

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA *KAIZEN*, PELATIHAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SANIPAK**

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Syarat Kelulusan Program Diploma IV

Oleh:

CHELSEA ANGGI SIMAREMARE

4122001101



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

JURUSAN MANAJEMEN BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BATAM

2024

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

RISET MAHASISWA

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA KAIZEN, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

OLEH:

CHELSEA ANGGI SIMAREMARE
4122001101



BATAM, 25 JULI 2024

DOSEN PEMBIMBING



JESSICA OLIFIA, S.TR.AKUN., M.LOG
121250

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangani di bawah ini :

Nama : **Chelsea Anggi Simaremare**

NIM : **4122001101**

Program Studi : **Administrasi Bisnis Terapan**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi saya ini dapat dibuktikan adanya unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan serta diproses sesuai dengan peratur perundang-undangan yang berlaku.

Batam, 23 Juli 2024

Mahasiswa,

Materai 10000

(CHELSEA ANGGI SIMAREMARE)

ABSTRAK

PT Sanipak is a company engaged in manufacturing processing plastic waste and food. This company is already respected as a company that has a broad scope of business, but there are still internal problems, namely the process of work errors that cause an increase in rejected goods, the provision of work training that is fairly rare, and is prone to work accidents due to employee negligence. This study aims to analyze the effect of kaizen culture, job training and work discipline on the performance of PT Sanipak employees through distributing questionnaires to all employees of PT Sanipak and documents obtained from the company. The method used in this research is Quantitative method with descriptive approach. The purpose of this method is to describe the characteristics of each variable related to phenomena in a population, and to find relationships between several different variables. The variables used are Kaizen Culture (X1), Job Training (X2), Work Discipline (X3) and Employee Performance (Y).

Keywords : Kaizen Culture, Job Training , Work Discipline , Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Berkah dan Berbelaskasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KAIZEN, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANIPAK”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Diploma IV (D4) Program Administrasi Bisnis Terapan Jurusan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dorongan dari beberapa pihak. Sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Uuf Brajawidagda, ST ., MT., PH.D, selaku Direktur Politeknik Negeri Batam
2. Bapak Ahmad Riyad Firdaus, S.Si., M.T., Ph.D. selaku Pembantu Direktur I Bidang Akademik Politeknik Negeri Batam.
3. Bapak Bambang Hendrawan, ST., MSM., CIPMP., CISCP. selaku Pembantu Direktur II Administrasi Umum dan Keuangan Politeknik Negeri Batam.
4. Bapak Dr. Muhammad Zaenuddin, S.Si., M.Sc., selaku Pembantu Direktur III Bidang Kemahasiswaan, Kerjasama, dan Alumni Politeknik Negeri Batam
5. Ibu Arniati, S.E., M.S.Ak. selaku ketua Jurusan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam.
6. Bapak Rahmat Hidayat, S.AB., M.AB selaku ketua Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Batam

7. Ibu Jessica Olifia, S.Tr.Akun., M.Log selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu memberikan pengarahan, nasihat, motivasi, pelajaran dan juga waktunya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Shinta Wahyu Hati, S.Sos., M.AB. selaku dosen penguji I yang juga banyak memberikan masukan, saran dan pengarahan kepada penulis pada skripsi ini.
9. Bapak Fandy Bestario Harlan, S.T., M.MT. selaku dosen penguji II yang juga banyak memberikan masukan, saran dan pengarahan kepada penulis pada skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Manajemen Bisnis khususnya dosen program studi Administrasi Bisnis Terapan yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat dari awal hingga akhir semester kepada penulis.
11. Kepada diri Saya sendiri, terimakasih sudah berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan baik dengan keadaan sehat secara jasmani dan rohani. Terimakasih sudah bertahan sampai sejauh ini, meskipun keadaan tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan. *I'm proud of my beautiful, successful and happy self. Because I deserve all the good things in life.*
12. Kedua orang tua penulis, Johannes Ronal Simaremare dan Juniati Pakpahan yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, nasehat, fasilitas dan doa serta kesabaran yang luar biasa atas setiap langkah hidup penulis, yang merupakan bagian terpenting dari penulis.
13. Seluruh keluarga besar tersayang yang juga senantiasa memberikan dukungan, semangat dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

14. Teman-teman penulis yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

15. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan , untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun para pembacanya.

Batam, 23 Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Masalah	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Budaya <i>Kaizen</i>	8
2.1.2 Pelatihan Kerja	11
2.1.3 Disiplin Kerja	15
2.1.4 Kinerja Karyawan	18
2.2 Kajian Literatur	22
2.3 Pengembangan Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Operasional Variabel dan Pengukurannya	31
3.2 Jenis dan Sumber Data	38
3.3 Instrumen Penelitian	38
3.4 Waktu, Lokasi dan Obyek Penelitian	39
3.5 Teknik Penetapan Jumlah Sampel	40
3.6 Teknik Penarikan Sampel	42
3.7 Teknik Pengumpulan Data	42
3.8 Teknik Pengolahan Data	43
3.9 Teknik Analisis Data	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	50
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.1.3 Struktur Organisasi.....	51
4.1.4 Ruang Lingkup Perusahaan.....	52
4.2 Hasil Analisis Data	54
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	54
4.2.2 Uji Instrumen.....	62
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	65
4.2.4 Uji Statistik.....	67
4.2.5 Uji Hipotesis.....	69
4.3 Pembahasan Penelitian	72
BAB V PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 3. 1 Pengolahan Data.....	44
Gambar 4. 1 Stuktur Inti Perusahaan (Sumber : File Perusahaan).....	52
Gambar 4. 2 Produk Plastik Sampah.....	53
Gambar 4. 3 Produk Plastik Makanan.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Total Barang Reject	3
Tabel 1 2 Kecelakaan kerja	5
Tabel 2.1 Kajian Literatur	22
Tabel 3.1 Operasional variabel dan pengukurannya	31
Tabel 3.2 Skala likert	39
Tabel 3.3 Waktu penelitian	39
Tabel 4 1 Sejarah Perusahaan	50
Tabel 4 2 Deskripsi Responden.....	54
Tabel 4 3 Penilaian Analisis Deskriptif	55
Tabel 4 4 Deskripsi Variabel Budaya Kaizen	56
Tabel 4 5 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja.....	57
Tabel 4 6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4 7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 4 8 Hasil Descriptive Statistics	61
Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 4 10 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4 11 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov	65
Tabel 4 12 Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4 13 Uji Heteroskedastisitas.....	67
Tabel 4 14 Uji Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4 15 Uji Koefisien Determinansi	69
Tabel 4 16 Uji T (Parsial).....	70
Tabel 4 17 Uji F (Simultan)	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuisisioner Penelitian	81
Lampiran 1. 2 Daftar T-tabel	85
Lampiran 1. 3 Daftar Uji R-tabel	91
Lampiran 1. 4 Daftar F-tabel.....	92
Lampiran 1. 5 Uji Validitas X1 Budaya Kaizen	93
Lampiran 1. 6 Uji Validitas X2 Pelatihan Kerja	96
Lampiran 1. 7 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	99
Lampiran 1. 8 Uji Realibilitas X1 Budaya Kaizen	102
Lampiran 1. 9 Uji Realibilitas X1 Budaya Kaizen	102
Lampiran 1. 10 Uji Realibilitas X3 Disiplin Kerja	102
Lampiran 1. 11 Uji Realibilitas Y Kinerja Karyawan.....	102
Lampiran 1. 12 Uji Multikolinearitas.....	103
Lampiran 1. 13 Uji T(Parsial) X1 terhadap Y.....	103
Lampiran 1. 14 Uji T(Parsial) X2 terhadap Y.....	103
Lampiran 1. 15 Uji T(Parsial) X3 terhadap Y.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan oleh Sumber Daya Manusia atau karyawan. Jika SDM tidak berpartisipasi secara aktif, peralatan mesin dan material yang canggih tidak akan berfungsi. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam kegiatan perusahaan termanifestasi, mengingat semua kebutuhannya perlu mendapatkan perhatian. Sebagai elemen kunci, Sumber Daya Manusia menjadi penentu kesuksesan operasional perusahaan. Saat ini, yang dibutuhkan adalah individu dengan kinerja yang luar biasa, baik dari segi kualitas maupun jumlahnya (Ismaya, 2015).

Peningkatan performa karyawan dapat dicapai melalui pelaksanaan pelatihan. Pelatihan menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas SDM dalam menggerakkan perusahaan. Ini merupakan faktor krusial dalam persaingan baik domestik maupun internasional. Perkembangan pesat dalam kondisi, pengetahuan, dan teknologi di perusahaan, penting untuk sejalan mengembangkan SDM yang mampu mengelola dan menggerakkan roda perusahaan. (Esthi & Shavira, 2019).

Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk terus menghasilkan barang-barang dengan kualitas terbaik dan berkelanjutan. Hal ini didukung oleh karyawan yang menerapkan disiplin kerja. Menurut Crystallography (2016) "Penerapan disiplin kerja menjadi suatu sikap yang perlu diterapkan oleh perusahaan kepada setiap karyawan, dengan tujuan meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi". Karyawan yang menerapkan disiplin kerja akan membuat mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan *efisiensi* dan *efektivitas* yang optimal.

Tenaga kerja atau anggota tim di organisasi menyepakati budaya kerja, yaitu pola perilaku dan nilai-nilai baik yang mendasari hubungan antara pekerja dengan atasan pemangku kepentingan. Salah satu budaya kerja yaitu budaya *kaizen*.

Walaupun asal-usul budaya *kaizen* berasal dari Jepang, banyak perusahaan di luar Jepang yang telah mengadopsi budaya ini. Menerapkan budaya *kaizen* akan mendorong karyawan untuk bersama-sama mempertimbangkan masalah di lingkungan kerja, menghasilkan inovasi berkelanjutan, dan meningkatkan daya saing terhadap pesaing. *Kaizen* adalah kultur perbaikan dan peningkatan yang berkelanjutan, melibatkan seluruh karyawan perusahaan dalam mengembangkan pola pikir yang fokus pada proses dan hasil. Ini juga mencakup sistem manajemen yang mengakui dan mendukung upaya karyawan untuk melakukan perbaikan (Crystallography, 2016). Menerapkan budaya *kaizen* dapat memperkuat kreativitas dan partisipasi karyawan di tempat kerja, membawa dampak positif pada peningkatan (Banin & Kinasih, 2023).

PT. Sanipak Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang spesialisasi dalam industri produksi kantong plastik untuk sampah dan kantong plastik makanan. PT Sanipak memiliki beberapa cabang salah satunya di Indonesia. Perusahaan ini telah beroperasi selama 33 tahun di wilayah Batamindo *Industrial park* dan berkembang hingga saat ini. Perusahaan ini menarik perhatian dengan pendekatan dalam merancang kebijakan terkait kinerja karyawan, yang melibatkan peningkatan pelatihan kerja, penerapan budaya *kaizen*, dan penegakan disiplin kerja.

Upaya menjalankan kegiatan perusahaan, sumber daya manusia yang bagus sangat mendukung keberhasilan pencapaian visi dan misi dari PT. Sanipak Indonesia. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran karyawannya. Pelatihan kerja sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan semakin optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang berprestasi tinggi akan berdampak positif. Oleh karena itu kinerja karyawan adalah hal yang utama untuk di perhatikan

agar produk kantong plastik sampah dan kantong plastik makanan dapat dihasilkan dengan sangat baik sesuai segi kuantitas maupun kualitas nya dengan efektif dan efisien.

Budaya yang sudah diterapkan sebelumnya oleh pihak perusahaan yaitu Budaya *Kaizen* yang menekankan pada proses perbaikan terus menerus (*continuous improvement*). Namun penerapan budaya *kaizen* ini dinilai belum berjalan dengan optimal, khususnya pada monitoring kerja dan kelalaian operator/ karyawan. Fenomena ini ditunjukkan dengan adanya data yang diberikan oleh *department Quality Control* PT Sanipak dalam periode waktu 9 bulan (Januari – September) 2023 terdapat kesalahan proses kerja yang menyebabkan barang *reject*/ rusak. Kenaikan jumlah barang *reject* paling tinggi terjadi pada bulan Mei meningkat sebanyak 270 barang yang rusak dari bulan sebelumnya.

Tabel 1 1 Total Barang Reject

Total Barang Reject Januari - September 2023	
Bulan	Total
Januari	408
Februari	371
Maret	440
April	240
Mei	447
Juni	344
Juli	476
Agustus	451
September	413

Sumber : *Department Quality Control*

Barang *reject* yang dihasilkan sebagian disebabkan oleh kelalaian karyawan, sesuai data yang diberikan oleh *department QC* PT Sanipak. Berdasarkan data tabel

diatas, barang rusak yang dijadikan sampel rentan waktu 9 bulan paling banyak di bulan Mei 2023.

Pada tahap awal mengolah biji plastik menjadi *roll*, diolah menggunakan mesin otomatis. Setiap 3 atau 4 mesin hanya ditugaskan 1 PIC saja, setelah biji plastik dituangkan kedalam tabung mesin, jangka waktu beberapa menit telah ditinggal pergi. Tentunya hal ini merupakan kelalaian pekerja. Kesalahan ini ketika terus menerus berulang maka akan sangat merugikan perusahaan, oleh karena itu diperlukan bagi pihak atasan untuk minimal dalam jangka 10-20 menit sekali, melakukan monitoring terhadap para karyawan, agar tujuan *kaizen* berjalan dengan baik. Fenomena tersebut dapat juga disebabkan karena kurangnya pemberian dalam pelatihan kerja oleh pihak perusahaan kepada seluruh karyawan.

Pelatihan kerja seperti memberikan pemahaman mengenai *risk assesment/* pemecahan masalah hanya ditujukan oleh pihak atasan seperti manajer, *supervisor*, dan asisten *supervisor* saja. Pelatihan kerja ini terhitung sangat jarang diberikan, untuk periode 6 tahun terakhir, pada tahun 2023 terhitung dua kali pelatihan kerja diberikan kepada *staff* . Sedangkan untuk pihak operator produksi diberikan pelatihan ketika hanya menjadi karyawan baru, setelah itu tidak pernah dilakukan pelatihan kerja. Fenomena ini sangat perlu difokuskan untuk memperhatikan perkembangan kinerja karyawan. Baik nya jika diberikan pelatihan kepada seluruh karyawan sekurangnya dua kali dalam 1 tahun untuk mengembangkan potensi karyawan dan mengingatkan mengenai standar/ prosedur kerja.

Menurut peraturan perusahaan dalam hal tindak disiplin, setiap pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dapat dikenai tindakan disiplin berupa sanksi peringatan lisan, surat peringatan pertama (I), surat peringatan kedua (II), surat

peringatan ketiga (III), dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kesalahan yang sering dilakukan sehingga rentan terjadi kecelakaan kerja yaitu kelalaian karyawan dalam mengikuti prosedur kerja. Sesuai dengan data yang diperoleh dari department *Health Safety Environment* terdapat kecelakaan kerja periode tahun 2023 akibat ketidakdisiplinan karyawan untuk mengikuti prosedur kerja, sebagai berikut :

Tabel 1 2 Kecelakaan kerja

20-Jan-23	Terjepit mesin <i>press</i>
19-Apr-23	Terjepit mesin <i>press</i>
29-Apr-23	Terjepit <i>FlatBelt</i>
31-May-23	Terjepit mesin <i>folding Bagmaking</i>
12-Jun-23	Terjepit mesin <i>press</i>
27-Jun-23	Terjepit <i>FlatBelt</i>
9-Aug-23	Terjepit penutup <i>charge handjack automatic</i>
16-Aug-23	Jari terjepit <i>pinchroll</i>
30-Sep-23	Terjepit pisau <i>punching</i>
9-Nov-23	Terjepit <i>stick roll</i>
10-Nov-23	Operator menyalakan mesin saat <i>leader</i> melakukan <i>repair</i>
10-Nov-23	Operator mencoba memperbaiki mesin sendiri, sehingga terjepit
11 des 2023	Tidak fokus pada saat bekerja sehingga memicu kecelakaan kerja

Sumber : *Department HSE*

Fenomena permasalahan diatas yang disebabkan karena karyawan yang tidak bersikap disiplin atau *human error* dalam mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika dibiarkan akan sangat beresiko untuk para pekerja. Hal ini bisa diatasi dengan diberikan edukasi/ pemahaman atau pelatihan kerja kepada karyawan untuk terus mengikuti prosedur selama kerja berlangsung melalui para atasan masing-masing *department*. Serta dilakukan evaluasi secara berkala bagi para karyawan.

Bahan rujukan yang digunakan mengikuti peneliti sebelumnya yaitu Madra'ie et al (2020) yang telah membahas topik yang sama dengan judul "Pengaruh Budaya kaizen, Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur ", yang memiliki kesimpulan dari hasil penelitiannya yaitu Budaya Kaizen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan . Baik Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja dan Komunikasi secara bersamaan berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas. Ketiga elemen tersebut, bersama dengan kinerja karyawan, memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan yang dilakukan penelitian ini dari penelitian sebelumnya ialah dengan mengubah salah satu variabel *independent* dengan variabel Disiplin Kerja.

Berdasarkan informasi tersebut, peneliti akan menganalisis dampak Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dalam mencapai visi dan misi. Tujuannya adalah untuk menggambarkan kontribusi faktor-faktor tersebut dalam kemajuan perusahaan serta memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Maka dengan ini, peneliti mengambil judul "**Analisis Pengaruh Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanipak Indonesia**".

1.2 Perumusan Masalah

Merujuk pada konteks yang telah dijelaskan, maka indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah Pertama, bagaimanakah pengaruh budaya *kaizen* terhadap kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia. Kedua, bagaimanakah pengaruh

pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia. Ketiga, bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia. Keempat, bagaimanakah pengaruh budaya *kaizen*, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sanipak Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah Pertama, untuk mengetahui pengaruh dari budaya *kaizen* terhadap kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia. Kedua, untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia. Ketiga, untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia. Keempat, untuk mengetahui pengaruh budaya *kaizen*, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sanipak Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki nilai praktis dengan tujuan memberikan rekomendasi perbaikan kepada PT Sanipak Indonesia terkait budaya *kaizen*, pelatihan kerja, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas karyawan. Kemudian, harapannya adalah bahwa manfaat teoritis dari studi ini dapat menjadi pedoman untuk penelitian berikutnya yang menyelidiki dampak budaya *kaizen*, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan dalam penelitian ini memanfaatkan informasi/data yang diperoleh dari *Human Resources Department* dan *Quality Control Department* yang terkait secara khusus dengan aspek-aspek budaya *kaizen*, pelatihan kerja, dan disiplin kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Budaya *Kaizen*

2.1.1.1 Pengertian Budaya *Kaizen*

Budaya *kaizen*, yang berasal dari Jepang, menekankan pada upaya terus-menerus untuk perbaikan dalam aktivitas kerja tanpa batas waktu (Banin & Kinasih, 2023). *Kaizen* adalah suatu konsep yang simpel, terdiri dari dua elemen, yaitu "*Kai*" yang berarti perubahan, dan "*Zen*" yang berarti baik. Ketika digabungkan, konsep ini bermakna perbaikan. Sudah sangat banyak negara yang menerapkan budaya *kaizen* ini dalam menjalankan kegiatan bisnis, salah satunya yaitu negara Indonesia.

Menurut Crystallography (2016) *Kaizen* merupakan kultur perbaikan dan peningkatan yang terus-menerus, melibatkan semua karyawan perusahaan dengan mengembangkan pola pikir yang menekankan pada proses dan hasil. Sistem manajemen yang diakui dan mendukung usaha-usaha karyawan untuk melakukan perbaikan juga merupakan bagian integral dari budaya *Kaizen*. Penerapan budaya *kaizen* memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat kreativitas dan keterlibatan karyawan di tempat kerja, yang pada gilirannya berkontribusi positif pada peningkatan produktivitas (Banin & Kinasih, 2023).

Menurut Kusumaningrum & Muhtadin (2018) dalam Crystallography (2016) Budaya *kaizen* merupakan salah satu jenis budaya organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan keselamatan kerja, mengurangi biaya

operasional, dan meningkatkan proses produksi serta kualitas produk secara berkelanjutan.

2.1.1.2 Prinsip - Prinsip Budaya *Kaizen*

Prinsip-prinsip budaya *kaizen* seperti yang diuraikan oleh (Wellington, 1998:69). dalam (Crystallography, 2016) yaitu :

- a. Mengutamakan kebutuhan pelanggan
- b. Melakukan perbaikan secara berkelanjutan
- c. Mengakui masalah dengan jujur
- d. Mendorong transparansi
- e. Membentuk kerja tim
- f. Memanfaatkan tim lintas fungsi untuk mengelola proyek
- g. Mengembangkan hubungan yang sesuai dengan proses
- h. Mengembangkan individu yang memiliki disiplin.

2.1.1.3 Dimensi Budaya *Kaizen*

Dimensi budaya *kaizen* menurut (Banin & Kinasih, 2023) yaitu :

- a. Pengembangan karyawan melalui Pelatihan dan pendidikan merujuk pada upaya perusahaan dalam memberikan pelatihan serta pendidikan kepada karyawan dengan tujuan membentuk pola pikir yang dapat meningkatkan kualitas kerja.
- b. Hubungan kerja yang erat, dengan upaya untuk membangun keterikatan yang erat antara atasan dan bawahan, serta interaksi antar rekan kerja yang didasarkan pada kepercayaan dan rasa kekeluargaan.

- c. Penerapan kedisiplinan kerja, yang melibatkan dorongan terus-menerus agar karyawan menjalankan disiplin diri berlandaskan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, di mana perusahaan berusaha menciptakan suasana yang mendorong kreativitas dan produktivitas, serta membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk memenuhi komitmen mereka dalam perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Budaya *Kaizen*

Menurut (Banin & Kinasih, 2023) untuk mengimplementasikan *kaizen* terdiri dari 5 indikator, yaitu :

1. *Seiri* (ringkas), yaitu Proses penyortiran dan penempatan barang yang memiliki nilai dan yang tidak. Barang yang memiliki nilai akan disimpan dengan teratur, sementara barang yang tidak berguna akan segera dibuang. Pendekatan ini awalnya dikenal sebagai strategi *Red Tad*, di mana barang yang tidak berguna diberi label merah dan kemudian dihilangkan, meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
2. *Seiton* (rapi), merupakan pengaturan barang-barang yang bermanfaat dengan penanda yang jelas agar dapat dengan mudah ditemukan dan aman. Proses ini dikenal sebagai strategi *signbord*, di mana barang yang bermanfaat ditempatkan dengan rapi dan diberi penanda atau petunjuk, seperti nama dan lokasi barang, sehingga memudahkan akses saat barang tersebut dibutuhkan. Strategi *signbord* bertujuan untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pencarian barang yang berulang-ulang.

3. *Sheiso* (resik), yaitu Menata dan membersihkan barang dengan rapi, melibatkan lingkungan tempat kerja dan peralatan yang digunakan. Kebersihan lingkungan kerja menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga mereka dapat mencapai kinerja optimal.
4. *Seiketsu* (rawat), Memelihara kebersihan dan keteraturan lingkungan kerja dianggap sebagai bagian dari prosedur kerja. Hasil dari langkah-langkah *seiri*, *seiton*, dan *sheiso* perlu dijadikan standar yang dapat diadopsi dengan mudah oleh seluruh karyawan, dan harus diinspeksi secara rutin dan berkala.
5. *Shitsuke* (rajin), yaitu Pemahaman terhadap etika kerja, kepatuhan pada standar, saling menghormati, menolak melanggar, dan semangat untuk melakukan perbaikan.

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Maizar & Indra Nara Persada, 2023) Pelatihan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka, sehingga mereka menjadi lebih terampil dan dapat menjalankan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pelatihan tersebut diberikan dengan tujuan agar karyawan bisa bekerja dengan lebih efektif dan efisien, terutama ketika dihadapkan pada perubahan seperti perkembangan teknologi, transformasi metode kerja, serta perubahan dalam sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan

Menurut (Agustini & Sari, 2023) Pelatihan kerja menjadi suatu elemen krusial yang mendukung peningkatan efektivitas kinerja organisasi dan berperan dalam meningkatkan stabilitas indeks organisasi. Maka, organisasi perlu berkomitmen dan mengalokasikan sumber daya secara optimal untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar dapat mencapai tujuannya dengan efisiensi yang maksimal.

Menurut (Gomes, 2003) dalam (Esthi & Shavira, 2019) berpendapat bahwa pelatihan kerja adalah segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut (Agustini & Sari, 2023) Karyawan yang awalnya kurang terampil diarahkan untuk menjadi tenaga kerja yang terampil, kompeten, dan memiliki pengetahuan yang luas, sehingga karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar dengan kepercayaan. Oleh karena itu, tujuan dari pelatihan kerja diungkapkan sebagai berikut :

1. Peningkatan keterampilan karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
2. Peningkatan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi.
3. Pengurangan waktu pembelajaran yang diperlukan oleh karyawan baru agar menjadi kompeten.
4. Dukungan terhadap masalah operasional.

5. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada karyawan mengenai struktur organisasi.
6. Meningkatkan kemampuan peserta pelatihan untuk melakukan tugas.
7. Kemampuan untuk mengembangkan empati dan melihat sesuatu dari sudut pandang oranglain.
8. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menginterpretasikan data dan diskusi karyawan.
9. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menganalisa masalah dan mengambil keputusan.

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja memiliki beberapa manfaat yang perlu diketahui oleh karyawan dan organisasi menurut (Agustini & Sari, 2023) adalah :

- a. Bagi organisasi yaitu meningkatkan efisiensi kinerja karyawan dalam organisasi, menciptakan keselarasan dalam hubungan antara pimpinan dan bawahan, memudahkan proses pengambilan keputusan yang lebih efisien dan akurat. memperbaiki sikap manajemen, meningkatkan efektivitas komunikasi, serta mencapai penyelesaian konflik yang lebih efisien.
- b. Bagi karyawan yaitu memberikan kontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih optimal, meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan masalah, menciptakan motivasi internal, mendorong dorongan untuk perbaikan berkelanjutan, meningkatkan kemampuan dalam mengelola stres dan frustrasi, meningkatkan rasa percaya diri, serta menggunakan informasi mengenai berbagai program yang dapat

meningkatkan keterampilan teknis dan intelektual. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memperluas peluang untuk kemajuan dalam pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Esthi & Shavira (2019) untuk mengukur pelatihan, terdapat beberapa indikator dalam menilai pelatihan, yaitu :

1. Pengajar atau pelatih yang memberikan materi harus memenuhi standar atau kualifikasi yang sesuai dengan bidang dan keahliannya untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka.
2. Seleksi peserta harus dilakukan berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang relevan.
3. Kurikulum atau materi yang digunakan dalam pelatihan SDM harus sesuai dengan tujuan dari pelatihan SDM tersebut
4. Metode pelatihan akan lebih menjamin efektivitas kegiatan pelatihan SDM jika disesuaikan dengan jenis materi dan karakteristik peserta pelatihan.
5. Tujuan pelatihan, terutama terkait dengan penyusunan rencana tindakan dan penetapan sasaran, harus sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Sasaran pelatihan harus diidentifikasi dengan kriteria yang terperinci dan dapat diukur.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Rivaldo & Nabella (2023) sebagai suatu sikap yang tercermin dalam bentuk penghargaan, penghormatan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang diungkapkan secara eksplisit maupun tersirat, serta bersedia menerima konsekuensi hukuman jika melanggar aturan dan wewenang yang telah diberikan.

Menurut Idris et al (2020) kedisiplinan kerja merujuk pada sikap kerelaan dan kesediaan untuk patuh dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku adalah suatu keharusan. Kedisiplinan yang efektif akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara kedisiplinan yang kurang memadai dapat menjadi hambatan dan melambatkan pencapaian tujuan tersebut.

Disiplin menurut Maizar & Indra Nara Persada (2023) merupakan langkah-langkah manajemen yang bertujuan mendorong anggota organisasi agar dapat memenuhi berbagai persyaratan yang ada. Pendapat Handoko dalam (Imam Sucipto et al., 2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja dalam konteks organisasi bisnis dapat memberikan panduan dan aturan yang dapat diikuti sebagai pedoman kerja untuk menjaga ketertiban sesuai kesepakatan bersama.

Agustini & Sari (2023), Kedisiplinan kerja melibatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam patuh terhadap semua aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Sebagai alat komunikasi dari atasan kepada

karyawan, disiplin kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan menjadi lebih positif, sekaligus meningkatkan kesadaran dan kesiapan mereka untuk mematuhi semua aturan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor - faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Imam Sucipto et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

1. Tidak peduli seberapa besar kompensasi yang diberikan, jika seorang karyawan merasa kompensasi yang dijanjikan sebanding dengan usaha yang mereka lakukan untuk perusahaan, mereka akan mematuhi peraturan perusahaan.
2. Kehadiran kepemimpinan dalam perusahaan sangat diperhatikan oleh karyawan. Karyawan melihat bagaimana pimpinan dapat memastikan penegakan disiplin, mengawasi perkataan, tindakan, dan sikap yang tidak sesuai dengan peraturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Terdapat peraturan tertentu yang dapat dijadikan pegangan, peraturan dalam sebuah perusahaan ada dan tertulis yang dapat dijadikan pegangan bersama. Peraturan tidak akan dapat dilaksanakan jika hanya berupa instruksi lisan.
4. Keberanian pimpinan untuk mengambil langkah-langkah tindakan merupakan aspek penting, di mana seorang pimpinan perlu bersikap tegas dalam menangani pelanggaran karyawan dan memberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Karyawan akan merasa mendapat perlindungan jika memiliki seorang pimpinan yang berani dan tegas.

5. Pengawasan pimpinan sangat penting dilakukan karena pengawasan dapat mentoring karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
6. Karyawan mendapat perhatian, karena setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda. Setiap karyawan membutuhkan perhatian terhadap keluhan dan kesulitannya agar didengar dan diberikan solusi oleh pimpinan.
7. Menciptakan kebiasaan yang mendukung terciptanya sikap disiplin. Melakukan kebiasaan yang positif seperti saling menghargai, mengikutsertakan karyawan dalam rapat, tepat waktu dan memberitahu teman sekerja apabila hendak meninggalkan lokasi.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) dalam Esthi & Shavira (2019) , disiplin kerja memiliki 5 indikator yaitu :

1. Kehadiran karyawan, sebagai indikator dasar untuk menilai kedisiplinan, di mana karyawan dengan tingkat disiplin rendah cenderung datang terlambat dan pulang lebih awal.
2. Ketaatan terhadap kewajiban dan peraturan kerja, menunjukkan bahwa karyawan yang mematuhi peraturan kerja akan mengikuti prosedur kerja dan mematuhi pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kepatuhan terhadap standar kerja, bisa diamati dari sejauh mana karyawan memikul tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepada mereka.

4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi, karyawan yang menunjukkan sikap kewaspadaan tinggi akan bekerja dengan hati-hati, cermat, dan efisien.
5. Etika kerja, di mana beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan kurang sopan atau tidak pantas terhadap rekan kerja, tindakan ini mencerminkan kurangnya disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Esthi & Shavira (2019) Kinerja adalah hasil dari tugas yang berhasil dilaksanakan oleh seseorang, dipengaruhi oleh keahlian, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang diinvestasikan. Dalam beberapa organisasi, kinerja individu karyawan dianggap sebagai faktor kunci yang menentukan keberhasilan keseluruhan organisasi.

Menurut Agustini & Sari (2023) Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dijalankan oleh seorang karyawan saat mengeksekusi tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, tetapi juga terkait dengan kepuasan dan evaluasi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kinerja ini dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian individu.

Rivaldo & Nabella (2023) mengatakan bahwa Kinerja karyawan bergantung pada tingkat pendidikan yang memadai, memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tugas yang diberikan saat bekerja. Kinerja karyawan umumnya diartikan sebagai sejumlah

perilaku yang memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Madra'ie et al (2020) Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang ditunjukkan oleh individu atau prosedur yang terkait dengan tanggung jawab kerja yang diberikan. Kinerja tidak hanya memusatkan perhatian pada akhir dari rangkaian proses kerja, melainkan mencakup penampilan secara keseluruhan yang melibatkan unsur-unsur seperti aktivitas input, output, dan hasil materi dari proses tersebut,

2.1.4.2 Faktor – faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2007) dalam Agustini & Sari (2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Aspek personal atau pribadi, melibatkan hal-hal seperti pengetahuan, keterampilan, tingkat kepercayaan diri, motivasi, dan tingkat komitmen dari individu.
2. Aspek kepemimpinan, melibatkan mutu dalam memberikan dorongan, petunjuk, serta dukungan dari manajer atau pemimpin tim.
3. Faktor sistem, mencakup sistem kerja dan budaya dalam organisasi tersebut.
4. Faktor kontekstual, yaitu tekanan dan perubahan lingkungan *eksternal* dan *internal*.

2.1.4.3 Aspek – Aspek Kinerja Karyawan

Prestasi karyawan bisa dinilai melalui berbagai aspek yang menjadi kunci pencapaian bagi perusahaan. Imam Sucipto et al (2022) menyatakan bahwa enam bidang kunci pencapaian, yaitu :

a. Hasil kerja

Produktivitas mencakup kualitas dan jumlah hasil kerja yang dihasilkan, dan sejauh mana pengawasan telah dilakukan.

b. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pemahaman yang dimiliki oleh karyawan tentang pekerjaan mereka terkait erat dengan tugas-tugas yang mereka lakukan, dan hal ini akan berdampak langsung pada kualitas dan jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh mereka.

c. Inisiatif

Inisiatif dalam menangani masalah yang muncul saat menjalankan tugas pekerjaan.

d. Ketangkasan mental

Ketangkasan mental merujuk pada keahlian dan kecepatan seorang karyawan dalam menerima petunjuk kerja, beradaptasi dengan metode kerja, dan menyesuaikan diri dengan situasi kerja.

e. Sikap

Sikap mengacu pada semangat kerja dan pandangan positif yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

f. Displin waktu dan absensi

Berkaitan dengan kelengkapan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Maizar & Indra Nara Persada (2023) bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan

Aspek ini mencerminkan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai standar pekerjaan yang diperlukan.

2. Kuantitas pekerjaan

Setiap anggota karyawan di perusahaan diharapkan memenuhi kriteria tertentu agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang dibutuhkan untuk tugas tertentu.

3. Kepatuhan waktu

Setiap tugas memiliki ciri khasnya sendiri untuk jenis pekerjaan tertentu, penyelesaian tepat waktu menjadi kritis karena berkaitan dengan ketergantungan pada tugas-tugas lainnya.

4. Kehadiran

Sejumlah pekerjaan mengharuskan kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu individu, melainkan memerlukan kerjasama lebih dari satu karyawan.

2.2 Kajian Literatur

Penelitian-penelitian mengenai dampak budaya *kaizen*, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 2 1 Kajian Literatur

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	(Imam Sucipto et al., 2022)	<i>Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia</i>	Variabel <i>Independen :</i> <i>Motivation, Work discipline, Work environment</i> Variabel <i>dependent</i> <i>: Employee Perfomance</i>	Analisis regresi linier berganda. (Vol : 1 (2022), Jurnal : <i>East Asian Journal of Multidisciplinary Research</i>)	Motivasi kerja, kedisiplinan, dan kondisi lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja para karyawan.
2	(Madra'ie et al., 2020)	Pengaruh Budaya Kaizen, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur)	Variabel <i>Independent :</i> Budaya kaizen, Pelatihan Kerja dan Komunikasi Variabel <i>Dependent</i> <i>: Kinerja karyawan</i>	Analisis regresi linier berganda. (Vol : 9 (2020), Jurnal : Jurnal Ilmiah Riset Manajemen)	Budaya kaizen memberikan dampak positif secara sebagian pada kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh kesepakatan karyawan untuk mengadopsi kebiasaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja memiliki dampak positif secara parsial pada kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh kesetujuan karyawan terhadap metode pelatihan yang sesuai dengan materi yang disampaikan. Selain itu, kesetujuan karyawan juga terkait dengan keterlibatan

					<p>mereka dalam mengikuti instruksi pendidikan untuk memahami materi pelatihan.</p> <p>Komunikasi memiliki dampak positif secara parsial pada kinerja karyawan. Temuan penelitian ini disebabkan oleh persetujuan karyawan terhadap pemikiran positif terhadap rekan kerja, dan juga karena persetujuan karyawan terhadap pengetahuan mengenai kesamaan kepribadian di antara semua karyawan.</p>
3	(Rivaldo & Nabella, 2023)	<i>Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline</i>	<p>Variabel <i>independent</i> : <i>Education, Training, Experience, Job discipline</i></p> <p>Variabel <i>dependent</i> : <i>Employee performance</i></p>	<p>Analisis regresi linier berganda.</p> <p>(Vol : 24 (2023), <i>Jurnal : Quality - Access to Success</i>)</p>	<p>Pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan disiplin kerja bersama-sama memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Infineon. <i>Technologies</i> Batam. Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan yang sesuai dengan golongan, adanya pelatihan khusus, adanya evaluasi dalam peningkatan pengalaman dan kedisiplinan karyawan sehingga semua hal tersebut mampu membuat kinerja yang baik di PT. Infineon <i>Technologies</i> Batam.</p>
4	(Idris et al., 2020)	<i>The Effect of Discipline , Motivation , and Environment on</i>	<p>Variabel <i>independent</i> : <i>Work discipline,</i></p>	<p>Analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Penelitian ini menyimpulkan. Pertama, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan</p>

		<i>Performance of Employees in Kecamatan Kota Palembang</i>	<i>Motivation, Environment</i> <i>Variabel dependent : Employee performance</i>	(Vol : 17 (2020), Jurnal : <i>PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology</i>	oleh lingkungan kerja dengan dampak yang signifikan. Kedua, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan lingkungan kerja yang paling rendah terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai Kantor Kecamatan Palembang.
5	(Maizar & Indra Nara Persada, 2023)	<i>The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia</i>	Variabel <i>independent : compensation, training, competence and work discipline</i> <i>Variabel dependent : Employee performance</i>	Analisis regresi linier berganda. (Vol : 1 (2023), Jurnal : <i>Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima</i>)	Secara bersamaan, kompensasi, pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan di PT. Luas Retail Indonesia mendapatkan dampak positif dan signifikan dari disiplin kerja.
6	(Esthi & Shavira, 2019)	<i>The Influence of Work Training, Competency and Work Discipline on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa</i>	Variabel <i>independent : Work training, Competency dan Work discipline</i>	Analisis regresi linier berganda. (Vol : 1 (2019), Jurnal : <i>Journal of Management Review</i>	Pelatihan kerja di PT. Lestarindo Perkasa mempunyai dampak positif dan berarti terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang efektif mampu meningkatkan performa keseluruhan para karyawan.

			Variabel <i>dependent</i> : <i>Employee performance</i>		Adanya hubungan positif dan signifikan antara tingkat kompetensi dengan kinerja karyawan di PT. Lestarindo Perkasa. Tingkat kompetensi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan performa karyawan secara keseluruhan. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Lestarindo Perkasa. Tingkat disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan.
7	(Banin & Kinasih, 2023)	Implementasi Budaya Kaizen Dan Kreativitas Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi	Variabel <i>independent</i> : Budaya <i>Kaizen</i> dan Kreativitas kerja Variabel moderator : Motivasi kerja Variabel <i>dependent</i> : Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda. (Vol : 2 (2023), Jurnal : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)).	Budaya kaizen, kreativitas kerja, dan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Budaya kaizen dan kreativitas kerja berkontribusi positif terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai perantara antara budaya kaizen dan kreativitas kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan..
8	(Crystallography, 2016)	<i>The Influence of Kaizen Culture, Work Discipline on</i>	Variabel <i>independent</i> :	Analisis <i>Structural</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya kaizen memiliki pengaruh yang signifikan dan

		<p><i>Productivity with Implementation of Employee Performance at PT. Mandom Indonesia</i></p>	<p><i>Kaizen culture and Work discipline</i></p> <p>Variabel <i>intervening</i> : <i>Productivity</i></p> <p>Variabel <i>dependent</i> <i>Employee performance</i></p>	<p><i>Equation Modeling (SEM).</i></p> <p>(Vol : Vol 11, No. 1, June 2023</p> <p>Jurnal : Jurnal Ilmiah Manajemen)</p>	<p>positif terhadap tingkat produktivitas.</p> <p>Disiplin kerja berdampak signifikan dan positif pada produktivitas.</p> <p>Budaya <i>kaizen</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja.</p> <p>Kinerja sangat dipengaruhi oleh efisiensi. Baik budaya <i>kaizen</i> maupun disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap produktivitas.</p> <p>Budaya <i>kaizen</i>, disiplin kerja, efisiensi berpengaruh signifikan terhadap eksekusi</p>
9	(Gusnanto et al., 2023)	<p><i>Analysis Of Job Training And Job Quality On Employee Performance Through Employee Loyalty At The Solok Branch Bpjs Ketenagakerjaan Office</i></p>	<p>Variabel <i>independent</i> : <i>Job Training and Work Quality</i></p> <p>Variabel <i>intervening</i> : <i>Employee Loyalty</i></p> <p>Variabel <i>dependent</i> : <i>Employee performance</i></p>	<p>Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM).</i></p> <p>(Vol : 2 (2023),</p> <p>Jurnal : Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas kerja.</p>

					<p>Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh loyalitas kerja.</p> <p>Pelatihan kerja memberikan dampak negatif, meskipun tidak signifikan, pada kinerja karyawan. Di sisi lain, pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas kerja.</p> <p>Kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan melalui loyalitas. Sementara itu, pelatihan kerja memberikan pengaruh positif, namun tidak signifikan, pada kinerja karyawan melalui loyalitas kerja.</p>
10	(Agustini & Sari, 2023)	<i>The Influence of Leadership, Work Environment, and Discipline on Work Performance</i>	<p>Variabel <i>independent</i> : Pelatihan, Lingkungan kerja, Disiplin kerja</p> <p>Variabel <i>dependent</i> : Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan</p>	<p>Analisis data <i>library research</i>.</p> <p>(Vol : 18 (2023), Jurnal : <i>Indonesian Journal of Law and Economics Review</i></p>	<p>Kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat disiplin kerja.</p> <p>Pelatihan, kondisi lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja, dan tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.</p>
11	(Ismaya, 2015)	Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Variabel <i>independent</i> : <i>Kaizen culture</i></p>	Analisis regresi linier sederhana.	Dampak budaya kaizen terhadap kinerja karyawan di PT MPM Insurance Palembang sangat penting. Temuan penelitian

		Pada PT. Madu Pramuka	Variabel <i>dependent</i> : <i>Employee performance</i>	(Vol : 6 (2015), Jurnal : Jurnal Administrasi dan Manajemen	menunjukkan bahwa budaya kaizen secara langsung memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.
--	--	-----------------------	---	--	--

Sumber : Telah di olah kembali

Rujukan utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu "Pengaruh Budaya kaizen, Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur" yang diteliti oleh (Madra'ie et al., 2020). Pengembangan yang dilakukan dalam penelitian ini melibatkan penambahan Disiplin Kerja sebagai variabel *independent*.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis merupakan tanggapan awal terhadap perumusan masalah penelitian yang diperkuat oleh fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan menguraikan poin-poin di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya *kaizen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Madra'ie et al (2020) yang berjudul "Pengaruh Budaya *Kaizen*, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur)" menunjukkan bahwa budaya *kaizen* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang memiliki hasil yang sama dilakukan juga oleh Ismaya (2015) yang berjudul "Pengaruh Budaya *kaizen* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Madu Pramuka"

menunjukkan bahwa budaya kaizen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Esthi & Shavira, 2019) yang berjudul “*The Influence of Work Training, Competency and Work Discipline on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa*” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang memiliki hasil yang sama dilakukan oleh Rivaldo & Nabella (2023) yang berjudul “Employee performance : Education, Training, Experience and Work discipline” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan kerja dan Kinerja karyawan.

H2 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Idris et al (2020) yang berjudul “*The Effect of Discipline , Motivation , and Environment on Performance of Employees in Kecamatan Kota Palembang*” menunjukkan

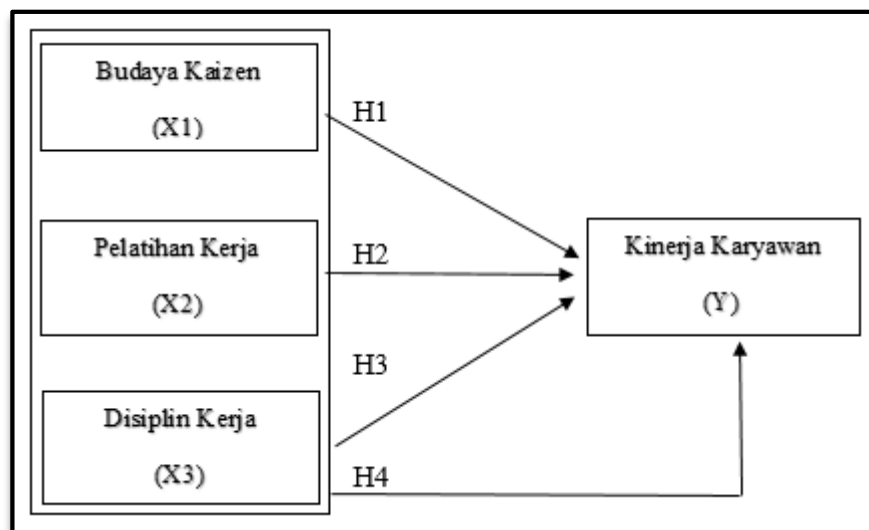
bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sanipak Indonesia.

Kerangka pemikiran berikut disusun berdasarkan hipotesis sebelumnya:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuan dari metode ini adalah untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel terkait dengan fenomena dalam suatu populasi, dan untuk menemukan hubungan antara beberapa variabel yang berbeda. Penelitian ini berfokus pada variabel budaya kaizen (X1), penelitian kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).

3.1 Operasional Variabel dan Pengukurannya

Berdasarkan judul penelitian "Analisis pengaruh budaya *kaizen*, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia", variabel-variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi variabel *independent* (X), meliputi budaya *kaizen*, pelatihan kerja, dan disiplin kerja, serta variabel *dependent* (Y), yaitu kinerja karyawan. Detail operasional variabel, konsep, dimensi, dan skala pengukuran dapat ditemukan pada tabel berikut.

Tabel 3 1 Operasional variabel dan pengukurannya

Klasifikasi	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala pengukuran
<i>Independent</i> (X)	Budaya <i>Kaizen</i> (Crystallography, 2016) yang berjudul "The Influence of Kaizen Culture,	1. <i>Seiri</i> (ringkas)	a). Pemilahan dan penempatan barang yang berguna dan tidak berguna. b). Memberi tanda barang-barang yang tidak berguna kemudian disingkirkan.	<i>Interval</i>

<p>Work Discipline on Productivity with Implementation of Employee Performance at PT. Mandom Indonesia”</p>	<p>2. <i>Seiton</i> (rapi)</p>	<p>a). Penyusunan barang dengan tujuan agar mudah ditemukan dan aman, serta diberi penanda.</p>
	<p>3. <i>Seiso</i> (resik)</p>	<p>a).Membersihkan barang yang telah ditata dengan rapi. b).Membersihkan mesin yang digunakan untuk memproduksi material</p>
	<p>4. <i>Seiketsu</i> (rawat)</p>	<p>a). Menjaga lingkungan kerja agar selalu rapi dan bersih. b). Melakukan pengawasan dan monitoring kerja karyawan secara berkala c) Merawat peralatan kerja agar usia peralatan bertahan dalam jangka waktu yang lama</p>
	<p>5. <i>Shitsuke</i> (rajin)</p>	<p>a). Kesadaran diri setiap karyawan terhadap etika kerja b). Karyawan disiplin dalam proses kerja c). Tanggung jawab terhadap pekerjaan d). Tidak melakukan pelanggaran, namun melakukan perbaikan</p>

			e) Saling menghormati rekan kerja yang lain	
Independent (X)	Pelatihan kerja (Esthi & Shavira, 2019) yang berjudul “The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkasa”	1. Instruktur	a). Memberikan materi dengan standard dan kualifikasi b). Kompeten dalam melatih keterampilan calon karyawan c). Menguasai bidang pekerjaan yang akan diberikan pada calon karyawan	Interval
		2. Peserta pelatihan	a). Diseleksi berdasarkan persyaratan dan memenuhi kualifikasi b). Cepat tanggap terhadap materi pelatihan c). Cepat beradaptasi dengan baik d). Bersemangat mengikuti pelatihan e). Serius dan bersungguh-sungguh saat mengikuti pelatihan	
		3. Materi pelatihan	a). Materi yang disampaikan jelas dan lengkap b). Materi sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dikerjakan	

			c). Materi pelatihan yang terbaru dan tidak monoton	
		4. Tujuan pelatihan	<p>a). Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat</p> <p>b). Keterampilan calon karyawan semakin bagus</p> <p>c). Mempercepat adaptasi dengan alat dan lingkungan pekerjaan</p> <p>d) Memberikan pemahaman ketika bekerja, keselamatan yang utama</p> <p>e). Mengasah skill karyawan</p> <p>f). Mengingat kembali mengenai standar dan prosedur kerja perusahaan</p>	
		5. Sasaran pelatihan	<p>a). Telah sesuai dengan kriteria yang rinci dan terukur</p> <p>b). Meningkatkan produktivitas</p> <p>c). Meningkatkan mutu kerja</p> <p>d). Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja</p> <p>e). Meningkatkan moral kerja</p> <p>f). Menunjang pertumbuhan</p>	

			pribadi masing-masing karyawan	
Independent (X)	Disiplin kerja (Esthi & Shavira, 2019) yang berjudul “The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkasa”	1. Kehadiran	a). Selalu hadir tepat waktu b). Pulang sesuai jam yang telah ditentukan c). Tidak sering beralasan izin untuk hal yang tidak penting	Interval
		2. Ketaatan	a). Taat pada aturan kerja b).Memperhatikan prosedur kerja c). Mengikuti pedoman kerja untuk kelancaran kerja	
		3. Kepatuhan	a). Patuh terhadap standar kerja b). Bertanggung jawab atas pekerjaan c). Menyelesaikan target pekerjaan yang telah diberikan	
		4. Kewaspadaan yang tinggi	a). Selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan b). Bersikap cermat dalam bekerja c). Memanfaatkan sesuatu secara efisien dan efektif. d) Mengutamakan keselamatan kerja	

			e) Tidak menganggap remeh pekerjaan	
		5. Etika kerja	a). Menjaga sikap dan berperilaku dengan sopan b). Berlaku ramah terhadap pimpinan maupun rekan kerja c). Mematuhi norma-norma sosial dalam melakukan pekerjaan d). Menciptakan suasana damai saat melakukan pekerjaan	
<i>Dependent</i> (Y)	Kinerja karyawan (Maizar & Indra Nara Persada, 2023) yang berjudul “The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline	1. Jumlah pekerjaan	a). Menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan. b) Memaksimalkan hasil yang telah ditargetkan	Interval
		2. Kuantitas pekerjaan	a). Kualitas dari hasil pekerjaan telah sesuai dengan standar aturan b). Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	

On Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia”	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> a). Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b). Tidak menunda-nunda waktu pekerjaan c).Memaksimalkan waktu yang ada
	4. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> a). Selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan b). Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya c). Datang dan pulang tepat waktu
	5. Kemampuan untuk bekerjasama	<ul style="list-style-type: none"> a). Mampu bekerja tim dengan baik b). Ikut berpartisipasi dalam menemukan solusi permasalahan tim c). Menghargai keputusan bersama d). Saling membantu rekan yang kesulitan

Indikator-indikator diatas merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Banin & Kinasih, 2023) yang berjudul “Implementasi Budaya *Kaizen* Dan Kreativitas Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja

Sebagai Mediasi”, (Esthi & Shavira, 2019) yang berjudul “*The Influence of Work Training, Competency and Work Discipline on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa*”, (Maizar & Indra Nara Persada, 2023) yang berjudul “*The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia*”.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden menggunakan instrumen yang tercantum dalam kuisisioner. Survei ini menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari dokumen perusahaan PT Sanipak. Fokus penggunaan data ini adalah pada aspek-aspek seperti budaya *kaizen*, pelatihan kerja, dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan peneliti secara sistematis dan mudah untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan skala *Likert*. Pendekatan ini bertujuan untuk menilai sejauh mana responden setuju

terhadap pertanyaan atau pernyataan yang telah disiapkan oleh peneliti. Nilai bobot untuk setiap pertanyaan dalam kuisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 3 2 Skala likert

Jawaban	Kode	Nilai
Sangat setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.4 Waktu, Lokasi dan Obyek Penelitian

1. Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai dari Agustus 2023 – Maret 2024. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan sebagai berikut :

Tabel 3 3 Waktu penelitian

No	Kegiatan	Agust	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
		2023	2023	2023	2023	2023	2024	2024	2024
1	Studi Referensi								
2	Penyusunan BAB I								
3	Penyusunan BAB II								
4	Penyusunan BAB III								
5	Seminar Proposal								
6	Penyusunan BAB IV								
7	Penyusunan BAB V								
8	Sidang Skripsi								

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di daerah Batamindo Industrial Park, Jl. Beringin Lot 276, Muka Kuning, Kec. Sei Beduk, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432, Indonesia.

2. Objek penelitian

Subjek penelitian yang akan diteliti merupakan karyawan yang telah bekerja minimal 3 bulan, karena sesuai dengan buku peraturan perusahaan fase *trainer* dijalani tidak lebih dari 3 bulan, sebelum dinyatakan lulus atau tidak. Sehingga dinilai sudah cukup paham dan mengerti tentang lingkungan kerja, serta sudah mampu memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan mencakup semua *department*, karena budaya *kaizen*, pelatihan kerja dan disiplin kerja diberlakukan untuk seluruh karyawan *department* manapun yang ada di PT Sanipak Indonesia. Objek penelitian nya yaitu implementasi budaya *kaizen*, pelatihan kerja, disiplin kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3.5 Teknik Penetapan Jumlah Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel merujuk pada sebagian kecil dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian. Populasi adalah totalitas sifat yang dimiliki oleh suatu kelompok. Menurut (Handayani, 2020) Penentuan sampel adalah langkah dalam memilih sejumlah elemen dari populasi yang sedang diselidiki untuk diambil sebagai sampel, dengan maksud untuk memahami berbagai sifat dan karakteristik subjek yang menjadi bagian dari sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sanipak

Indonesia minimal telah bekerja selama 3 bulan dari berbagai divisi yang berjumlah 300 karyawan.

Penetapan dan pengukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan standarisasi 5%. Perhitungan untuk penetapan jumlah sampel, sebagai berikut :

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

Keterangan :

N : Ukuran populasi

n : Ukuran sampel

e : *Margin of error* / Tingkat kesalahan

$$n = \frac{300}{1 + 300(0.05^2)}$$

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,0025)}$$

$$n = \frac{300}{1 + 0.75}$$

$$n = 300/1.75$$

$$n = 171.4$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas, maka sampel yang diperlukan sebanyak 171 karyawan.

3.6 Teknik Penarikan Sampel

Pada proses penarikan sampel penelitian ini dilakukan pengambilan sampel secara *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Metode ini dipilih karena responden yang dipilih dianggap dapat memberikan informasi yang memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Kriteria sebagai berikut :

1. Responden merupakan karyawan PT Sanipak, karena yang menjalankan dan memahami segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan adalah karyawan PT Sanipak.
2. Responden telah bekerja di PT Sanipak selama minimal 3 bulan, karena sesuai dengan buku peraturan perusahaan setiap karyawan baru wajib menjalani masa percobaan tidak lebih dari 3 bulan.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan data utama dan data sekunder. Informasi utama diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah diidentifikasi. Kuisisioner yang disebarkan memaparkan beberapa point seperti pendahuluan, indentitas diri, bagian petunjuk untuk mengisi pertanyaan maupun pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti. Data sekunder yaitu diperoleh dari perusahaan berupa data absensi karyawan, data barang *reject*, dan informasi tambahan dari *browsing* internet, selanjutnya menjadi bahan untuk mengolah penelitian.

3.8 Teknik Pengolahan Data

Tahap pengolahan data digunakan perhitungan berbasis komputer dengan menggunakan *software* SPSS 25. Proses pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Menetapkan Rumusan Masalah

Tahap memulai suatu penelitian harus didasarkan dengan adanya permasalahan yang ditemukan di lapangan.

B. Menentukan Landasan Teori

Setelah menetapkan rumusan masalah, selanjutnya mencari landasan teori untuk menjawab rumusan masalah.

C. Merumuskan Hipotesis

Setelah menemukan landasan teori yang akan digunakan, rumusan hipotesis dibuat dari teori yang digunakan sebagai referensi.

D. Melakukan Pengumpulan Data

Penelitian ini melakukan pengumpulan data berbentuk *soft file* dari bagian HRD berupa data kehadiran karyawan periode 2023, barang *reject* periode Jan – Sep 2023. Selanjutnya melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden yang ditentukan, lalu mengumpulkan data hasil penyebaran kuisisioner tersebut.

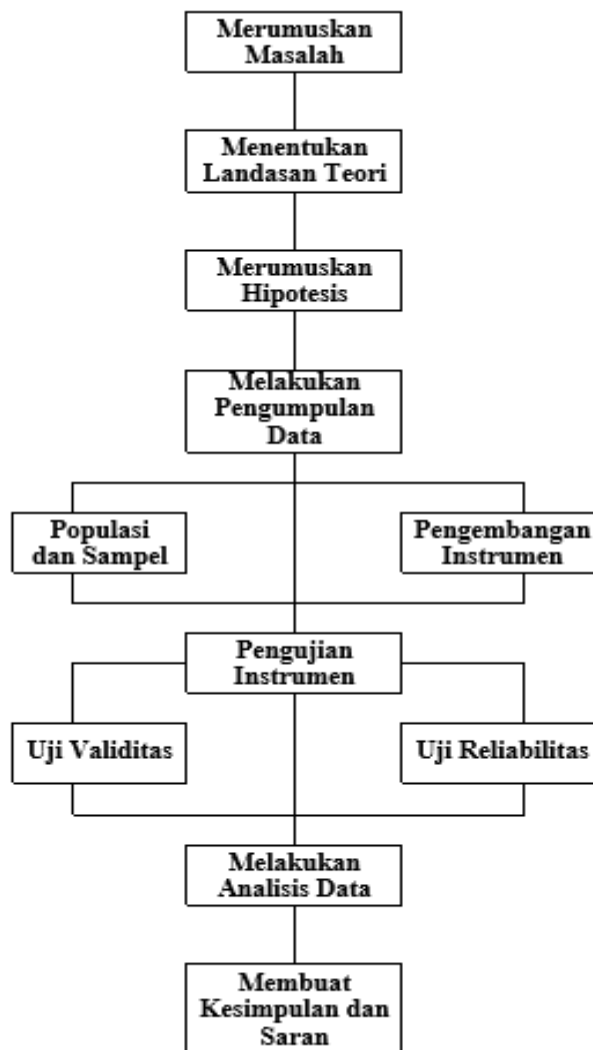
E. Melakukan Analisis Data

Tahap ini, data primer dan sekunder akan dianalisis. Analisis data ini membantu memecahkan hipotesis dengan teknik analisis statistik, yang akan disimpulkan pada pembahasan. Analisis data akan dilakukan menggunakan *software* SPSS 25. *Software* ini berfungsi untuk

mempermudah pengolahan data menjadi laporan dalam bentuk tabel, grafik dan diagram. SPSS 25 dirancang untuk menganalisis data yang melibatkan perhitungan dengan banyak variabel dan memiliki kemampuan analisis statistik yang cukup.

F. Membuat kesimpulan dan Saran

Setelah menyelesaikan analisis data, langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan dan saran dari hasil analisis tersebut.



Gambar 3. 1 Pengolahan Data

3.9 Teknik Analisis Data

Pengolahan data kuantitatif melibatkan proses pengelolaan data yang telah dikumpulkan dari responden yang telah diidentifikasi di lapangan. Berikut adalah teknik analisis data kuantitatif :

A. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bermanfaat dalam memberikan penjelasan, analisis, dan ikhtisar mengenai data responden yang telah terkumpul, tanpa membuat generalisasi.

B. Uji Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2019) pengujian instrumen dilaksanakan untuk mengevaluasi kevalidan dan reliabilitas alat ukur yang digunakan.

a). Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu kuesioner dianggap valid. Kevalidan kuesioner dianggap baik apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat efektif mencerminkan aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam menguji validitas instrumen ini, digunakan rumus *Product Moment* dari *Karl Pearson*, sebagai berikut:

$$r^{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi variabel bebas (x) dan variabel terikat (y)

n = Banyaknya sampel

X = skor tiap item

Y = skor total variabel

Kemudian hasil r^{xy} dikonsultasikan dengan r tabel, apabila hasil yang diperoleh $R_{\text{hitung}} > R_{\text{tabel}}$, maka instrumen tersebut valid. Namun sebaliknya, jika $R_{\text{hitung}} < R_{\text{tabel}}$ maka instrumen tersebut tidak valid.

b). Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji reliabilitas melibatkan penilaian sejauh mana penggunaan objek yang sama dapat menghasilkan data yang konsisten. Kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika respon dari responden terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil. Menurut (Sugiyono, 2016) Suatu alat dianggap handal apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Sebaliknya, alat dianggap tidak handal jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60 .

C. Uji Asumsi Klasik

a). Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data memiliki distribusi yang normal. Normalitas diuji menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria bahwa jika nilai signifikansi $> 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, dan asumsi normalitas dianggap terpenuhi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak mengikuti distribusi normal. Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diterapkan pada jumlah sampel lebih dari 100.

b). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang tinggi antara variabel *independent* dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Multikolinearitas dapat terdeteksi jika nilai *tolerance* < 0.01 dan *VIF* > 10 . Jika nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10 , itu menandakan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel *independent*. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel *independent*, yaitu budaya *kaizen*, pelatihan kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, uji multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah ada korelasi antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

c). Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimanfaatkan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan *variance* dalam residu antar pengamat. Dalam rangka mendeteksi heteroskedastisitas, dilakukan uji Glejser. Uji Glejser digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu model regresi menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas melalui pemeriksaan residual secara absolut. Keputusan uji Glejser didasarkan pada nilai signifikansi, dimana jika nilai signifikansi > 0.05 , maka tidak ada heteroskedastisitas; sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas pada data.

D. Uji Statistik

a). Analisis Regresi Linier Berganda

Menanggapi isu dalam penelitian ini, diterapkan Analisis Regresi Linier Berganda dengan maksud untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

b). Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinasi bertujuan untuk menilai sejauh mana kontribusi variabel independen dalam model regresi dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai 0 pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *independent* tidak memberikan pengaruh terhadap variabel *dependent*. Sebaliknya, semakin mendekati nilai 1, dapat diartikan bahwa variabel *independent* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

E. Uji Hipotesis

a). Uji T (Regresi Parsial)

Uji T digunakan untuk menilai hipotesis penelitian terkait pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Kriteria uji T adalah jika nilai signifikansi uji T $> 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi uji T $< 0,05$, maka hipotesis alternatif ditolak. Cara lain bisa diperoleh dari dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} , jika nilai $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ maka artinya variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Rumus yang digunakan untuk membandingkan T_{tabel} :

$$(a/2:n-k-1)$$

$A = 0.05$

N = banyaknya sampel

K = banyaknya variabel X yang digunakan

b). Uji F (Regresi Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengevaluasi dampak keseluruhan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *independent* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (hipotesis diterima). Sebaliknya, jika nilai signifikansi $F > 0,05$, hal itu dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel *independent* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (hipotesis ditolak).

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sanipak merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur barang bisnis seperti kantong sampah polietilen, kantong penyimpanan makanan, kantong pengeringan, kantong sampah kertas. Proses perjalanan bisnis yang telah dilakukan perusahaan Sanipak sampai ke tahap sekarang merupakan proses yang sangat panjang. Proses tersebut dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4 1Sejarah Perusahaan

1970	Sanipak didirikan sebagai distributor kantong sampah kertas
1979	Sanipak mulai menjual kantong sampah polietilen
1982	Sanipak mulai melakukan impor kantong plastik ke luar negeri
1985	Sanipak membuka kantor penjualan di Osaka, Jepang
1987	Sanipak membuka kantor di Fukuoka, Jepang
1988	kantor pusat dipindahkan dari (Tomigaya, Shibuya-ku) – (Hatagaya, Shibuya-ku) dan membuka kantor penjualan di Nagoya, Jepang.
1991	mendirikan anak perusahaan manufaktur yaitu PT Sanipak Indonesia, Batam, Indonesia. Dimulainya operasi di gedung pabrik pertama
1994	anak perusahaan PT Sanipak Indonesia mulai beroperasi di gedung pabrik kedua
1995	anak perusahaan PT Sanipak Indonesia mulai beroperasi di gedung pabrik ketiga
2000	anak perusahaan PT Sanipak Indonesia mulai beroperasi di gedung pabrik keempat
2003	anak perusahaan PT Sanipak Indonesia mulai beroperasi di gedung pabrik kelima
2005	Akuisisi penyertaan modal oleh ITOCHU Corporation
2006	anak perusahaan Sanipak Trading Pte. Ltd dan mendirikan japan Sanipak Co., Ltd cabang Singapore

2009	Melakukan konsolidasi gedung pabrik pertama hingga ke empat PT Sanipak Indonesia, anak perusahaan, bertujuan untuk memperkuat sistem produksi sebagai pabrik ke-1 (Factory 1) dan mengganti nama gedung pabrik ke-5 menjadi pabrik ke-2 (Factory 2)
2017	Menyimpulkan aliansi bisnis dengan Ordi Co.,Ltd, menyimpulkan aliansi bisnis dengan Household Japan Co.,Ltd dan memperkenalkan Sistem Produksi Toyota ke pabriknya sendiri
2018	PT Sanipak Indonesia mulai mengoperasikan pabrik ke-3 (Factory 3) yang didedikasikan untuk kantong penyimpanan makanan
2020	Pembaharuan filosofi dan logo perusahaan
2023	Sampai saat ini

(Sumber : Website Resmi Perusahaan)

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

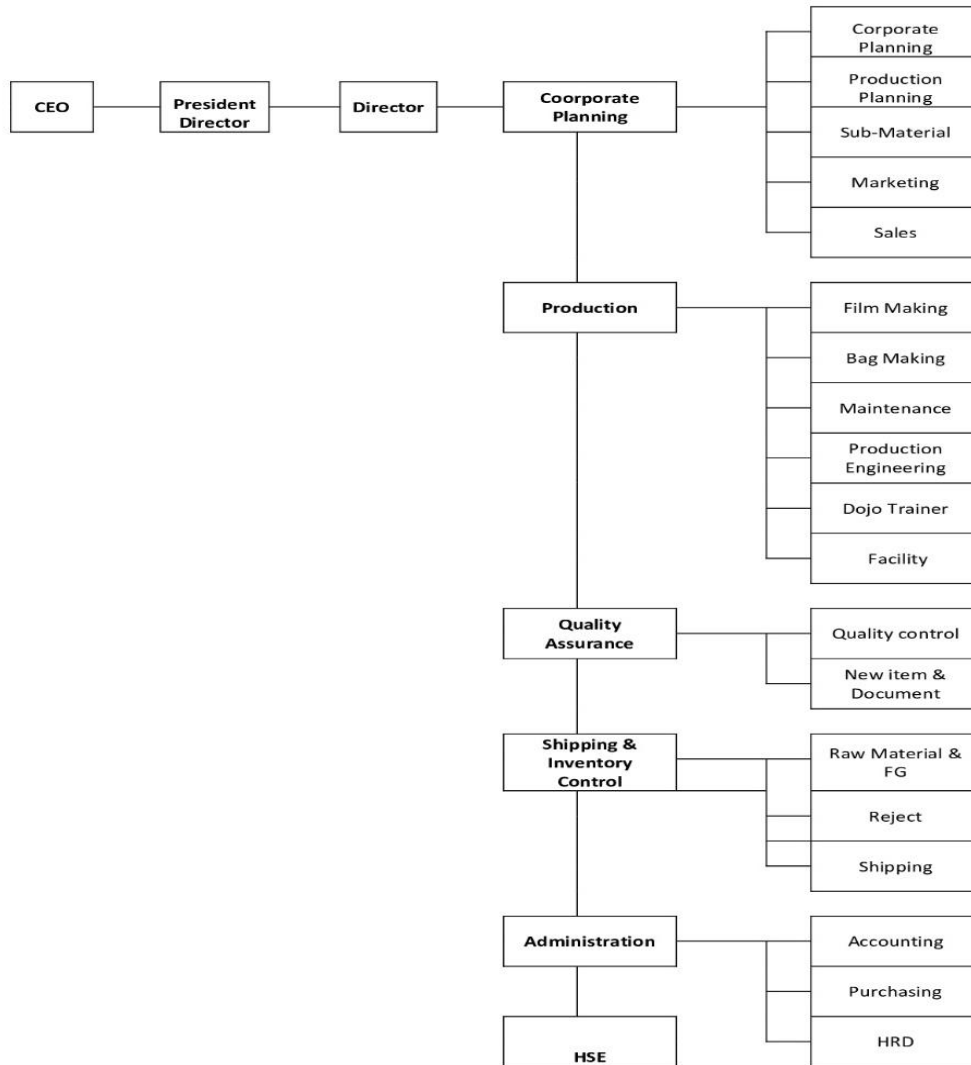
1. Visi

PT Sanipak memiliki visi yaitu “Bergandengan tangan dengan dunia untuk membuat bumi menjadi indah”.

2. Misi

PT Sanipak memiliki misi yaitu “Menjadi infrastruktur sosial untuk hidup nyaman dan bersih”

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Stuktur Inti Perusahaan
 (Sumber : File Perusahaan)

4.1.4 Ruang Lingkup Perusahaan

PT Sanipak Indonesia adalah perusahaan manufaktur dibidang industri berbasis plastik. Jenis plastik yang diproduksi yaitu plastik penyimpanan makanan dan plastik sampah.

Kantong sampah tersedia dalam berbagai jenis yang sesuai dengan berbagai keperluan, termasuk kantong sampah umum rumah tangga dengan ukuran 30L dan 45L, kantong sampah komersial berskala besar dengan ukuran 90L atau lebih, kantong dengan kode warna yang disesuaikan dengan

jenis sampah tertentu. Kantong penyimpanan makanan adalah kantong polietilen yang digunakan untuk mengawetkan sayuran, buah-buahan, dan makanan olahan.

Plastik yang sudah diproduksi akan di *ekspor* ke Jepang, setelah itu pihak Sanipak yang berlokasi di Jepang akan menyebarkan produk ke berbagai *outlet* internasional untuk dijual. Costumer Sanipak yaitu FPCO, NOCO, AEON, COSTCO, NITORI, HOKKAIDO, Kikaku Bag.



Gambar 4. 2 Produk Plastik Sampah

Sumber : Hasil akhir produk Perusahaan



Gambar 4. 3 Produk Plastik Makanan

Sumber : Hasil akhir produk Perusahaan

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

4.2.1.1 Demografi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sanipak Indonesia, yang berjumlah 171 karyawan yang telah sesuai dengan karakteristik penelitian yang telah ditetapkan seperti jenis kelamin, usia, jenis karyawan, dan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 4 2 Deskripsi Responden

Keterangan	Jumlah	Presentasi
a) Jenis Kelamin		
Pria	92	50.8%
Wanita	89	49.2%
b) Usia		
20th-25th	81	44.8%
26th-35th	63	34.8%
36th-45th	26	14.4%
46th-53th	11	6.1%
c) Jenis Karyawan		
Tetap	55	30.4%
Kontrak	126	69.6%
d) Masa Kerja		
< 3 bulan	6	3.3%
1-2 tahun	78	43.1%
3-4 tahun	48	26.5%
5 tahun	12	6.6%
> 5 tahun	38	21%

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat dari jenis kelamin memiliki presentase yang hampir sama antara pria dan wanita, presentase dengan jenis kelamin pria (50.8%) hanya sedikit lebih banyak dari jenis kelamin wanita (49.2%).

Apabila dilihat dari segi usia responden sebagian besar termasuk dalam kelompok usia 20-25 tahun yaitu dengan presentase 44.8% sebanyak 81 orang. Dari segi jenis karyawan lebih banyak karyawan yang masih terikat kontrak sebesar 69.6% sebanyak 126 orang. Lamanya masa kerja karyawan sebagian besar selama 1-2 tahun dengan presentase 43.1%.

4.2.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil pengukuran masing-masing variabel digunakan 4 kategori yaitu Sangat setuju, Setuju, Tidak setuju dan Sangat tidak Setuju. Nilai tertinggi memperoleh skor 4, sementara nilai terendah memperoleh skor 1, jadi diperoleh interval sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$i = \frac{4-1}{4}$$

$$i = 0.75$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat ditemukan kategori sebagai berikut :

Tabel 4 3 Penilaian Analisis Deskriptif

Kategori	Interval
Sangat tinggi	$3.25 \leq x \leq 4$
Tinggi	$2.5 \leq x \leq 3.25$
Rendah	$1.75 \leq x \leq 2.5$
Sangat rendah	$1 \leq x \leq 1.75$

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan jumlah 171 responden dimana masing-masing variabel tersebut adalah Budaya Kaizen, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4 4 Deskripsi Variabel Budaya Kaizen

BUDAYA KAIZEN						
No	Pernyataan	1	2	3	4	Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
SEIRI (Ringkas)						
1	Saya memilah dan menempatkan barang yang berguna dan tidak berguna	4 (2.3%)	2 (1.2%)	69 (40.4%)	96 (56.1%)	3.5
2	Saya memberi tanda barang yang tidak berguna lalu disingkirkan	2 (1.2%)	4 (2.3%)	82 (48%)	83 (48.5%)	3.43
3	Saya melakukan pengelompokan atau klasifikasi barang sesuai dengan fungsi dan kriteria	3 (1.8%)	2 (1.2%)	77 (45%)	89 (52%)	3.5
SEITON (Rapi)						
4	Saya menata barang ditempat kerja secara rapi	4 (2.3%)	2 (1.2%)	51 (29.8%)	114 (66.7%)	3.6
5	Saya menyusun barang atau peralatan kerja secara sistematis sehingga mudah untuk diakses	3 (1.8%)	1 (0.6%)	48 (28.1%)	119 (69.6%)	3.65
6	Saya mengatur cara menyimpan barang yang sederhana namun rapi	3 (1.8%)	1 (0.6%)	59 (34.5%)	108 (63.2%)	3.6
SHEISO (Resik)						
7	Saya mampu untuk selalu membersihkan lingkungan tempat bekerja	3 (1.8%)	3 (1.8%)	59 (34.5%)	106 (62%)	3.56
8	Saya mampu untuk langsung membuang sampah yang ada di area kerja	5 (2.9%)	1 (0.6%)	64 (37.4%)	101 (59.1%)	3.52
9	Saya tidak akan mengotori area kerja	4 (2.3%)	2 (1.2%)	45 (26.3%)	120 (70.2%)	3.64
SEIKETSU (Rawat)						
10	Saya harus menjaga dan merawat semua fasilitas yang telah disediakan oleh Perusahaan	3 (1.8%)	1 (0.6%)	43 (25.1%)	124 (72.5%)	3.7
11	Saya mampu menjadikan kegiatan 5S sebagai suatu kebiasaan dalam jangka panjang untuk perbaikan terus menerus	4 (2.3%)		55 (32.2%)	112 (65.5%)	3.6
12	Saya mampu memonitoring pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab	3 (1.8%)	2 (1.2%)	61 (35.7%)	105 (61.4%)	3.56
SHITSUKE (Rajin)						
13	Saya berusaha untuk selalu rajin agar membawa dampak positif untuk kinerja	3 (1.8%)	2 (1.2%)	56 (32.7%)	110 (64.3%)	3.6
14	Saya mampu untuk mematuhi semua prosedur untuk kelancaran kegiatan kerja	2 (1.2%)	3 (1.8%)	51 (29.8%)	115 (67.3%)	3.63
15	Saya disiplin, bertanggung jawab dan melakukan perbaikan terus menerus	3 (1.8%)	1 (0.6%)	50 (29.2%)	117 (68.4%)	3.64
Rata-rata						3.58

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan deskripsi variabel budaya kaizen memiliki rata-rata sebesar 3.58 sehingga dikategorikan sangat tinggi. Rata-rata

tertinggi terdapat pada pernyataan kelima dengan rata-rata 3.65 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator kelima menjadi faktor utama dari Budaya Kaizen. Faktor selanjutnya ditunjukkan oleh indikator kesembilan dan kelimabelas, yaitu karyawan tidak akan mengotori area kerja dengan rata-rata 3.64 , dan akan bersikap disiplin serta bertanggungjawab melakukan perbaikan secara terus menerus dengan rata-rata 3.64.

Tabel 4 5 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

PELATIHAN KERJA						
No	Pernyataan	1	2	3	4	Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
INSTRUKTUR/ PELATIH						
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	2 (1.2%)	5 (2.9%)	106 (62%)	58 (33.9%)	3.3
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan sangat baik	2 (1.2%)	5 (2.9%)	103 (60.2%)	61 (35.7%)	3.3
3	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat mendorong saya dan peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan	2 (1.2%)	8 (4.7%)	105 (61.4%)	56 (32.7%)	3.25
PESERTA PELATIHAN						
4	Saya dibekali pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar kerja dan kualifikasi	1 (0.6%)	3 (1.8%)	96 (56.1%)	71 (41.5%)	3.4
5	Pelatihan meningkatkan kemampuan saya untuk mengatasi masalah dari berbagai arah	2 (1.2%)	4 (3.2%)	97 (56.7%)	68 (39.8%)	3.35
6	Pelatihan kerja memberikan saya pemahaman etika dan sistem kerja	4 (2.3%)	1 (0.6%)	90 (52.6%)	76 (44.4%)	3.4
MATERI PELATIHAN						
7	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja	3 (1.8%)	6 (3.5%)	89 (52.0%)	73 (42.7%)	3.35
8	Materi pelatihan yang telah saya peroleh sesuai dengan tujuan pelatihan	3 (1.8%)	4 (2.3%)	97 (56.7%)	67 (39.2%)	3.33
9	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya	3 (1.8%)	3 (1.8%)	92 (53.8%)	73 (42.7%)	3.23
TUJUAN PELATIHAN						
10	Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan kemampuan saya untuk mengambil keputusan yang tepat	3 (1.8%)	6 (3.5%)	84 (49.1%)	78 (45.6%)	3.4
11	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat	2 (1.2%)	6 (3.5%)	92 (53.8%)	71 (41.5%)	3.35

12	Pelatihan yang saya ikuti telah mendorong saya untuk lebih meningkatkan kinerja	2 (1.2%)	2 (1.2%)	100 (58.5%)	67 (39.2%)	3.35
SASARAN PELATIHAN						
13	Pelatihan yang saya ikuti telah sesuai dengan target kerja	2 (1.2%)	3 (1.8%)	99 (57.9%)	67 (39.2%)	3.35
14	Pelatihan yang saya ikuti telah diidentifikasi dengan kriteria yang terperinci	2 (1.2%)	3 (1.8%)	101 (59.1%)	65 (38%)	3.33
15	Pelatihan membuat saya mau untuk menerima saran dan kritik yang positif dari rekan kerja	3 (1.8%)	2 (1.2%)	91 (53.2%)	75 (43.9%)	3.4
Rata-rata						3.33

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Pada tabel 4.5 nilai rata-rata variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai sebesar 3.33, sehingga dapat dikategorikan sangat tinggi. Selanjutnya nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator keempat, keenam, kesepuluh dan kelimabelas dengan memperoleh nilai rata-rata 3.4 yang memperlihatkan bahwa keempat indikator tersebut merupakan faktor utama untuk memperlihatkan sudah sejauhmana tingkat kinerja berdasarkan pemberian pelatihan kerja bagi karyawan.

Tabel 4 6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA						
No	Pernyataan	1	2	3	4	
		STS	TS	S	SS	
KEHADIRAN KARYAWAN						Rata-rata
1	Saya hadir kerja tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan	4 (2.3%)		65 (38%)	102 (59.6%)	3.54
2	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh peraturan perusahaan	4 (2.3%)	2 (1.2%)	65 (38%)	100 (58.5%)	3.52
3	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	4 (2.3%)	32 (18.7%)	58 (33.9%)	77 (45%)	3.21
KETAATAN PERATURAN KERJA						
4	Saya taat pada prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan	3 (1.8%)	2 (1.2%)	58 (33.9%)	108 (63.2%)	3.6
5	Saya mengikuti SOP demi kelancaran kerja	3 (1.8%)	3 (1.8%)	57 (33.3%)	108 (63.2%)	3.6
6	Saya selalu mengenakan pakaian dan atribut kerja yang telah ditetapkan Perusahaan	4 (2.3%)	1 (0.6%)	45 (26.3%)	121 (70.8%)	3.65
KEPATUHAN STANDAR KERJA						
7	Saya mampu bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas	3 (1.8%)	2 (1.2%)	52 (30.4%)	114 (66.7%)	3.61
8	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	3 (1.8%)	1 (0.6%)	57 (33.3%)	110 (64.3%)	3.6
9	Saya mengejar target kerja dengan kinerja yang maksimal	3 (1.8%)	1 (0.6%)	62 (36.3%)	105 (61.4%)	3.6

KEWASPADAAN						
10	Saya selalu menerapkan sikap berhati-hati dan teliti dalam bekerja	3 (1.8%)	2 (1.2%)	55 (32.2%)	111 (64.9%)	3.6
11	Ketika ada insiden kerja, saya dengan cepat melapor ke pihak atasan yang berwenang	3 (1.8%)	2 (1.2%)	46 (26.9%)	120 (70.2%)	3.65
12	Saya bersikap cermat, efektif dan efisien dalam bekerja	3 (1.8%)	1 (0.6%)	54 (31.6%)	113 (66.1%)	3.6
ETIKA KERJA						
13	Saya selalu berlaku ramah terhadap pimpinan dan rekan kerja	1 (0.6%)	4 (2.3%)	52 (30.4%)	114 (66.7%)	3.63
14	Saya selalu bersikap sopan kepada siapapun yang saya temui	2 (1.2%)	2 (1.2%)	51 (29.8%)	116 (67.8%)	3.64
15	Saya menjunjung tinggi nilai kesopanan dan beretika baik dalam bekerja	3 (1.8%)	2 (1.2%)	47 (27.5%)	119 (69.6%)	3.64
Rata-rata						3.58

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Pada tabel 4.6 perhitungan nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja memiliki rata-rata 3.58, sehingga dapat dikategorikan sangat tinggi. Selanjutnya nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator keenam dan kesebelas dengan rata-rata 3.65, yang menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut merupakan faktor utama karyawan menerapkan sikap disiplin dalam bekerja.

Tabel 4 7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN						
No	Pernyataan	1	2	3	4	
		STS	TS	S	SS	
JUMLAH PEKERJAAN						Rata-rata
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditetapkan	3 (1.8%)	2 (1.2%)	85 (49.7%)	81 (47.4%)	3.42
2	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi permintaan perusahaan	3 (1.8%)		91 (53.2%)	77 (45%)	3.4
3	Jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya masih terhitung normal	2 (1.2%)	5 (2.9%)	94 (55%)	70 (40.9%)	3.35
KUANTITAS						
4	Saya bekerja untuk menghasilkan barang yang bernilai dan berkualitas	3 (1.8%)	1 (0.6%)	83 (48.5%)	84 (49.1%)	3.45
5	Jumlah produk bagus lebih banyak dibandingkan produk gagal	2 (1.2%)	2 (1.2%)	84 (49.1%)	83 (48.5%)	3.45
6	Saya memenuhi kriteria untuk menjalankan pekerjaan sesuai standar kualitas	3 (1.8%)	3 (1.8%)	77 (45%)	88 (51.5%)	3.46
KEPATUHAN WAKTU						
7	Saya memaksimalkan waktu dalam menjalankan pekerjaan	3 (1.8%)	1 (0.6%)	76 (44.4%)	91 (53.2%)	3.5

8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas sesuai SOP	3 (1.8%)	1 (0.6%)	66 (38.6%)	101 (59.1%)	3.54
9	Saya tidak menunda-nunda waktu untuk bekerja	3 (1.8%)	3 (1.8%)	63 (36.8%)	102 (59.6%)	3.54
KEHADIRAN						
10	Saya tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	3 (1.8%)	2 (1.2%)	65 (38%)	101 (59.1%)	3.54
11	Saya tidak pernah sering izin untuk hal yang tidak penting	5 (2.9%)	2 (1.2%)	72 (42.1%)	92 (53.8%)	3.46
12	Saya tidak pernah semena mena untuk datang maupun pergi di batas waktu yang ditentukan	4 (2.3%)	2 (1.2%)	61 (35.7%)	104 (60.8%)	3.54
BEKERJA SAMA						
13	Saya mampu dan siap bekerja dalam tim dengan baik	3 (1.8%)	2 (1.2%)	54 (31.6%)	112 (65.5%)	3.6
14	Saya ikut serta dalam memberikan solusi dalam memecahkan persoalan sesama rekan kerja	2 (1.2%)	3 (1.8%)	60 (35.1%)	106 (62%)	3.6
15	Saya menghargai keputusan bersama demi kelancaran proses kerja	2 (1.2%)	4 (2.3%)	61 (35.7%)	104 (60.8%)	3.56
Rata-rata						3.5

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Pada tabel 4.7 menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3.5, sehingga dikategorikan sangat tinggi. Selanjutnya, untuk rata-rata tertinggi berada pada indikator ketigabelas dan keempatbelas, yaitu sebesar 3.6. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawab.

4.2.1.3 Statistik Deskriptif Penelitian

Pengukuran statistik deskriptif perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata, tertinggi, terendah dan standar deviasi masing-masing variabel yaitu Budaya Kaizen (X1), Pelatihan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan pada jumlah sampel sebanyak 171 sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan metode *purposive sampling*. Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini seperti budaya kaizen, pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan maka Tahap selanjutnya dilakukan uji statistik deskriptif seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 8 Hasil Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kaizen	171	15.00	60.00	53.7326	7.45109
Pelatihan Kerja	171	15.00	60.00	50.2209	7.43455
Disiplin Kerja	171	16.00	60.00	53.6919	7.62140
Kinerja Karyawan	171	15.00	60.00	52.4651	7.61991
Valid N (listwise)	171				

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan hasil Uji Deskriptif diatas, dapat di interpretasikan distribusi data yang diperoleh peneliti adalah :

1. Variabel Budaya Kaizen (X1), data diatas menunjukkan jumlah data yang diteliti berjumlah 171 sampel. Sebaran data menunjukkan nilai minimum 15, maksimum 60 dengan rata-rata 53.7326 dan standar deviasi data Budaya Kaizen sebesar 7.45109. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat rata-rata penerapan budaya kaizen berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan melihat dekatnya nilai rata-rata dan maximum, begitupula dengan varians data relatif besar dengan melihat jauhnya nilai rata-rata dan standar deviasi.
2. Variabel Pelatihan Kerja (X2), sebaran data menunjukkan nilai minimum 15, maksimum 60, rata-rata 50.2209 serta standar deviasi data Pelatihan Kerja sebesar 7.43455. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat rata-rata memberikan pelatihan kerja bagi karyawan sehingga menghasilkan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan melihat dekatnya nilai rata-rata dan maximum, begitupula dengan varians data relatif besar dengan melihat jauhnya nilai rata-rata dan standar deviasi.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3 sebaran data menunjukkan nilai minimum 15, maksimum 60, rata-rata 53.6919 serta standar deviasi data Disiplin Kerja sebesar 7.62140. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan yang sudah bersikap disiplin selama bekerja relatif lebih besar sehingga berdampak pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan melihat

dekatnya nilai rata-rata dan maximum, begitupula dengan varians data relatif besar dengan melihat jauhnya nilai rata-rata dan standar deviasi.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan data diatas dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 15, maksimum 60, rata-rata 52.4651 serta standar deviasi data Pelatihan Kerja sebesar 7.61991. Dari hasil tersebut menunjukkan kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan PT Sanipak sudah tergolong besar dampaknya untuk kelangsungan proses kerja, dengan melihat dekatnya nilai rata-rata dan maximum, begitupula dengan varians data relatif besar dengan melihat jauhnya nilai rata-rata dan standar deviasi.

4.2.2 Uji Instrumen

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk menguji seberapa baik suatu instrumen yang dibangun mengukur suatu konsep secara benar-benar atau valid. Uji validitas dilakukan pada variabel Budaya Kaizen (X1), Pelatihan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat signifikan untuk uji dua arah 0.05 terlebih dahulu menentukan nilai DF (*Degree Of Freedom*) atau derajat kebebasan dengan rumus ($df = n - 2$), dimana N adalah besarnya sampel. Diperoleh nilai df 169 dari jumlah sampel 171, maka untuk nilai R-tabel 169 tingkat signifikansi untuk uji dua arah sebesar 0.150. Hasil uji validitas dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas

Varibel	No Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Budaya Kaizen (X1)	X1.1 (memilah dan menempatkan barang yang berguna dan tidak berguna)	0.779	0.150	VALID
	X1.2 (memberi tanda barang yang tidak berguna lalu disingkirkan)	0.777	0.150	
	X1.3 (melakukan pengelompokan atau klasifikasi barang sesuai dengan fungsi dan kriteria)	0.784	0.150	
	X1.4 (menata barang ditempat kerja secara rapi)	0.832	0.150	
	X1.5 (menyusun peralatan kerja secara sistematis sehingga mudah untuk diakses lalu digunakan)	0.853	0.150	
	X1.6 (mengatur cara menyimpan barang yang sederhana namun rapi)	0.846	0.150	
	X1.7 (selalu membersihkan lingkungan tempat bekerja)	0.798	0.150	
	X1.8 (membuang sampah yang ada di area kerja)	0.775	0.150	

	X1.9 (tidak akan mengotori area kerja)	0.854	0.150	
	X1.10 (menjaga dan merawat semua fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan)	0.821	0.150	
	X1.11 (menjadikan kegiatan 5S sebagai suatu kebiasaan dalam jangka panjang untuk perbaikan terus menerus)	0.803	0.150	
	X1.12 (memonitoring pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab)	0.801	0.150	
	X1.13 (selalu rajin agar membawa dampak positif untuk kinerja)	0.825	0.150	
	X1.14 (mematuhi semua prosedur untuk kelancaran kegiatan kerja)	0.804	0.150	
	X1.15 (disiplin, bertanggung jawab dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan)	0.841	0.150	
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1 (Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan)	0.742	0.150	VALID
	X2.2 (Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan sangat baik)	0.773	0.150	
	X2.3 (Instruktur dapat mendorong saya dan peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan)	0.745	0.150	
	X2.4 (dibekali pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar kerja dan kualifikasi)	0.845	0.150	
	X2.5 (Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mengatasi masalah dari berbagai arah)	0.828	0.150	
	X2.6 (Pelatihan kerja memberikan pemahaman etika dan sistem kerja)	0.815	0.150	
	X2.7 (Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja)	0.853	0.150	
	X2.8 (Materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan)	0.902	0.150	
	X2.9 (memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya)	0.884	0.150	
	X2.10 (meningkatkan kemampuan saya untuk mengambil keputusan yang tepat)	0.884	0.150	
	X2.11 (Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat)	0.836	0.150	
	X2.12 (mendorong saya untuk lebih meningkatkan kinerja)	0.841	0.150	
	X2.13 (Pelatihan yang saya ikuti telah sesuai dengan target kerja)	0.847	0.150	
	X2.14 (Pelatihan yang saya ikuti telah diidentifikasi dengan kriteria yang terperinci)	0.835	0.150	
	X2.15 (Pelatihan membuat saya mau untuk menerima saran dan kritik yang positif dari rekan kerja)	0.810	0.150	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1 (Saya hadir kerja tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan)	0.799	0.150	VALID
	X3.2 (Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh peraturan perusahaan)	0.799	0.150	
	X3.3 (Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja)	0.543	0.150	
	X3.4 (taat pada prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan)	0.862	0.150	
	X3.5 (Saya mengikuti SOP demi kelancaran kerja)	0.873	0.150	
	X3.6 (Saya selalu mengenakan pakaian dan atribut kerja yang telah ditetapkan perusahaan)	0.869	0.150	
	X3.7 (Saya mampu bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas)	0.880	0.150	
	X3.8 (Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu)	0.865	0.150	
	X3.9 (Saya mengejar target kerja dengan kinerja yang maksimal)	0.839	0.150	
	X3.10 (Saya selalu menerapkan sikap berhati-hati dan teliti dalam bekerja)	0.857	0.150	

	X3.11 (Ketika ada insiden kerja, saya dengan cepat melapor ke pihak atasan yang berwenang)	0.872	0.150	
	X3.12 (Saya bersikap cermat, efektif dan efisien dalam bekerja)	0.873	0.150	
	X3.13 (Saya selalu berlaku ramah terhadap pimpinan dan rekan kerja)	0.827	0.150	
	X3.14 (Saya selalu bersikap sopan kepada siapapun yang saya temui)	0.859	0.150	
	X3.15 (Saya menjunjung tinggi nilai kesopanan dan beretika baik dalam bekerja)	0.852	0.150	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1 (mampu menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditetapkan)	0.829	0.150	VALID
	Y2 (Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi permintaan perusahaan)	0.830	0.150	
	Y3 (Jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya masih terhitung normal)	0.799	0.150	
	Y4 (Saya bekerja untuk menghasilkan barang yang bernilai dan berkualitas)	0.814	0.150	
	Y5 (Jumlah produk bagus lebih banyak dibandingkan produk gagal)	0.792	0.150	
	Y6 (memenuhi kriteria untuk menjalankan pekerjaan sesuai standar kualitas)	0.876	0.150	
	Y7 (memaksimalkan waktu dalam menjalankan pekerjaan)	0.857	0.150	
	Y8 (menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas sesuai SOP)	0.828	0.150	
	Y9 (tidak menunda-nunda waktu untuk bekerja)	0.850	0.150	
	Y10 (tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan)	0.820	0.150	
	Y11 (tidak pernah sering izin untuk hal yang tidak penting)	0.816	0.150	
	Y12 (tidak pernah semena mena untuk datang maupun pergi di batas waktu yang ditentukan)	0.873	0.150	
	Y13 (mampu dan siap bekerja dalam tim dengan baik)	0.838	0.150	
	Y14 (ikut serta dalam memberikan solusi dalam memecahkan persoalan sesama rekan kerja)	0.810	0.150	
	Y15 (menghargai keputusan bersama demi kelancaran proses kerja)	0.829	0.150	

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hal tersebut dibuktikan dari r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.150).

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan pada data yang sudah dikatakan valid, dengan dasar pengambilan uji reabilitas dikatakan reliabel jika nilai *cronchbach alpha* > 0.60. Hasil dari uji reliabilitas seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Budaya kaizen (X1)	0.963	RELIABEL
Pelatihan Kerja (X2)	0.968	
Disiplin Kerja (X3)	0.965	
Kinerja Karyawan (Y)	0.968	

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel *independent* berada di atas nilai 0.60, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa semua variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel dan dapat dilakukan analisis data selanjutnya.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas kolmogorov smirnov bertujuan untuk mengetahui apakah nilai data berdistribusi normal. Sebelum melakukan Uji normalitas kolmogorov smirnov, terlebih dahulu mencari nilai residual pada SPSS 25. Selanjutnya mencari nilai signifikansi berdasarkan nilai residual yang telah diperoleh. Hasil data Uji normalitas Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 11 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41331672
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.057

	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^e

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan Uji normalitas kolmogorov smirnov jika nilai signifikansi $> 0,5$ maka berdistribusi normal. Data yang diperoleh seperti tabel di atas menampilkan bahwa nilai signifikansi nya 0.122 dan lebih besar dari 0.5 , yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang kuat antar variabel *independent*. Cara yang paling akurat untuk mendeteksi gejala multikolinearitas yaitu menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Hasil dari uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4 12 Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Budaya Kaizen (X1)	0.297	3.362
Pelatihan Kerja (X2)	0.437	2.289
Disiplin Kerja (X3)	0.264	3.794

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Budaya Kaizen (X1) sebesar 0.297, nilai *tolerance* variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0.437 dan nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.264. Nilai *VIF* variabel Budaya Kaizen (X1) sebesar 3.362, nilai *VIF* variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar 2.289 dan nilai *VIF* variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 3.794.

Dari hasil analisa tersebut dapat diketahui bahwa tidak terdapat variabel *independent* yang memiliki nilai *tolerance* yang kurang dari 0.10 dan nilai *VIF* tidak lebih besar dari 10. Kesimpulannya untuk uji Multikolinearitas

sudah terpenuhi dan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel *independent*.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam rangka mendeteksi heteroskedastisitas, dilakukan uji Glejser. Uji Glejser digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu model regresi menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas melalui pemeriksaan residual secara absolut. Hasil olah data pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 13 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.256	.409		.625	.533
	Budaya Kaizen	.012	.013	.131	.928	.355
	Pelatihan Kerja	-.001	.011	-.015	-.128	.898
	Disiplin Kerja	-.003	.014	-.037	-.245	.807
(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)						

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel budaya kaizen sebesar 0.355, variabel pelatihan kerja sebesar 0.898 dan variabel disiplin kerja sebesar 0.807. Sesuai pengambilan keputusan uji *Glejser* didasarkan pada nilai signifikansi, dimana jika nilai signifikansi > 0.05, maka tidak ada heteroskedastisitas. Dari hasil analisis data tersebut tidak ada variabel yang memiliki nilai kurang dari 0.05. Kesimpulan nya yaitu tidak ada variabel yang memiliki gejala heteroskedastisitas.

4.2.4 Uji Statistik

4.2.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Sesuai dengan uji yang dilakukan, maka diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 14 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.947	2.040		.464	.643
	Budaya Kaizen	.232	.065	.227	3.577	.000
	Pelatihan Kerja	.200	.054	.195	3.732	.000
	Disiplin Kerja	.540	.067	.540	8.022	.000

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Persamaan : **$Y(\text{Kinerja Karyawan}) = A + B1X1(\text{Budaya kaizen}) + B2X2(\text{Pelatian Kerja}) + B3X3(\text{Disiplin kerja})$**

Kinerja Karyawan = 0.947 + 0.232*Budaya Kaizen + 0.200*Pelatihan Kerja + 0.540*Disiplin Kerja

Analisis berdasarkan hasil uji data pada tabel diatas sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0.947 memiliki arti jika variabel Budaya Kaizen (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.947
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Kaizen (X1) mempunyai nilai sebesar 0.232 bertanda positif yaitu dapat dikatakan jika semakin tinggi tingkat Budaya Kaizen (X1) maka akan semakin tinggi juga tingkat Kinerja Karyawan (Y)
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Pelatihan Kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 0.200 bertanda positif yaitu dapat dikatakan jika semakin baik tingkat Pelatihan Kerja (X2), maka akan semakin baik juga tingkat Kinerja Karyawan (Y)
4. Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai nilai sebesar 0.540 bertanda positif yaitu dapat dikatakan jika semakin baik

tingkat Disiplin Kerja (X3), maka akan semakin baik juga tingkat Kinerja Karyawan (Y)

4.2.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model variabel *independent* secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel *dependent* yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjust R – Squared*. Nilai *R – Squared* dikategorikan sebagai berikut :

- a. Kuat jika lebih dari 0.67
- b. Moderat jika lebih dari 0.33 tetapi lebih rendah dari 0.67
- c. Lemah jika lebih dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33

Hasil dari uji dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 15 Uji Koefisien Determiansi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.797	3.444
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Budaya Kaizen				

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan hasil output dari tabel Model Summary diatas, diperoleh nilai pada *Adjusted R- Squared* sebesar 0.797 yang memiliki arti Kinerja Karyawan 79.7% dipengaruhi oleh variabel Budaya Kaizen (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3), sementara sisanya 20.3% dipengaruhi variabel lain seperti pendidikan, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi. Hasil dari nilai *Adjusted R- Squared* berada pada kategori kuat karena lebih dari 0.67.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji T (Regresi Parsial)

Uji T (Regresi Parsial) bertujuan untuk untuk menilai hipotesis penelitian terkait pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap

variabel *dependent*. Dasar pengambilan keputusan Uji t ini yaitu jika nilai signifikansi < 0.05 artinya variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Bisa juga dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka artinya variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Hasil dari uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4 16 Uji T (Parsial)

	Nilai Sig	t-hitung	t-tabel
Variabel Budaya Kaizen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.000	17.940	1.995
Variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.000	14.713	1.995
Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.000	23.096	1.995

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Hasil uji hipotesis menggunakan teknik pengujian dua arah dengan signifikansi *degree of freedom* 5%, dengan mempertimbangkan kemungkinan pengaruh positif dan negatif. Untuk memperoleh nilai t_{tabel} dengan menggunakan rumus df signifikansi α (*alpha*) 5% yaitu : $(a/2:n-k-1)$, maka $(0.05/2 : 171-3-1) = (0.025 : 69)$. Sesuai data distribusi t_{tabel} , nilai df (*degree of freedom*) dari 69 sebesar 1.995.

Berdasarkan output data Uji t pada tabel diatas, maka interpretasi yang diperoleh sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Kaizen (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Terdapat pengaruh Budaya Kaizen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dari hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Budaya Kaizen (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 17.940 > 1.995$.

H1 : Terdapat pengaruh Budaya Kaizen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

yang dibuktikan dari hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 14.713 > 1.995$.

H2 : Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dari hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 23.096 > 1.995$.

H3 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hipotesis 1, 2 dan 3 diterima, maka

H4 : Terdapat pengaruh Budaya Kaizen (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.2.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* Budaya Kaizen, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan. Hasil dari Uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4 17 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7945.797	3	2648.599	223.322	.000 ^b
	Residual	1980.624	167	11.860		
	Total	9926.421	170			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Budaya Kaizen						

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024)

Dari hasil Uji F (Simultan) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $223.322 > f_{\text{tabel}}$ 2.66 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Nilai f_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan rumus nilai df (*degree of freedom*) dengan taraf signifikansi α (*alpha*) sebesar 5% yaitu : $(k ; n - k)$, dimana k adalah banyak variabel X dan n adalah banyak sampel. Jadi, $(3 ; 171 - 3) = (df-3 \text{ ke } 168)$ adalah 2.66. Sesuai dengan nilai yang diperoleh $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$, dan $\text{sig} < 0.05$, maka ditetapkan bahwa variabel Budaya Kaizen, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga selaras dengan hasil hipotesis pada uji t yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan masing-masing dari variabel X memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi pada penelitian ini, yang telah diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama

Berdasarkan hasil uji dari hipotesis pertama memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kaizen terhadap Kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil dari jawaban responden, penerapan Budaya kaizen merupakan variabel terbesar yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai rata-rata 3.58 dan tergolong sangat tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan setuju untuk membiasakan bersikap rapi, bersih, merawat dan rajin dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismaya, 2015) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja

Karyawan Pt Mpm Insurance Cabang Palembang” menyatakan bahwa variabel budaya *kaizen* memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Madra'ie et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya *Kaizen*, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur)” menyatakan bahwa variabel budaya *kaizen* memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis kedua

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil dari jawaban responden, meskipun nilai rata-rata tergolong sangat tinggi, namun pelatihan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan menduduki variabel terbawah dibandingkan dengan variabel X yang lain dengan nilai rata-rata sebesar 3.33. Dari hasil perhitungan tersebut, maka sesuai dengan hal yang telah disetujui mayoritas karyawan agar pelatihan kerja lebih sering diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Esthi & Shavira, 2019) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Adapula penelitian yang dilakukan oleh (Imam & Dede, 2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

c. Hipotesis ketiga

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil jawaban responden, karyawan yang menerapkan sikap disiplin dalam bekerja akan memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Untuk variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata 3.58 tergolong sangat tinggi, hal ini dikarenakan mayoritas karyawan

setuju untuk bersikap hadir tepat waktu, taat dan patuh pada prosedur kerja, menjaga etika saat bekerja, kemudian bersikap waspada selalu berhati-hati untuk menyelesaikan pekerjaan agar tingkat kecelakaan kerja tidak menjadi naik dari sebelumnya.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Idris et al., 2020) menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maizar & Indra Nara Persada, 2023) yang berjudul “The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia” menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rivaldo & Nabella, 2023) yang berjudul “Employee Perfomance : Education, Training, Experience and Work Discipline” menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

d. Hipotesis keempat

Berdasarkan hasil penelitian sekunder yang telah diperoleh bahwa nilai signifikansi yang didapat sebesar $0.000 < 0.05$ maka berkesimpulan bahwa Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Madra'ie et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya *kaizen*, Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur ” menyatakan bahwa adanya pengaruh budaya *kaizen* yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh pelatihan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh komunikasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh budaya *kaizen*, pelatihan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imam & Dede, 2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan” menyatakan bahwa Disiplin kerja dan Pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Budaya *Kaizen* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan respon karyawan dalam kuisioner diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.58 karyawan setuju oleh pernyataan Budaya *Kaizen* yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara sisanya belum menerapkan Budaya *Kaizen* secara optimal, sehingga berdampak pada hasil kinerja karyawan dalam memproduksi barang. Dampak nya yaitu masih terdapat banyak barang reject setiap bulannya, bahkan di bulan tertentu terjadi peningkatan barang reject yang tinggi periode Januari-September 2023. Upaya yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap permasalahan ini dimulai dari menekankan manajemen operasional untuk menunjukkan komitmen jangka panjang secara terus menerus, sehingga karyawan secara pribadi ikut serta mengembangkan dan menerapkan pola pikir *kaizen*. Memberdayakan karyawan untuk memberi nilai tambah bagi perusahaan, serta melakukan evaluasi kerja secara tegas, rutin dan bertahap.

Mayoritas karyawan telah memberikan respon dalam kuisioner terhadap Pelatihan Kerja dengan nilai rata-rata 3.33, yang dimana variabel ini merupakan yang terendah memberikan dampak pada kinerja karyawan meskipun secara nilai interval tergolong sangat tinggi. Sesuai dengan latar belakang permasalahan terhadap pelatihan kerja sangat jarang diberikan oleh pihak perusahaan, tindakan yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan yaitu melakukan perubahan terhadap ketentuan peraturan perusahaan untuk memberikan pelatihan kerja minimal dua kali dalam kurun waktu 1 tahun bagi semua karyawan.

Sesuai dengan jawaban responden, variabel Disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata 3.58 sudah tergolong sangat tinggi, namun jika dilihat latar belakang permasalahan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, pihak perusahaan harus tetap memberi perhatian agar permasalahan seperti bersikap lalai, menganggap remeh tanggung jawab, dan

tidak mengikuti SOP sehingga menimbulkan kecelakaan kerja lebih berkurang dibandingkan sebelumnya. Tentunya hal ini sangat merugikan perusahaan jika tidak ada tindakan yang tegas dan tepat. Tindakan yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan bagi pekerja yang tidak mengikuti SOP dalam bekerja harus diberikan peringatan dan sanksi setimpal kesalahan yang dilakukan.

5.2 Saran

1. Sangat diperlukan untuk lebih meningkatkan dengan evaluasi Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara tegas, rutin dan dengan baik dalam perusahaan sehingga memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam mengurangi permasalahan barang *reject* sangat diperlukan agar perusahaan lebih memperhatikan penerapan budaya *kaizen* serta lebih memberikan pelatihan kepada karyawan minimal 2 (dua) kali dalam kurun waktu 1 (satu) tahun, sehingga karyawan akan selalu diingatkan serta dievaluasi dari waktu ke waktu.
3. Pihak perusahaan perlu memberikan motivasi berupa ancaman berupa sanksi/ hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan yang menghambat proses bisnis, sehingga memberikan efek jera. Sanksi dapat berupa pemotongan gaji.
4. Perusahaan perlu memberikan motivasi berupa *reward* kepada karyawan yang taat peraturan, sehingga karyawan merasa dihargai dan memperoleh apresiasi serta merasa menjadi bagian dalam perusahaan tersebut. Tentunya hal ini akan membuat kinerja karyawan semakin baik.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini tentang Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk bisa menambahkan variabel lain agar dapat memperkuat dan dapat membandingkan asumsi penelitian, serta memperoleh hasil yang lebih baik dan bermanfaat bagi yang membutuhkan.

6. Diharapkan peneliti selanjutnya membahas judul yang sama tentang budaya *kaizen*, pelatihan kerja dan disiplin kerja namun menggunakan metode kuantitatif yang baru, seperti kausal komparatif (*ex-post facto*) untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel, sehingga menjadi referensi yang lebih beragam.
7. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan cara tidak hanya meneliti di satu perusahaan saja, sehingga cakupannya lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, E., & Sari, H. M. K. (2023). The Influence of Leadership, Work Environment, and Discipline on Work Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(5), 749–768. <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.852>
- Banin, Q. Al, & Kinasih, G. (2023). Implementasi Budaya Kaizen Dan Kreativitas Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(2), 125–145. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.5827>
- Crystallography, X. D. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 11(1), 1–23.
- Disiplin, P., & Kerja, P. (2023). *Jurnal Pelita Manajemen Jurnal Pelita Manajemen Pendahuluan*. 02(01), 91–98.
- Esthi, R. B., & Shavira, I. (2019). The Influence of Work Training, Competency and Work Discipline on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Management Review*, 1(1).
- Gusnanto, A. C., Pembangunan, U., & Budi, P. (2023). *ANALYSIS OF JOB TRAINING AND JOB QUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE LOYALTY AT THE SOLOK BRANCH BPJS KETENAGAKERJAAN OFFICE*. 2(10), 3143–3156.
- Idris, M., Wijaya, A. R., Palembang, U. M., Sumatera, S., Muhammadiyah, U., South, P., Idris, M., Wijaya, A. R., On, E., Of, P., In, E., & Kota, K. (2020). the Effect of Discipline , Motivation , and Environment on Performance of

Employees in Kecamatan Kota Palembang. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology*, 17(6), 11288–11303.
<https://archives.palarch.nl/index.php/jac/article/view/2926/2831>

Imam Sucipto, Ahmad Gunawan, & Dadang Heri Kusumah. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534.
<https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i3.75>

Ismaya, S. B. (2015). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madu Pramuka. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 6(2), 265–271.
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/177>

Madra'ie, Kodir Djaelani, A., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(25), 24–39. www.fe.unisma.ac.id

Maizar, & Indra Nara Persada. (2023). the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima*, 1(4), 291–303.

Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuisisioner Penelitian

Perkenalan

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Shalom, Om Swastiastu, Namu Budaya, Salam Kebajikan. Selamat Sejahtera bagi kita semua. Nama saya Chelsea Anggi Simaremare. Saya merupakan Mahasiswa Politeknik Negeri Batam yang sedang menjalankan penelitian tentang Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sanipak Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya *Kaizen*, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sanipak Indonesia.

Saya harap Saudara/i dapat mengisi daftar pernyataan dalam kuisisioner ini. Partisipasi Saudara/i akan sangat membantu saya untuk memperoleh informasi penelitian ini. Atas perhatian dan ketersediaan waktu, saya mengucapkan Terimakasih.

KARAKTERISTIK

A. Profil Responden

- Nama :
- Jenis kelamin :
 - a) Pria
 - b) Wanita
- Usia :
 - a) 20th – 25th
 - b) 26th – 35th
 - c) 36th – 45th
 - d) 46th – 53th

- Jenis karyawan :
 - a) karyawan kontrak
 - b) karyawan tetap
- *Department* :
- Masa kerja :
 - a) > 3bulan
 - b) 1 – 2 tahun
 - c) 3 – 4 tahun
 - d) 5 tahun
 - e) > 5tahun

B. Petunjuk Pengisian :

Untuk mengisi kuisisioner, harap memilih salah satu pilihan pernyataan dibawah, pilihlah opsi yang menurut Anda paling cocok.

Keterangan :

(1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, (4) Sangat Setuju

BUDAYA KAIZEN					
No	Pernyataan	1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
SEIRI (Ringkas)					
1	Saya memilah dan menempatkan barang yang berguna dan tidak berguna	4 (2.3%)	2 (1.2%)	69 (40.4%)	96 (56.1%)
2	Saya memberi tanda barang yang tidak berguna lalu disingkirkan	2 (1.2%)	4 (2.3%)	82 (48%)	83 (48.5%)
3	Saya melakukan pengelompokan atau klasifikasi barang sesuai dengan fungsi dan kriteria	3 (1.8%)	2 (1.2%)	77 (45%)	89 (52%)
SEITON (Rapi)					
4	Saya menata barang ditempat kerja secara rapi	4 (2.3%)	2 (1.2%)	51 (29.8%)	114 (66.7%)
5	Saya menyusun barang atau peralatan kerja secara sistematis sehingga mudah untuk diakses	3 (1.8%)	1 (0.6%)	48 (28.1%)	119 (69.6%)
6	Saya mengatur cara menyimpan barang yang sederhana namun rapi	3 (1.8%)	1 (0.6%)	59 (34.5%)	108 (63.2%)
SHEISO (Resik)					
7	Saya mampu untuk selalu membersihkan lingkungan tempat bekerja	3 (1.8%)	3 (1.8%)	59 (34.5%)	106 (62%)
8	Saya mampu untuk langsung membuang sampah yang ada di area kerja	5 (2.9%)	1 (0.6%)	64 (37.4%)	101 (59.1%)

9	Saya tidak akan mengotori area kerja	4 (2.3%)	2 (1.2%)	45 (26.3%)	120 (70.2%)
SEIKETSU (Rawat)					
10	Saya harus menjaga dan merawat semua fasilitas yang telah disediakan oleh Perusahaan	3 (1.8%)	1 (0.6%)	43 (25.1%)	124 (72.5%)
11	Saya mampu menjadikan kegiatan 5S sebagai suatu kebiasaan dalam jangka panjang untuk perbaikan terus menerus	4 (2.3%)		55 (32.2%)	112 (65.5%)
12	Saya mampu memonitoring pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab	3 (1.8%)	2 (1.2%)	61 (35.7%)	105 (61.4%)
SHITSUKE (Rajin)					
13	Saya berusaha untuk selalu rajin agar membawa dampak positif untuk kinerja	3 (1.8%)	2 (1.2%)	56 (32.7%)	110 (64.3%)
14	Saya mampu untuk mematuhi semua prosedur untuk kelancaran kegiatan kerja	2 (1.2%)	3 (1.8%)	51 (29.8%)	115 (67.3%)
15	Saya disiplin, bertanggung jawab dan melakukan perbaikan terus menerus	3 (1.8%)	1 (0.6%)	50 (29.2%)	117 (68.4%)

PELATIHAN KERJA					
No	Pernyataan	1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
INSTRUKTUR/ PELATIH					
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	2 (1.2%)	5 (2.9%)	106 (62%)	58 (33.9%)
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan sangat baik	2 (1.2%)	5 (2.9%)	103 (60.2%)	61 (35.7%)
3	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat mendorong saya dan peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan	2 (1.2%)	8 (4.7%)	105 (61.4%)	56 (32.7%)
PESERTA PELATIHAN					
4	Saya dibekali pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar kerja dan kualifikasi	1 (0.6%)	3 (1.8%)	96 (56.1%)	71 (41.5%)
5	Pelatihan meningkatkan kemampuan saya untuk mengatasi masalah dari berbagai arah	2 (1.2%)	4 (3.2%)	97 (56.7%)	68 (39.8%)
6	Pelatihan kerja memberikan saya pemahaman etika dan sistem kerja	4 (2.3%)	1 (0.6%)	90 (52.6%)	76 (44.4%)
MATERI PELATIHAN					
7	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja	3 (1.8%)	6 (3.5%)	89 (52.0%)	73 (42.7%)
8	Materi pelatihan yang telah saya peroleh sesuai dengan tujuan pelatihan	3 (1.8%)	4 (2.3%)	97 (56.7%)	67 (39.2%)
9	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya	3 (1.8%)	3 (1.8%)	92 (53.8%)	73 (42.7%)
TUJUAN PELATIHAN					

10	Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan kemampuan saya untuk mengambil keputusan yang tepat	3 (1.8%)	6 (3.5%)	84 (49.1%)	78 (45.6%)
11	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat	2 (1.2%)	6 (3.5%)	92 (53.8%)	71 (41.5%)
12	Pelatihan yang saya ikuti telah mendorong saya untuk lebih meningkatkan kinerja	2 (1.2%)	2 (1.2%)	100 (58.5%)	67 (39.2%)
SASARAN PELATIHAN					
13	Pelatihan yang saya ikuti telah sesuai dengan target kerja	2 (1.2%)	3 (1.8%)	99 (57.9%)	67 (39.2%)
14	Pelatihan yang saya ikuti telah diidentifikasi dengan kriteria yang terperinci	2 (1.2%)	3 (1.8%)	101 (59.1%)	65 (38%)
15	Pelatihan membuat saya mau untuk menerima saran dan kritik yang positif dari rekan kerja	3 (1.8%)	2 (1.2%)	91 (53.2%)	75 (43.9%)

DISIPLIN KERJA					
No	Pernyataan	1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
KEHADIRAN KARYAWAN					
1	Saya hadir kerja tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan	4 (2.3%)		65 (38%)	102 (59.6%)
2	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh peraturan perusahaan	4 (2.3%)	2 (1.2%)	65 (38%)	100 (58.5%)
3	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	4 (2.3%)	32 (18.7%)	58 (33.9%)	77 (45%)
KETAATAN PERATURAN KERJA					
4	Saya taat pada prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan	3 (1.8%)	2 (1.2%)	58 (33.9%)	108 (63.2%)
5	Saya mengikuti SOP demi kelancaran kerja	3 (1.8%)	3 (1.8%)	57 (33.3%)	108 (63.2%)
6	Saya selalu mengenakan pakaian dan atribut kerja yang telah ditetapkan Perusahaan	4 (2.3%)	1 (0.6%)	45 (26.3%)	121 (70.8%)
KEPATUHAN STANDAR KERJA					
7	Saya mampu bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas	3 (1.8%)	2 (1.2%)	52 (30.4%)	114 (66.7%)
8	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	3 (1.8%)	1 (0.6%)	57 (33.3%)	110 (64.3%)
9	Saya mengejar target kerja dengan kinerja yang maksimal	3 (1.8%)	1 (0.6%)	62 (36.3%)	105 (61.4%)
KEWASPADAAN					
10	Saya selalu menerapkan sikap berhati-hati dan teliti dalam bekerja	3 (1.8%)	2 (1.2%)	55 (32.2%)	111 (64.9%)
11	Ketika ada insiden kerja, saya dengan cepat melapor ke pihak atasan yang berwenang	3 (1.8%)	2 (1.2%)	46 (26.9%)	120 (70.2%)
12	Saya bersikap cermat, efektif dan efisien dalam bekerja	3 (1.8%)	1 (0.6%)	54 (31.6%)	113 (66.1%)
ETIKA KERJA					
13	Saya selalu berlaku ramah terhadap pimpinan dan rekan kerja	1 (0.6%)	4 (2.3%)	52 (30.4%)	114 (66.7%)
14	Saya selalu bersikap sopan kepada siapapun yang saya temui	2 (1.2%)	2 (1.2%)	51 (29.8%)	116 (67.8%)

15	Saya menjunjung tinggi nilai kesopanan dan beretika baik dalam bekerja	3 (1.8%)	2 (1.2%)	47 (27.5%)	119 (69.6%)
----	--	-------------	-------------	---------------	----------------

KINERJA KARYAWAN					
No	Pernyataan	1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
JUMLAH PEKERJAAN					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditetapkan	3 (1.8%)	2 (1.2%)	85 (49.7%)	81 (47.4%)
2	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi permintaan perusahaan	3 (1.8%)		91 (53.2%)	77 (45%)
3	Jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya masih terhitung normal	2 (1.2%)	5 (2.9%)	94 (55%)	70 (40.9%)
KUANTITAS					
4	Saya bekerja untuk menghasilkan barang yang bernilai dan berkualitas	3 (1.8%)	1 (0.6%)	83 (48.5%)	84 (49.1%)
5	Jumlah produk bagus lebih banyak dibandingkan produk gagal	2 (1.2%)	2 (1.2%)	84 (49.1%)	83 (48.5%)
6	Saya memenuhi kriteria untuk menjalankan pekerjaan sesuai standar kualitas	3 (1.8%)	3 (1.8%)	77 (45%)	88 (51.5%)
KEPATUHAN WAKTU					
7	Saya memaksimalkan waktu dalam menjalankan pekerjaan	3 (1.8%)	1 (0.6%)	76 (44.4%)	91 (53.2%)
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas sesuai SOP	3 (1.8%)	1 (0.6%)	66 (38.6%)	101 (59.1%)
9	Saya tidak menunda-nunda waktu untuk bekerja	3 (1.8%)	3 (1.8%)	63 (36.8%)	102 (59.6%)
KEHADIRAN					
10	Saya tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	3 (1.8%)	2 (1.2%)	65 (38%)	101 (59.1%)
11	Saya tidak pernah sering izin untuk hal yang tidak penting	5 (2.9%)	2 (1.2%)	72 (42.1%)	92 (53.8%)
12	Saya tidak pernah semena mena untuk datang maupun pergi di batas waktu yang ditentukan	4 (2.3%)	2 (1.2%)	61 (35.7%)	104 (60.8%)
BEKERJA SAMA					
13	Saya mampu dan siap bekerja dalam tim dengan baik	3 (1.8%)	2 (1.2%)	54 (31.6%)	112 (65.5%)
14	Saya ikut serta dalam memberikan solusi dalam memecahkan persoalan sesama rekan kerja	2 (1.2%)	3 (1.8%)	60 (35.1%)	106 (62%)
15	Saya menghargai keputusan bersama demi kelancaran proses kerja	2 (1.2%)	4 (2.3%)	61 (35.7%)	104 (60.8%)

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jenis Karyawan	Department	Masa Kerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
1	Parlindungan Girsang,SH,CPM,CPCPLE,CP	Pria	36th - 45th	Tetap	Sub Material	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	Pebi Anandari Lubis	Wanita	20th - 25th	Tetap	Sub Material	1- 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	Martuahman Parlindungan Purba	Pria	36th - 45th	Tetap	Sub Material	> 5 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	Rendika Noprizaldy	Pria	26th - 35th	Tetap	HRD	3- 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	Nani	Wanita	36th - 45th	Tetap	SIC	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	Kuat Setyanta	Pria	46th - 53th	Tetap	Facility	> 5 tahun	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
7	Erwin Armada	Pria	20th - 25th	Kontrak	Sub Material	5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	Sakiman	Pria	36th - 45th	Tetap	F1 Film Making	> 5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
9	ACHMAD DADANG D'wi PURBENI	Pria	36th - 45th	Tetap	F3 Film Making	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	Agus Riyanto	Pria	46th - 53th	Tetap	Sub Material	> 5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	Supriyanta	Pria	36th - 45th	Tetap	DOJO Trainer	> 5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	NUR HARYANTO	Pria	46th - 53th	Tetap	HSE	> 5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	Ragil murjiono	Pria	36th - 45th	Tetap	F1 Film Making	> 5 tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	Budi Sampurna	Pria	26th - 35th	Tetap	HRD	3- 4 tahun	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
15	Ummi Kalsum Harahap	Wanita	26th - 35th	Tetap	Purchasing	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	Hasto Supriyadi	Pria	46th - 53th	Tetap	DOJO Trainer	> 5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	Indra Manahan Lubis	Pria	46th - 53th	Tetap	Maintenance	> 5 tahun	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	Dea Bibelita Girsang	Wanita	20th - 25th	Kontrak	Sub Material	1- 2 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	Sela Julianti	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
20	Raviana simbolon	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	3- 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
21	Wahyu dwiyana	Pria	20th - 25th	Tetap	F2 Film Making	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	Danang Harimurti	Pria	46th - 53th	Tetap	Quality Control (QC)	> 5 tahun	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	Dewi	Wanita	26th - 35th	Tetap	F1 Bag Making	> 5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	Soleha Maksum	Wanita	46th - 53th	Tetap	Quality Control (QC)	> 5 tahun	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
25	ROMA ARIANTO SINAGA	Pria	26th - 35th	Kontrak	Sub Material	3- 4 tahun	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
26	Enjely Fero Hutagalung	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	3- 4 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	Ratri Perwinta Nengsi	Wanita	26th - 35th	Tetap	Production Engineering	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	Mumar Yusuf Marpaung	Pria	20th - 25th	Tetap	Sub Material	> 5 tahun	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
29	Yulia Retnoningsih	Wanita	26th - 35th	Tetap	SIC	> 5 tahun	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
30	Dewanto Situmorang	Pria	20th - 25th	Kontrak	Sub Material	3- 4 tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	Muhammad Rinaldi	Pria	20th - 25th	Kontrak	Sub Material	1- 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
32	Jimmi Rolly Hengki Sinurat	Pria	26th - 35th	Kontrak	Sub Material	3- 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	Daniel Ferdynand Sitorus	Pria	20th - 25th	Tetap	Accounting	3- 4 tahun	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
34	Novita Sari	Wanita	26th - 35th	Tetap	SIC	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
35	SRI WIJAYANTI	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	Vebi Sri rahayu	Wanita	26th - 35th	Kontrak	Quality Control (QC)	3- 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	Sugiatno	Pria	36th - 45th	Tetap	Sub Material	> 5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
38	Destia cahya pratiwi ningsih	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	3- 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	Diyah Niken Almyro	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
40	Ulfa	Wanita	20th - 25th	Kontrak	Quality Control (QC)	3- 4 tahun	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
41	Niki Alvisrah	Pria	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
42	Syahriza Adzka Lubis	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	Selvi	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	Windi saputri	Wanita	26th - 35th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
45	Afiyen novia	Wanita	36th - 45th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	SINDI LUSIANI NABABAN	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	Lidia nanda	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F2 Film Making	1- 2 tahun	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
48	Muhammad Jul Sugliwih	Pria	20th - 25th	Kontrak	F1 Film Making	1- 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jenis Karyawan	Department	Masa Kerja	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X111	X112	X113	X114	X115
49	Sania Christyn	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
50	ayu	Wanita	20th - 25th	Tetap	F1 Bag Making	5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
51	Christmas	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F2 Bag Making	1- 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	aidil bagasta	Pria	20th - 25th	Kontrak	F1 Film Making	1- 2 tahun	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	Mela gamesia	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F2 Bag Making	1- 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
54	Icha	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	Lestari Enjelia	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2
56	Selva New Puspita Naibaho	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	fikar	Pria	20th - 25th	Kontrak	F1 Film Making	1- 2 tahun	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
58	Tresia Situmorang	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F2 Bag Making	1- 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	Hana Elisca Sirait	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
60	Lewi	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Film Making	> 5 tahun	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
61	M. Fariz febr	Pria	20th - 25th	Kontrak	F1 Film Making	1- 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
62	Saskia Ahmad	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F2 Bag Making	1- 2 tahun	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
63	Margareth Sinaga	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
64	Ismed Ardianto	Pria	20th - 25th	Kontrak	F1 Film Making	1- 2 tahun	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
65	May celine	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F2 Bag Making	1- 2 tahun	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	Girson Manik	Pria	46th - 53th	Tetap	Production Planning	> 5 tahun	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
67	Dwi Antoro	Pria	36th - 45th	Tetap	Production Planning	> 5 tahun	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
68	Nella Simbolon	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F2 Bag Making	1- 2 tahun	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
69	Mulyatno	Pria	46th - 53th	Tetap	Production Planning	> 5 tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
70	DYAKASANLLA	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	debora silalahi	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
72	Fina febriani	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	3- 4 tahun	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
73	Siti Aminah	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F2 Bag Making	1- 2 tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	Dessy	Wanita	20th - 25th	Kontrak	HRD	1- 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	EDY KURNIAWAN	Pria	26th - 35th	Tetap	HSE	3- 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	Yuan Wesley Alexander Silaban	Pria	20th - 25th	Kontrak	Sub Material	5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	WILLIAM ALEXANDER SARAGI	Pria	20th - 25th	Kontrak	Sub Material	3- 4 tahun	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3
78	Didik subandrijo	Pria	36th - 45th	Kontrak	Production Engineering	3- 4 tahun	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
79	Bambang	Pria	36th - 45th	Tetap	Sub Material	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
80	Parimin	Pria	36th - 45th	Tetap	F3 Film Making, F3 Bag Making	> 5 tahun	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
81	Yulianti Putri Windari	Wanita	20th - 25th	Kontrak	Quality Control (QC)	3- 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	Sugeng Rijadi	Pria	36th - 45th	Tetap	SIC	> 5 tahun	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
83	Riski Maulana	Pria	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	3- 4 tahun	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
84	Fendrika	Pria	26th - 35th	Tetap	Purchasing	> 5 tahun	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
85	BAGUS PRASETYO NUGROHO	Pria	20th - 25th	Kontrak	SIC	5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	Rismanto	Pria	36th - 45th	Tetap	F1 Bag Making	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	Sugeng Rijadi	Pria	36th - 45th	Tetap	SIC	> 5 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
88	Sofyan	Pria	46th - 53th	Tetap	SIC	> 5 tahun	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
89	JEFFRI JASANTO SARAGIH	Pria	20th - 25th	Kontrak	Sub Material	3- 4 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	Sigit Nugroho	Pria	36th - 45th	Tetap	F1 Bag Making	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
91	Purwanto	Pria	26th - 35th	Tetap	F1 Bag Making	> 5 tahun	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	Ahmad Rifai	Pria	36th - 45th	Tetap	Sub Material	> 5 tahun	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
93	Dahliana Hafsari Siregar	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1- 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
94	NURAINI	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	3- 4 tahun	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
95	Elvira	Wanita	20th - 25th	Tetap	HRD	1- 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
96	Wahidin	Pria	46th - 53th	Tetap	Sub Material	> 5 tahun	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jenis Karyawan	Department	Masa Kerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
97	Josua Herianto Simbolon	Pria	20th - 25th	Kontrak	Sub Material	3 - 4 tahun	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
98	adec irmawati	Wanita	26th - 35th	Tetap	F1 Bag Making	> 5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
99	Ganang Fliski	Pria	20th - 25th	Kontrak	F1 Film Making	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
100	Zahra agila	Wanita	20th - 25th	Tetap	Purchasing	3 - 4 tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	Kevin Putra	Pria	26th - 35th	Kontrak	Maintenance	3 - 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	Juanda riski	Pria	26th - 35th	Kontrak	F1 Film Making	3 - 4 tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	Verawati	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	Kurniawan	Pria	26th - 35th	Kontrak	Maintenance	3 - 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	Romei Sinaga	Wanita	20th - 25th	Kontrak	Quality Control (QC)	1 - 2 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	Dewi sri	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Film Making	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	Desita Silalahi	Wanita	26th - 35th	Kontrak	Quality Control (QC)	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	Yehezkiel	Pria	26th - 35th	Kontrak	Maintenance	3 - 4 tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	Juanda Rifki	Pria	26th - 35th	Kontrak	Facility	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
110	Relitina Samosir	Wanita	20th - 25th	Kontrak	Quality Control (QC)	1 - 2 tahun	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	Novriansyah Ramda	Pria	26th - 35th	Kontrak	HSE	1 - 2 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	Anisa Putri	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Film Making	1 - 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
113	Supradi Mangelo	Pria	36th - 45th	Tetap	Production Engineering	5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	Kikiy Irawan	Pria	26th - 35th	Kontrak	Maintenance	3 - 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	Farah sri wahyuni	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F3 Bag Making	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
116	Bernadus Liwangi	Pria	20th - 25th	Kontrak	Production Engineering	1 - 2 tahun	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
117	Tiur patricia	Wanita	26th - 35th	Kontrak	F1 Bag Making	1 - 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
118	Sri astuti	Wanita	26th - 35th	Kontrak	F2 Bag Making	1 - 2 tahun	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
119	Nico fernando	Pria	26th - 35th	Kontrak	Maintenance	1 - 2 tahun	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
120	Hendri gunawan	Pria	36th - 45th	Tetap	HSE	3 - 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	Azizah Fitriani	Wanita	20th - 25th	Kontrak	HRD	3 - 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	Rosnawati virda	Wanita	26th - 35th	Tetap	Purchasing	5 tahun	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
123	Tommy joshua	Pria	26th - 35th	Kontrak	F1 Film Making	3 - 4 tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	Mutiara Nur Hafizah	Wanita	26th - 35th	Kontrak	Quality Control (QC)	1 - 2 tahun	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
125	Rivaldo Hasugjan	Pria	26th - 35th	Kontrak	Maintenance	1 - 2 tahun	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
126	Varida jusliawati	Wanita	26th - 35th	Kontrak	Quality Control (QC)	3 - 4 tahun	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	Putra sitorus	Pria	26th - 35th	Kontrak	SIC	1 - 2 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	Ridwansyah Lubis	Pria	26th - 35th	Kontrak	SIC	1 - 2 tahun	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	Purnama Sritatih	Wanita	26th - 35th	Tetap	Accounting	3 - 4 tahun	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
130	Nikodemus Purba	Pria	20th - 25th	Kontrak	HSE	1 - 2 tahun	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	Rika Eviani	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
132	Mia sri ningstih	Wanita	26th - 35th	Kontrak	F1 Bag Making	3 - 4 tahun	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
133	Lia saraswati	Wanita	26th - 35th	Kontrak	F2 Bag Making	1 - 2 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
134	Angelina putri	Wanita	26th - 35th	Kontrak	Quality Control (QC)	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
135	Rikardo Situmeang	Pria	26th - 35th	Kontrak	Production Engineering	1 - 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
136	M. Rizal	Pria	26th - 35th	Kontrak	F3 Bag Making	3 - 4 tahun	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	Rifqi Salim	Pria	20th - 25th	Kontrak	F1 Film Making	1 - 2 tahun	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
138	Mega sari Hutapea	Wanita	26th - 35th	Kontrak	HRD	3 - 4 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
139	Rosita Sinaga	Wanita	36th - 45th	Tetap	Quality Control (QC)	5 tahun	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
140	Kurniawan suwanto	Pria	26th - 35th	Kontrak	Reject	3 - 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	Sintya Simamora	Wanita	26th - 35th	Kontrak	Accounting	3 - 4 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
142	Michael panjaitan	Pria	20th - 25th	Kontrak	F2 Film Making	1 - 2 tahun	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
143	Sahrial Efani	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1 - 2 tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	Joseph Ben Hardi	Pria	26th - 35th	Kontrak	F1 Bag Making	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jenis Karyawan	Department	Masa Kerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
145	Ahmad Faizin	Pria	26th - 35th	Kontrak	F1 Bag Making	3 - 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
146	Ronaldy Daud	Pria	26th - 35th	Kontrak	F2 Bag Making	1 - 2 tahun	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
147	Denni sari Harapan	Wanita	26th - 35th	Kontrak	F2 Bag Making	3 - 4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
148	Irma siti nababan	Wanita	26th - 35th	Kontrak	F3 Bag Making	1 - 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
149	Dandi Prasetyo	Pria	36th - 45th	Kontrak	F3 Bag Making	3 - 4 tahun	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
150	Gerry Vinanda Putra	Pria	36th - 45th	Tetap	Facility	5 tahun	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
151	Niko Novega	Pria	26th - 35th	Kontrak	Facility	1 - 2 tahun	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
152	Riska Junita	Wanita	26th - 35th	Kontrak	Quality Control (QC)	3 - 4 tahun	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
153	Tutut suwanto	Pria	36th - 45th	Tetap	SIC	5 tahun	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
154	Adri Angga	Pria	20th - 25th	Kontrak	SIC	1 - 2 tahun	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
155	Syamsul Rizal	Pria	26th - 35th	Kontrak	SIC	3 - 4 tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
156	Poni Despianto	Pria	36th - 45th	Tetap	SIC	5 tahun	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
157	Rani sonia Putri	Wanita	20th - 25th	Kontrak	Quality Control (QC)	1 - 2 tahun	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
158	Puji Yuningsih	Wanita	26th - 35th	Kontrak	Quality Control (QC)	1 - 2 tahun	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
159	Saptiyanto Nugroho	Pria	26th - 35th	Kontrak	Maintenance	3 - 4 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
160	Haris Wibawa	Pria	26th - 35th	Kontrak	Maintenance	3 - 4 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
161	Iskandar	Pria	26th - 35th	Kontrak	F3 Film Making	1 - 2 tahun	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
162	Niken Yulianti	Wanita	26th - 35th	Kontrak	F3 Bag Making	1 - 2 tahun	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
163	Indah Wulandari	Wanita	26th - 35th	Kontrak	F3 Bag Making	1 - 2 tahun	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
164	Tri Rinaldo Herlambang	Pria	26th - 35th	Kontrak	F3 Bag Making	3 - 4 tahun	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
165	Reny br. Ginting	Wanita	26th - 35th	Kontrak	F1 Bag Making	1 - 2 tahun	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
166	Jessica Sari	Wanita	20th - 25th	Kontrak	F1 Bag Making	1 - 2 tahun	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
167	Anton sitepu	Pria	26th - 35th	Kontrak	Production Engineering	3 - 4 tahun	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
168	Iron Nahot	Pria	36th - 45th	Tetap	SIC	5 tahun	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
169	Eka Hartanta	Pria	26th - 35th	Kontrak	Maintenance	3 - 4 tahun	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
170	Adri Angga	Pria	26th - 35th	Kontrak	SIC	3 - 4 tahun	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
171	Anggun ayu lestari	Wanita	26th - 35th	Kontrak	Quality Control (QC)	1 - 2 tahun	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3

Lampiran 1. 2 Daftar T-tabel

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988

Lampiran 1. 3 Daftar Uji R-tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467

Lampiran 1. 4 Daftar F-tabel

F $\alpha = 0.05$

	df1	1	2	3
df2				
160	3.900236	3.052529	2.661108	
161	3.899867	3.052172	2.660755	
162	3.899502	3.051819	2.660406	
163	3.899142	3.051471	2.660061	
164	3.898787	3.051127	2.659720	
165	3.898436	3.050787	2.659384	
166	3.898089	3.050451	2.659052	
167	3.897746	3.050120	2.658723	
168	3.897407	3.049792	2.658399	
169	3.897073	3.049468	2.658079	
170	3.896742	3.049149	2.657762	
171	3.896415	3.048833	2.657449	
172	3.896092	3.048520	2.657140	
173	3.895773	3.048212	2.656834	
174	3.895458	3.047906	2.656532	
175	3.895146	3.047605	2.656234	
176	3.894838	3.047307	2.655939	
177	3.894533	3.047012	2.655647	
178	3.894232	3.046721	2.655359	
179	3.893934	3.046433	2.655074	
180	3.893640	3.046148	2.654792	
181	3.893349	3.045866	2.654513	
182	3.893061	3.045588	2.654237	
183	3.892776	3.045312	2.653965	
184	3.892494	3.045040	2.653695	
185	3.892216	3.044771	2.653428	
186	3.891940	3.044504	2.653165	
187	3.891668	3.044240	2.652904	

Lampiran 1.5 Uji Validitas X1 Budaya Kaizen

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.683**	.640**	.612**	.616**	.656**	.618**	.602**	.619**	.585**	.557**	.538**	.624**	.542**	.582**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X1.2	Pearson Correlation	.683**	1	.670**	.603**	.661**	.643**	.585**	.566**	.615**	.583**	.590**	.531**	.611**	.545**	.589**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X1.3	Pearson Correlation	.640**	.670**	1	.671**	.649**	.654**	.567**	.567**	.651**	.603**	.537**	.592**	.605**	.554**	.596**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X1.4	Pearson Correlation	.612**	.603**	.671**	1	.801**	.717**	.653**	.632**	.678**	.605**	.626**	.618**	.622**	.655**	.644**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X1.5	Pearson Correlation	.616**	.661**	.649**	.801**	1	.798**	.635**	.560**	.716**	.664**	.680**	.644**	.611**	.674**	.712**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X1.6	Pearson Correlation	.656**	.643**	.654**	.717**	.798**	1	.687**	.604**	.654**	.624**	.612**	.650**	.639**	.642**	.747**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171

X1.7	Pearson Correlation	.618**	.585**	.567**	.653**	.635**	.687**	1	.683**	.640**	.614**	.627**	.600**	.606**	.595**	.601**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X1.8	Pearson Correlation	.602**	.566**	.567**	.632**	.560**	.604**	.683**	1	.693**	.574**	.594**	.578**	.587**	.551**	.618**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	
X1.9	Pearson Correlation	.619**	.615**	.651**	.678**	.716**	.654**	.640**	.693**	1	.755**	.714**	.650**	.666**	.666**	.685**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	
X1.10	Pearson Correlation	.585**	.583**	.603**	.605**	.664**	.624**	.614**	.574**	.755**	1	.788**	.690**	.670**	.612**	.667**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	
X1.11	Pearson Correlation	.557**	.590**	.537**	.626**	.680**	.612**	.627**	.594**	.714**	.788**	1	.653**	.625**	.577**	.615**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	
X1.12	Pearson Correlation	.538**	.531**	.592**	.618**	.644**	.650**	.600**	.578**	.650**	.690**	.653**	1	.694**	.654**	.692**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	
X1.13	Pearson Correlation	.624**	.611**	.605**	.622**	.611**	.639**	.606**	.587**	.666**	.670**	.625**	.694**	1	.771**	.742**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	
X1.14	Pearson Correlation	.542**	.545**	.554**	.655**	.674**	.642**	.595**	.551**	.666**	.612**	.577**	.654**	.771**	1	.795**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	

	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	
X1.15	Pearson Correlation	.582**	.589**	.596**	.644**	.712**	.747**	.601**	.618**	.685**	.667**	.615**	.692**	.742**	.795**	1	.841**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
Total_X1	Pearson Correlation	.779**	.777**	.784**	.832**	.853**	.846**	.798**	.775**	.854**	.821**	.803**	.801**	.825**	.804**	.841**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171

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

Lampiran 1. 6 Uji Validatas X2 Pelatihan Kerja

		Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.801**	.670**	.623**	.601**	.564**	.566**	.607**	.541**	.569**	.542**	.544**	.576**	.607**	.448**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.2	Pearson Correlation	.801**	1	.650**	.668**	.610**	.636**	.637**	.650**	.631**	.592**	.584**	.555**	.569**	.548**	.507**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.3	Pearson Correlation	.670**	.650**	1	.673**	.628**	.578**	.591**	.631**	.586**	.566**	.586**	.506**	.588**	.497**	.531**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.4	Pearson Correlation	.623**	.668**	.673**	1	.752**	.745**	.654**	.707**	.712**	.732**	.650**	.658**	.655**	.636**	.664**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.5	Pearson Correlation	.601**	.610**	.628**	.752**	1	.630**	.635**	.668**	.709**	.726**	.649**	.729**	.638**	.636**	.699**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.6	Pearson Correlation	.564**	.636**	.578**	.745**	.630**	1	.722**	.760**	.748**	.702**	.602**	.595**	.592**	.575**	.661**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.7	Pearson Correlation	.566**	.637**	.591**	.654**	.635**	.722**	1	.851**	.753**	.779**	.684**	.683**	.694**	.694**	.639**	.853**
	Sig. (2-tailed)																
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.8	Pearson Correlation	.607**	.650**	.631**	.707**	.668**	.760**	.851**	1	.869**	.804**	.749**	.734**	.762**	.727**	.673**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.9	Pearson Correlation	.541**	.631**	.586**	.712**	.709**	.748**	.753**	.869**	1	.793**	.725**	.743**	.721**	.721**	.724**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.10	Pearson Correlation	.569**	.592**	.566**	.732**	.726**	.702**	.779**	.804**	.793**	1	.756**	.744**	.723**	.724**	.754**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.11	Pearson Correlation	.542**	.584**	.586**	.650**	.649**	.602**	.684**	.749**	.725**	.756**	1	.765**	.743**	.726**	.637**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.12	Pearson Correlation	.544**	.555**	.506**	.658**	.729**	.595**	.683**	.734**	.743**	.744**	.765**	1	.759**	.741**	.715**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.13	Pearson Correlation	.576**	.569**	.588**	.655**	.638**	.592**	.694**	.762**	.721**	.723**	.743**	.759**	1	.841**	.694**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X2.14	Pearson Correlation	.607**	.548**	.497**	.636**	.636**	.575**	.694**	.727**	.721**	.724**	.726**	.741**	.841**	1	.728**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171

X2.15	Pearson Correlation	.448**	.507**	.531**	.664**	.699**	.661**	.639**	.673**	.724**	.754**	.637**	.715**	.694**	.728**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
Total_X2	Pearson Correlation	.742**	.773**	.745**	.845**	.828**	.815**	.853**	.902**	.884**	.884**	.836**	.841**	.847**	.835**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171

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

Lampiran 1. 7 Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations															
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.753**	.518**	.678**	.660**	.602**	.618**	.619**	.627**	.640**	.638**	.676**	.597**	.620**	.645**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.2	Pearson Correlation	.753**	1	.567**	.647**	.630**	.622**	.636**	.606**	.581**	.567**	.597**	.601**	.603**	.610**	.588**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.3	Pearson Correlation	.518**	.567**	1	.468**	.383**	.308**	.364**	.423**	.409**	.311**	.342**	.346**	.348**	.376**	.308**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.4	Pearson Correlation	.678**	.647**	.468**	1	.853**	.773**	.763**	.719**	.681**	.676**	.717**	.695**	.630**	.704**	.709**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.5	Pearson Correlation	.660**	.630**	.383**	.853**	1	.816**	.823**	.764**	.695**	.690**	.779**	.709**	.664**	.719**	.707**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.6	Pearson Correlation	.602**	.622**	.308**	.773**	.816**	1	.844**	.789**	.677**	.698**	.777**	.762**	.700**	.736**	.769**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.7	Pearson Correlation	.618**	.636**	.364**	.763**	.823**	.844**	1	.798**	.697**	.769**	.758**	.739**	.726**	.730**	.733**	.880**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.8	Pearson Correlation	.619**	.606**	.423**	.719**	.764**	.789**	.798**	1	.798**	.693**	.716**	.778**	.680**	.719**	.691**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.9	Pearson Correlation	.627**	.581**	.409**	.681**	.695**	.677**	.697**	.798**	1	.785**	.715**	.741**	.678**	.701**	.690**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.10	Pearson Correlation	.640**	.567**	.311**	.676**	.690**	.698**	.769**	.693**	.785**	1	.802**	.814**	.738**	.759**	.793**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.11	Pearson Correlation	.638**	.597**	.342**	.717**	.779**	.777**	.758**	.716**	.715**	.802**	1	.803**	.740**	.742**	.794**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.12	Pearson Correlation	.676**	.601**	.346**	.695**	.709**	.762**	.739**	.778**	.741**	.814**	.803**	1	.774**	.742**	.746**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.13	Pearson Correlation	.597**	.603**	.348**	.630**	.664**	.700**	.726**	.680**	.678**	.738**	.740**	.774**	1	.799**	.697**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
X3.14	Pearson Correlation	.620**	.610**	.376**	.704**	.719**	.736**	.730**	.719**	.701**	.759**	.742**	.742**	.799**	1	.803**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171

X3.15	Pearson Correlation	.645**	.588**	.308**	.709**	.707**	.769**	.733**	.691**	.690**	.793**	.794**	.746**	.697**	.803**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
Total_	Pearson Correlation	.799**	.779**	.543**	.862**	.873**	.869**	.880**	.865**	.839**	.857**	.872**	.873**	.827**	.859**	.852**	1
X3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171

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

Lampiran 1. 8 Uji Realibilitas X1 Budaya Kaizen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	15

Lampiran 1. 9 Uji Realibilitas X1 Budaya Kaizen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	15

Lampiran 1. 10 Uji Realibilitas X3 Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	15

Lampiran 1. 11 Uji Realibilitas Y Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	15

Lampiran 1. 12 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.947	2.040		.464	.643		
	Budaya Kaizen	.232	.065	.227	3.577	.000	.297	3.362
	Pelatihan Kerja	.200	.054	.195	3.732	.000	.437	2.289
	Disiplin Kerja	.540	.067	.540	8.022	.000	.264	3.794

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 1. 13 Uji T(Parsial) X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.961	2.504		3.179	.002
	Budaya Kaizen	.828	.046	.810	17.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 1. 14 Uji T(Parsial) X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.886	2.650		5.240	.000
	Pelatihan Kerja	.768	.052	.749	14.713	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 1. 15 Uji T(Parsial) X3 terhadap Y

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.651	2.047		2.761	.006
	Disiplin Kerja	.871	.038	.871	23.096	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan