

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya *Kaizen* Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Yamaha Music Manufacturing Indonesia**

Erin Indriani¹, Dr. Al Ghazali, S.Ag, MM.²

Universitas Bina sarana Informatika¹, Universitas Bina Sarana Informatika²

Erinindrak2@gmail.com¹, ghazali.ahz@bsi.ac.id²

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

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

Pendahuluan/Introduction

Dalam berbagai bidang terutama kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya (Suwanto, 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.

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 output 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 ada di dalamnya (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.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin melakukan pengujian terhadap 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)”**.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) agar dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan PT. Yamaha Music

Manufacturing Indonesia. (2) agar dapat diketahui pengaruh Budaya *Kaizen* atas kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. (3) agar dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya *Kaizen* atas kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

Landasan Teori/ *Theoretical Background*

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung dalam suatu perkembangan organisasi. Keberadaan seorang pemimpin merupakan 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.

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.

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.

Budaya *Kaizen*

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 kerja 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.

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 dengantepat 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.

Kinerja Karyawan

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

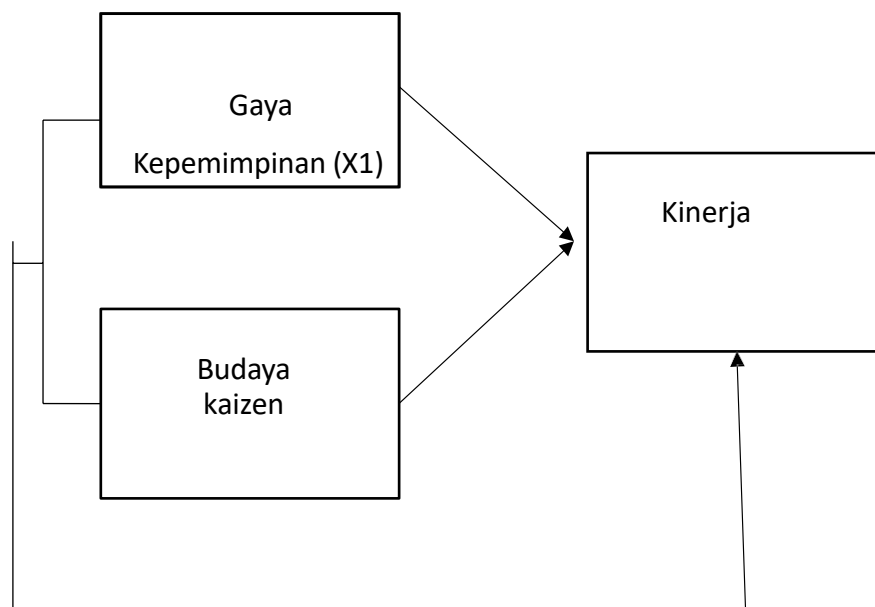
organisasi. Menurut Sutrisno kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Wokas et al., 2022). Pandangan yang sama dari Mathis dan Jackson (2002) bahwa kinerja karyawan adalah seberapa besar 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).

Menurut Robbins indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja yang dilakukan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Suwanto, 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.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Dalam penelitian sebelumnya yang terdapat dilatar belakang penelitian bisa ditarik sebuah kebaruan dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu sebuah perbedaan dan juga terdapat perbedaan lokasi penelitian, penelitian kali ini dilakukan di ibu kota saat ini yaitu DKI Jakarta. Adapun kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

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

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan.

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kaizdn

terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan.

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian/ *Research Methodology*

Desain Penelitian

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.

Populasi dan Sampel

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.

Untuk mengetahui ukuran sampel maka peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10% maka didapat sebesar 94 responden.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kaizen (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut dibawah ini adalah tabel yang menampilkan variabel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini yang

didasarkan dan indikator:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	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).	1. Kemampuan mengendalikan bawahan 2. Tanggung jawab terhadap bawahan 3. Kemampuan mengambil keputusan 4. Kemampuan untuk berkomunikasi
Budaya Kaizen (X2)	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).	1. Seiri 2. Seiton 3. Seiso 4. Seiketsu 5 Shitsuke
Kinerja Karyawan (Y)	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)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. komitmen

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang menghasilkan susunan pernyataan yang kemudian akan dijawab oleh responden yang sudah ditetapkan terlebih dahulu oleh peneliti. Setelah mendapatkan data dari responden

maka data diolah menggunakan *software* SPSS. Dalam pemanfaatan kuesioner menggunakan skala likert untuk menilai sikap, pendapat, pandangan individual yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Skala likert digunakan dengan menggunakan minimal skor 1 dan maksimal skor 5.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan 4 macam uji untuk menganalisis data hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heterokedastisitas
3. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (Parsial)
 - b. Uji F (Simultan)
4. Uji Koefisien Determinasi

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Sebagian besar responden

berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 84%, sedangkan laki-laki 16%.

b. Usia

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

c. Masa Kerja

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

a. Status pekerjaan

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

2. Uji Kualitas Data

a. Uji 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

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

b. Uji 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

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 alatukur.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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		.108
	99% Confidence Interval	Lower Bound .100
		Upper Bound .116

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.

b. Uji Multikolinearitas

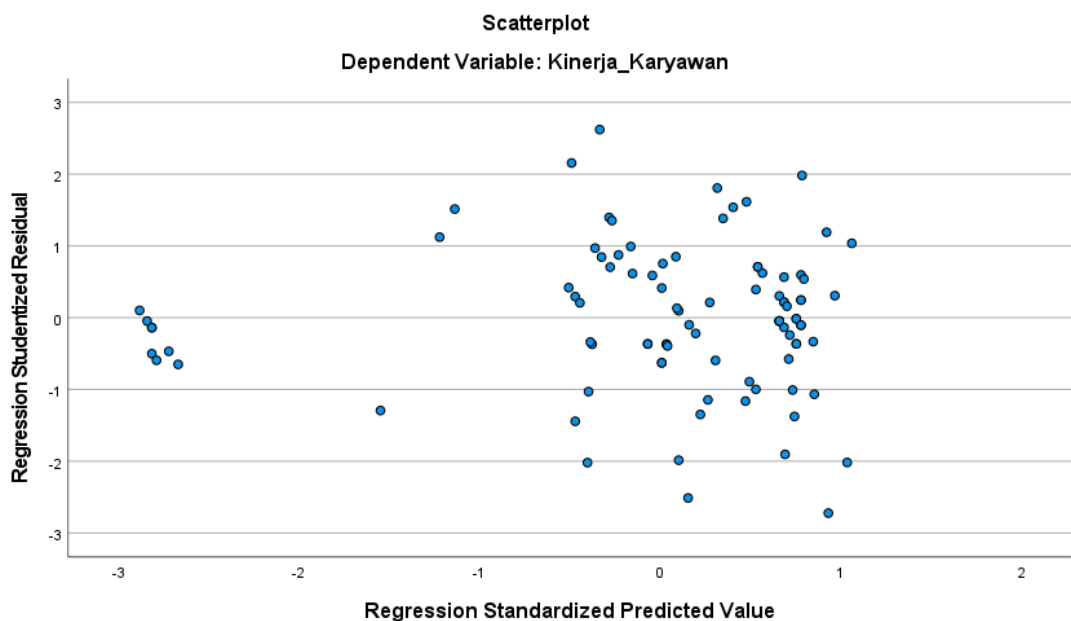
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

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.

c. 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.

d. Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa:

1. nilai konstanta sebesar 0,758, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) 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. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

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

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 H_0 ditolak dan H_a diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 “Budaya Kaizen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

b. 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

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.

5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

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

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

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,920, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kaizen (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 92%. Sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan X_1 Terhadap Kinerja Karyawan Y

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 H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia.

2. Pengaruh Budaya Kaizen X2 Terhadap Kinerja karyawan Y

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 H_a dan menolak H_o . Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Y

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.

Simpulan/Conclusion

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.

Daftar Pustaka/ References

- 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 ManagementJournal*,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 Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>