENTITAS RESPONDEN

1) Nama :
2) Jenis Kelamin
   - ☐ Laki-laki
   - ☐ Perempuan
3) Usia:
   - ☐ 18-20
   - ☐ 21-30
   - ☐ 31-40
   - ☐ >40
4) Masa Kerja:
   - ☐ 1-5 Tahun
   - ☐ 5-10 Tahun
   - ☐ >10 Tahun
5) Status:
   - ☐ Karyawan Tetap
   - ☐ Karyawan Kontrak

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Petunjuk Pengisian: Berilah jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS : sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

No	pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan saya selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka.					
2	Pemimpin saya mampu memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan kerja.					
3	Pimpinan saya selalu memberikan keputusan yang tidak bisa dirubah oleh siapapun.					
4	Jika muncul permasalahan, pimpinan bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi.					
5	pimpinan saya selalu mendengarkan masukan serta memperhatikan kebutuhan karyawan.					
6	Pimpinan saya selalu memberikan ruang kepada bawahan untuk mengutarakan pendapatnya					
7	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.					
8	Pimpinan saya selalu bermusyawarah dengan bawahan ketika mengambil keputusan.					
9	Pimpinan saya bisa membangun hubungan kerja yang baik dengan bawahan.					
10	Pimpinan saya selalu memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyuarakan aspirasinya.					

BUDAYA KAIZEN (X2)

No	pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu mengklasifikasikan barang dan peralatan kerja mencakup yang diperlukan saja.					
2	Saya mampu menyederhanakan proses yang tidak perlu dalam bekerja.					
3	Saya melakukan penataan pada alat kerja untuk meningkatkan efisiensi.					
4	saya membersihkan area kerja secara berkala dan kontinyu.					
5	Saya membersihkan alat kerja dan mesin sesuai dengan SOP.					
6	Saya melakukan perawatan mesin dan alat kerja sesuai dengan SOP.					
7	Saya melakukan perawatan terhadap mesin dan alat-alat yang menjadi tanggung jawab saya					
8	Saya mampu menjadikan kegiatan 5S/5R sebagai suatu kebiasaan dalam jangka panjang untuk perbaikan terus menerus.					
9	Saya merapikan barang-barang yang ada di area kerja					
10	Saya melakukan aktivitas bekerja sampai jam kerja selesai.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan.					
2	Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu yang telah ditentukan.					
5	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien					
6	Saya mampu menggunakan peralatan kerja sesuai dengan peruntukannya.					
7	Saya mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.					
8	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain					
9	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada					
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
11	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya merasa berat jika meninggalkan perusahaan meskipun sangat ingin sekali.					

Data Hasil Kuesioner Penelitian

Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)										Total X1
	x1.1	X1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	
1	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
3	2	4	2	5	4	5	4	5	5	4	40
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
6	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
7	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
8	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	45
9	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
10	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
11	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
12	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
13	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
14	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
15	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
16	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
17	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	18
18	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
19	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	43
20	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
21	4	4	5	2	2	2	5	5	4	5	38
22	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
23	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	16
24	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	16
25	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
26	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	17
27	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35
28	5	4	4	5	4	4	2	3	5	4	40
29	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	17
30	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	16
31	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
32	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
33	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	15
34	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	44
35	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	25
36	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
37	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45

38	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	16
39	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
40	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
41	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	35
42	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	36
43	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	45
44	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	39
45	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	31
46	2	1	2	3	3	2	5	2	3	3	26
47	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	38
48	5	5	2	4	4	4	3	2	4	5	38
49	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	35
50	3	3	2	4	3	4	2	5	4	4	34
51	5	4	2	4	3	3	2	3	4	4	34
52	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	39
53	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
54	5	4	2	4	5	5	1	4	5	4	39
55	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
56	1	3	5	5	5	5	2	5	5	5	41
57	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
59	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	46
60	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
61	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	36
62	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	33
63	5	5	5	2	1	2	5	1	2	2	30
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	3	4	4	2	5	5	2	5	4	5	39
66	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	39
67	4	3	2	5	3	3	4	3	4	4	35
68	4	3	3	5	5	4	3	4	5	5	41
69	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	35
70	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
71	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
72	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	34
73	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
74	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	32
75	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	37
76	3	4	2	4	3	4	1	3	4	4	32
77	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34
78	5	4	2	4	4	3	3	3	5	5	38
79	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	34
80	4	4	2	5	4	4	5	2	3	4	37
81	4	5	1	5	4	5	1	4	4	4	37

82	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	26
83	3	4	5	2	2	2	4	2	3	2	29
84	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	35
85	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	33
86	5	4	5	3	2	1	5	1	3	2	31
87	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
88	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	40
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
90	5	4	2	5	5	5	1	4	5	5	41
91	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	31
92	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	33
93	3	3	1	4	3	3	1	3	3	3	27
94	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	43

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

Data Hasil Kuesioner Penelitian

Variabel Budaya Kaizen (X2)

	Variabel budaya Kaizen (X2)										Total X2
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
6	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
7	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
8	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
9	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
10	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
11	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	42
12	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
13	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
14	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
15	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
16	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
17	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	17
18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
19	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
20	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
21	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
22	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
23	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	16
24	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	16
25	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
26	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	15
27	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	36
28	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
29	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	16
30	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	17
31	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
32	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
33	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	16
34	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
35	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	27
36	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
37	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46

38	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	16
39	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
40	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
41	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	46
42	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
46	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	39
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	37
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
52	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	43
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	2	4	5	5	5	5	3	5	5	3	42
57	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
60	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	43
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
64	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
65	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
66	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	2	4	5	5	5	4	4	5	4	2	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
73	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
75	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	43
76	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
77	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36
78	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	41
79	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	28
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48

82	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
83	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
84	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	44
85	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	45
86	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
90	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
91	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
92	3	3	3	5	5	4	3	4	3	4	37
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
94	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

Data Hasil Kuesioner Penelitian

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)													total Y
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	54
2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	54
3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	53
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	53
6	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	43
7	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	53
8	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	54
9	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
10	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	53
11	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	55
12	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	55
13	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	54
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
15	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	54
16	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	54
17	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	19
18	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	53
19	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	54
20	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	56
21	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	56
22	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	55
23	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	18
24	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	19
25	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	53
26	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	19
27	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	43
28	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	53
29	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	18
30	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	19
31	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	54
32	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	52
33	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	19
34	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	54
35	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	28
36	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	55
37	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	54

38	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	19
39	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	54
40	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	57
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
43	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	40
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	48
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	48
49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	45
50	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	42
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	47
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	55
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	50
57	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	52
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
62	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	3	48
63	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	42
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
65	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
67	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	45
68	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3	48
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
70	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
71	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
73	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
74	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
76	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	46
77	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38
78	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	42
79	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	38
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
81	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	3	51

82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
83	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	43
84	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	48
85	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	54
86	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	49
87	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
88	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	5	41
89	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	40
90	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	50
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
92	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46
94	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	56

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

Hasil Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X
X1.1	Pearson Correlation	1	.829**	.885**	.784**	.798**	.746**	.756**	.732**	.807**	.821**	.919**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.829**	1	.745**	.791**	.804**	.761**	.832**	.781**	.816**	.839**	.923**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.885**	.745**	1	.593**	.704**	.656**	.786**	.727**	.778**	.785**	.864**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.784**	.791**	.593**	1	.772**	.884**	.665**	.719**	.818**	.746**	.873**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.798**	.804**	.704**	.772**	1	.764**	.690**	.729**	.761**	.765**	.874**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.746**	.761**	.656**	.884**	.764**	1	.652**	.717**	.829**	.687**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.756**	.832**	.786**	.665**	.690**	.652**	1	.803**	.732**	.883**	.879**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.732**	.781**	.727**	.719**	.729**	.717**	.803**	1	.746**	.868**	.878**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.807**	.816**	.778**	.818**	.761**	.829**	.732**	.746**	1	.727**	.902**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.821**	.839**	.785**	.746**	.765**	.687**	.883**	.868**	.727**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X	Pearson Correlation	.919**	.923**	.864**	.873**	.874**	.865**	.879**	.878**	.902**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS

Variabel Budaya Kaizen (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.781**	.867**	.895**	.857**	.857**	.838**	.865**	.833**	.873**	.943**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.781**	1	.789**	.848**	.785**	.828**	.826**	.831**	.742**	.904**	.908**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.867**	.789**	1	.790**	.884**	.843**	.878**	.797**	.829**	.834**	.927**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.895**	.848**	.790**	1	.767**	.870**	.844**	.833**	.881**	.841**	.932**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.857**	.785**	.884**	.767**	1	.736**	.865**	.845**	.781**	.861**	.912**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.857**	.828**	.843**	.870**	.736**	1	.782**	.824**	.804**	.861**	.915**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.838**	.826**	.878**	.844**	.865**	.782**	1	.763**	.896**	.798**	.924**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.865**	.831**	.797**	.833**	.845**	.824**	.763**	1	.670**	.935**	.911**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.833**	.742**	.829**	.881**	.781**	.804**	.896**	.670**	1	.677**	.881**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.873**	.904**	.834**	.841**	.861**	.861**	.798**	.935**	.677**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.943**	.908**	.927**	.932**	.912**	.915**	.924**	.911**	.881**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.752**	.812**	.887**	.828**	.839**	.873**	.850**	.881**	.852**	.839**	.872**	.927**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.752**	1	.833**	.837**	.858**	.787**	.888**	.803**	.860**	.832**	.839**	.844**	.914**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.812**	.833**	1	.762**	.892**	.874**	.819**	.845**	.852**	.843**	.832**	.842**	.919**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.887**	.837**	.762**	1	.782**	.875**	.892**	.856**	.889**	.868**	.871**	.866**	.938**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.828**	.858**	.892**	.782**	1	.787**	.826**	.886**	.809**	.846**	.871**	.885**	.924**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.839**	.787**	.874**	.875**	.787**	1	.791**	.825**	.856**	.816**	.816**	.823**	.910**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.873**	.888**	.819**	.892**	.826**	.791**	1	.769**	.904**	.851**	.885**	.868**	.936**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.850**	.803**	.845**	.856**	.886**	.825**	.769**	1	.745**	.858**	.870**	.837**	.913**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.881**	.860**	.852**	.889**	.809**	.856**	.904**	.745**	1	.830**	.831**	.845**	.930**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.852**	.832**	.843**	.868**	.846**	.816**	.851**	.858**	.830**	1	.789**	.876**	.924**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.839**	.839**	.832**	.871**	.871**	.816**	.885**	.870**	.831**	.789**	1	.786**	.923**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.872**	.844**	.842**	.866**	.885**	.823**	.868**	.837**	.845**	.876**	.786**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.927**	.914**	.919**	.938**	.924**	.910**	.936**	.913**	.930**	.924**	.923**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS