

PENGARUH BUDAYA KAIZEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SURYA TOTO INDONESIA

Sri Nilawati, SE., MM

Andri Firnando

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Tangerang

ABSTRAK

Persaingan yang ketat merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi suatu perusahaan. Banyaknya kompetitor-kompetitor baru yang bermunculan menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya meningkatkan pertumbuhan bisnis perusahaan. PT. Toto Indonesia melakukan peningkatan kualitas kerjanya untuk dapat bersaing dengan kompotitor-kompotitor baru, agar dapat melakukan hal tersebut maka kinerja karyawan perlu ditingkatkan dengan memperhatikan budaya kaizen dan disiplin. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya kaizen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan hubungan antara variable dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistic melalui pengujian hipotesa. Variable yang diteliti adalah pengaruh budaya *kaizen* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variable bebas, sedangkan variable terikat adalah produktivitas kinerja (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier, uji t (t-test) untuk uji secara parsial dan uji F (F-test) untuk analisis secara simultan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 21,260 + 0,200X_1 + 0,269X_2$ artinya ada pengaruh yang positif dan searah antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Pengujian t-test dari hasil regresi di peroleh besarnya t_{hitung} X_1 sebesar 2,083 dan X_2 sebesar 3,166 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,664. dengan nilai signifikan 0,000 untuk variable X_1 dan X_2 , yang berarti variable X_1 DAN X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat Y secara partial. Pengujian F-test untuk regresi linier berganda diperoleh F_{hitung} 8,583 yang lebih bsar dari F_{tabel} 3,12 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti adanya pengaruh nyata (signifikan) antara variable bebas X_1 dan X_2 dengan variable terikat Y secara simulant.

Kata kunci : Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Toto Indonesia

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi suatu perusahaan. Banyaknya kompetitor-kompetitor baru yang bermunculan menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan

sumber daya manusia yang ada di dalamnya meningkatkan pertumbuhan bisnis perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia ialah salah satu elemen yang penting dalam sebuah perusahaan, sebab keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah bergantung pada sumber daya manusia

yang ada di dalamnya yaitu sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa membawa perusahaan mencapai tujuannya.

Budaya perusahaan memiliki sub-budaya yaitu budaya kerja. Budaya kerja merupakan pola tingkah laku dan nilai-nilai yang baik, disepakati pra karyawan dalam suatu perusahaan, baik tingkah laku maupun nilai-nilai yang mendasari struktural antara karyawan dengan atasan, ataupun karyawan dengan *stakeholder*-nya. Budaya kerja memegang peran penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, sebab budaya kerja merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan berdasarkan oleh nilai yang penuh makna, dan memberikan motivasi serta inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Budaya *kaizen* adalah budaya perusahaan Jepang yang berarti penyempurnaan dan perbaikan berkelanjutan yang melibatkan seluruh anggota perusahaan dengan menciptakan cara berpikir yang tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi pada proses dan sebuah sistem manajemen yang menunjang serta menghargai usaha karyawan demi penyempurnaan. *Kaizen* pertama kali diperkenalkan oleh Taichi Ohno, mantan *Vice Presidenr Toyota Motor Corporation*. Istilah ini mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajer dan karyawan yang melibatkan biaya dalam jumlah yang tak seberapa. Filsafat *Kaizen* berpandangan bahwa cara hidup kita, baik itu kehidupan kerja ataupun kehidupan sosial hendaknya berfokus pada upaya perbaikan secara terus menerus **Imai; (2008; dalam nurma dkk 2017)**. *Kaizen (Continous Improvement)* atau perbaikan berlanjut adalah aktivitas perubahan yang dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan apa yang telah dicapai ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya setiap individu maupun perusahaan manapun pasti meningkatkan selalu menjadi yang terbaik, untuk itu perbaikan dan penyempurnaan setiap saat selalu diperlukan.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat perlu ditanamkan oleh perusahaan terhadap setiap karyawannya dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Menurut **Hasibuan (2006:237; dalam Astutik 2016)** mengemukakan, kedisipinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin bagi karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung melalui penanaman budaya organisasi yang baik dari perusahaan yang berlandaskan dari visi dan misi perusahaan. Dengan demikian diharapkan akan merangsang kesadaran karyawan untuk disiplin dalam bekerja sehingga akan dicapai kinerja karyawan yang optimal guna meraih tujuan perusahaan.

PT. Surya Toto Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang-barang sanitary, toilet, ledeng, wastafel, shower, aksesoris dan sebagainya. PT. Surya Toto Indonesia sendiri sudah berdiri sejak 1977 yang pertama kali didirikan di Indonesia. Semakin tingginya tingkat pembangunan di Indonesia membuat permintaan masyarakat semakin banyak. Sampai saat ini PT. Surya Toto Indonesia adalah salah satu perusahaan yang cukup di percaya oleh masyarakat Indonesia.

Untuk mengoptimalkan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, PT. Surya Toto Indonesia menerapkan sebuah budaya di dalam perusahaannya, budaya ini merupakan budaya *kaizen*. Langkah yang digunakan PT. Surya Toto Indonesia dalam mensosialisasikan budaya *kaizen* adalah dengan membuat poster-poster tentang budaya *kaizen* yang diletakan di dinding perusahaan. Namun, walaupun telah disosialisasikan, masih ada karyawan yang belum menerapkan budaya ini. Sehingga penerapannya dapat dikatakan belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah budaya perusahaan ini perlu diteliti karena mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia. Penulis mengangkat masalah tersebut sebagai bahan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SURYA TOTO INDONESIA (STI)**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya *kaizen* terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh budaya *kaizen* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia?

Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini menjadi lebih terokus, maka perlu dikemukakan mengenai tujuan penelitian. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya *kaizen* terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya *kaizen* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi di PT. Surya Toto Indonesia.

Landasan Teori

1. Pengertian Budaya Kaizen

Kaizen merupakan suatu filosofi dari jepang yang memfokuskan diri pada pengembangan dan penyempurnaan secara terus menerus atau berkesinambungan dalam perusahaan bisnis. *Kaizen* berasal dari Bahasa Jepang yaitu *kai* artinya perubahan dan *zen* artinya baik. Jadi *Kaizen* dapat diartikan sebagai perubahan kepada arah yang lebih baik. **Imai (dalam Nurma, dkk 20017)** mengemukakan, *kaizen* adalah perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajer dan karyawan dan melibatkn biaya dalam jumlah tak seberapa.

a. Indikator Budaya Kaizen

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya *Kaizen* pada penerapannya:

1. Tim Kerja (*Team Work*)
2. Disiplin Pribadi (*Personal Discipline*)
3. Peningkatan Moral (*Imprved Morale*)
4. Kualitas Lingkaran (*Quality Circle*)
5. Saran untuk Perbaikan (*Suggestion for Improvement*)

2. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2006:237; dalam Astutik 2016) mengemukakan, kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisipinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

a. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi

tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **mathis dan jackkson (dalam murti, dkk 2013)**, kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

a. Indikator Kinerja

Suwondo dan sutanto (dalam Lustri, dkk 2017), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tingkat inisiatif dalam bekerja
3. Kecekatan mental
4. Kedisiplinan waktu dan absensi

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang bersifat kuantitatif dengan bentuk rumusan masalah deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau stempel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam bentuk rumusan masalah penelitian

deskriptif diartikan sebagai satuan rumusan masalah yang berkenan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih. Lalu untuk asosiatif diartikan sebagai suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Tipe penelitiannya karakteristik masalah berupa suatu hubungan sebab akibat dua variabel atau lebih yang dapat digunakan untuk menjelaskan suatu pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis, yaitu studi dimana peneliti berminat untuk menemukan variabel penting yang berkaitan fenomena yang diteliti antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan antara variabel independen yaitu budaya *kaizen*, disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengambil objek penelitian pada PT. Surya Toto Indonesia, Jl. Mh. Tamrin KM 7, Desa pakulonon, kec Serpong Utara, Panunggangan, Kota Tangerang, Banten 15325, Indonesia. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan april-agustus 2019.

Metode Analisis Data

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari asil jawaban reaponden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss 20.

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Sebelum kuesioner ini diedarkan kepada responden, terlebih dahulu diuji

validitasnya. Reabilitasnya dan juga pembobotan itemnya. Apalagi ternyata ada alat pengumpulan data yang belum memenuhi syarat tersebut diulangi dan direvisi serta diuji cobakan lagi sehingga terpenuhi syarat sebagai instrumen yang baik.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas

sebenarnya adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Jika diuji validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula pengukuran reliabilitas. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data diolah dengan regresi berganda maka diuji asumsi klasik untuk memperoleh keyakinan bahwa data yang diperoleh beserta variabel penelitian layak untuk diolah lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model persamaan penelitian,

variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik. (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Analisis yang digunakan dalam metode parametrik, maka persyaratannya harus terpenuhi yaitu distribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data antara lain dengan kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji liliefors dan dengan teknik Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan menggunakan SPSS 20.00.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah populasi data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, maka digunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS 20.00.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas yang kuat/tinggi. Untuk

- menguji adanya kolineritas ganda digunakan uji VIF dan tolerance.
- c. Uji Heteroskedastisitas
- Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksian gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada/tidaknya pola pada grafik *scatterplot*. Pola tersebut biasanya berupa pola yang berkumpul disatu titik tertentu. Dasar pengambilannya keputusan adalah jika titik-titik pada grafik *scatterplot* tersebut membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas.
1. Uji Hipotesis
- a. Uji Regresi Linier Berganda
- Uji penelitian ini digunakan model analisis regresi berganda (*Multiple regression analysis*). Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2004:47). Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terkait (Y) yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah budaya *kaizen* (X1) dan disiplin kerja (X2).
- b. Uji Korelasi
- Uji korelasi adalah angka yang menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh antara dua variabel.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)
- Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 1, berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R^2 berkisar 0 sampai 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.
- b. Uji Statistik t
- Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara variabel independen yaitu budaya *kaizen* (X1) dan disiplin (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
- Fungsi pengujianya didalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai *sign*. Apabila terlihat

angka signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel bebas berpengaruh positif secara signifikan terhadap terjadinya variabel terikat. Begitu pula sebaliknya, jika angka signifikan lebih besar dari 0,05 maka berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel bebas tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap terjadinya variabel berikut.

e. Uji F

Uji F digunakan secara simultan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F merupakan syarat untuk melakukan uji model regresi dan uji t. Jika nilai r^2 telah diketahui, selanjutnya akan diuji apakah nilai koefisien determinasi mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1.1
Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				
		Korelasi	Determinasi	T Hitung	F Hitung	Keterangan Hipotesis
1	Budaya kaizen Terhadap Kinerja Karyawan	0,275		2,083		Ha diterima
2	Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,369	-	3,166	-	Ha diterima
3	Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	-	0,182	-	8,583	Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > dari t tabel (1.665). Hasil pengujian uji f menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja dan komitmen karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung (8,583) > dari f tabel (3,12). Secara parsial dari kedua variabel independen (kinerja karyawan) variabel yang memiliki pengaruh positif paling besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja. Dari hasil uji regresi berganda variabel disiplin kerja yaitu sebesar (0,269) dengan signifikan (0,002) dibandingkan dengan variabel budaya kaizen yaitu sebesar (0,200) dengan signifikan (0,041).

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya kaizen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya Kaizen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia. Hal ini terbukti dari persamaan regresi uji t-hitung budaya kaizen lebih besar dari t-tabel.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi uji t-hitung disiplin kerja lebih besar dari t-tabel.
3. Hasil penelitian membuktikan secara simultan, Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, baik secara uji F dimana F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Toto Indonesia

B. Saran

1. Penulis memberikan saran untuk permasalahan ini yaitu karyawan hendaknya lebih bersikap disiplin terhadap ketetapan yang sudah diberikan oleh perusahaan dalam setiap kondisi dan situasi, baik pada saat di hadapan pimpinan ataupun pada saat tidak diawasi.

Menanamkan sikap disiplin dalam diri sendiri merupakan hal yang penting, tidak hanya untuk mencapai tujuan perusahaan, namun akan berdampak pada nilai diri setiap individu karyawan.

Penulis memberikan saran untuk permasalahan ini yaitu perusahaan hendaknya memahami serta mengetahui keahlian dan minat setiap karyawan. Dengan memberikan karyawan pekerjaan yang disukainya akan berdampak pada hasil kerja karyawan, sebab karyawan akan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal sebagai pembuktian dirinya berdasarkan keahlian dan minatnya. Oleh karenanya, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan perusahaan mendapat hasil kerja yang memuaskan dari karyawan.

2. Penulis memberikan solusi untuk permasalahan ini yaitu karyawan hendaknya lebih menyadari akan pentingnya perihal ketepatan waktu & absensi. Karyawan yang datang tepat pada waktunya serta hadir rutin pada setiap hari kerja akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Ketepatan waktu & absensi pun merupakan salah satu indikator yang mendukung kinerja karyawan. Apabila indikator ini ditekuni dengan baik, maka kinerja karyawan akan meraih hasil yang baik juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Sari Kusuma, dan Agus Frianto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Surabaya: Jurnal

- Ilmiah Manajemen. Vol. 1, No.4.
- Evawati. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT Angkasa Pura II. Jakarta: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 2, No.1.
- Hakim, Mohammad Ariful, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Tbk). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 35, No. 1. Paramita, Patricia Dhiana.
- Heny Sidanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 9, No.1.
- Hidayat, Zainul, dan Muchamad Taufiq. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Lumajang: Jurnal WIGA. Vol.2, No.1.
- Lusri, Lidian, dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. Surabaya: AGORA. Vol. 5, No.1.
- Murti. Harry. Veronica Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen Dan Akutansi. Vol. 1. No. 1.
- Nurma, Harjono, dan Hariyano. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Pangkalpinang. Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JPMB). Vol. 18, No. 2.
- Sari, Yanti Komala. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Komala di Dumai. Riau: Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. 6, No. 2.
- Septiyani Putri Astutik. 2016. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Ditrik Yogyakarta Di Bandar Udara Internasional Adisutjipto. Jurnal Manajemen Dirgantara Vol. 9 Desember
- Sihombing, Sarinah, dan A.J. Muljadi. 2014. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sihombing, Sarinah, R. Simon Gultom, dan Sonya Sijabat. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia : In Media.

Takashi Osada. 2017. Sikap Kerja
5S (Seiri, Seiton, Seiso,
Seiketsu, Shitsuke). Jakarta
Pusat : PT Ikrar
Mandiriabadi