

## **PENGARUH BUDAYA KAIZEN FAKTOR PERSONAL DAN FAKTOR ORGANIZATIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI PIDIE**

**Cut Italina<sup>1</sup>, Nanda Yani<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur -Sigli  
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas jabal Ghafur-Sigli  
e-mail: cutitalina220@gmail.com, nandayani1999@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study aims to examine the influence of kaizen culture, personal factors and organizational factors on employee productivity at the Pidie Regent's Office. The number of samples used as many as 70 respondents with a total population of 139 employees. The data were analyzed using SPSS version 20. Previously, it was done before the Multiple Linear Regression Analysis was carried out to test the validity and reliability of the data. Furthermore, the Classical Assumption test which includes normality, heteroscedasticity and multicollinearity tests. From the results of the study, it can be concluded that the regression formulation is as follows  $Y=1.388+0.404 X_1+0.203 X_2 + 0.330 X_3$  The results of research on the influence of kaizen culture obtained a tcount value of 4.066 which is greater than table 1.998 with a probability of 0.000 smaller than 0.05, it can be interpreted that the kaizen culture has a partial and significant influence on the work productivity of employees at the Pidie Regent's office. Furthermore, the results of research on the influence of personal factors obtained a tcount value of 2,050 which is greater than ttable 1,998 with a probability of 0.04 less than 0.05, it can be interpreted that personal factors have a partial and significant influence on work productivity at the Pidie Regent's Office. The results of the study on the influence of organizational factors obtained that the tcount value of 3.297 is greater than ttable of 1998 with a probability of 0.002 less than 0.05, it can be interpreted that organizational factors have a partial and significant influence on work productivity at the Pidie Regent's Office.

**Keywords:** Kaizen Culture, Personal Factors, Organizational Factors and Productivity

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Bupati Pidie yang beralamat di JL. Prof.A. Majid Ibrahim, Cot Teugoh, Kabupaten Pidie, Aceh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 139 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden data yang digunakan melalui pengajuan kuesioner. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan aplikasi SPSS 20 dengan metode analisis regresi linier berganda. Dari hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:  $Y=1.388+0.404 X_1+0.203 X_2 + 0.330 X_3$ . Dari hasil uji hipotesis secara silmutan atau keseluruhan, diketahui nilai Fhitung 30.517 lebih besar dari Ftabel 2.74. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational memiliki pengaruh secara silmutan atau bersama-sama terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Bupati Pidie. Hasil penelitian terhadap pengaruh budaya kaizen diperoleh nilai thitung 4.066 lebih besar dari ttabel 1.998 dengan probabilitasnya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan budaya kaizen memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Bupati Pidie. Selanjutnya hasil penelitian

terhadap pengaruh faktor personal diperoleh nilai thitung 2.050 lebih besar dari ttabel 1.998 dengan probabilitasnya sebesar 0.04 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan faktor personal memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktifitas kerja pada Kantor Bupati Pidie. Sehingga dalam penelitian ini diambil keputusan bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda pada uji hipotesis secara silmutan (Uji F) dan secara parsial (Uji t) bahwa budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivita pegawai pada Kantor Bupati Pidie, dengan demikian maka hhipotesis pada penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho.

**Kata kunci:** Kata Kunci : Budaya Kaizen, Faktor Personal, Faktor Organizational dan Produktivitas.

## **Pendahuluan.**

### **Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi tentu memiliki budaya organisasi masing-masing yang diterapkan pada organisasinya, budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan tradisi yang mengakar di suatu instansi tertentu. Kegagalan dan keberhasilan organisasi ditentukan oleh budaya organisasi tersebut. Bagi organisasi pemerintah seperti Kantor Bupati Pidie, budaya organisasi termasuk ke dalam model “*Hierarchy Culture*” atau bisa disebut juga Budaya Birokrasi yang artinya bahwa organisasi tersebut memiliki struktur yang kuat, bersifat formal, memiliki prosedur, aturan, kebijakan, undang-undang dan memiliki strategi dalam mencapai stabilitas, efisiensi serta produktivitas kerja pegawainya,

Budaya Kaizen merupakan filosofi dan prinsip kerja yang bertujuan untuk terus menerus menetapkan proses standar kerja yang lebih tinggi di bandingkan dengan standar sebelumnya. Kaizen juga di artikan sebagai proses perbaikan berkesinambungan atau terus-menerus (*continous improvement*) serta pemeliharaan dan perbaikan. Kaizen atau perbaikan secara berkelanjutan adalah perbaikan proses secara terus-menerus untuk selalu meningkatkan produktifitas kerja.

Kemudian berdasarkan pengamatan Peneliti pada Kantor Bupati Pidie, masih banyak pegawai yang kurang memperhatikan kebersihan serta kerapian tempat kerja masing masing. Hal tersebut terlihat pada ruang kerja di setiap divisi Kantor Bupati pidie yang terdapat sampah kertas berserakan

dibawah meja kerja, serta lantai dan meja tamu yang berdebu. Selain itu pegawai bebas merokok didalam ruang kerjanya yang menyebabkan polusi udara yang akan mengganggu konsentrasi kerja pegawai lain. Masalah lain terlihat di ruang kerja Bagian lain yang mana masih terdapat berkas-berkas menumpuk tidak tertata dengan rapi di atas meja. Juga berkas-berkas yang penyimpanannya tidak diberi label atau tanda pengenal yang mana hal ini akan berakibat pada lambatnya seorang pegawai untuk mencari berkas apabila sewaktu-waktu diperlukan.

Faktor personal adalah faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan, kepuasan, sikap, komitmen dan keahlian dasar secara individu. Motivasi merupakan faktor yang mendasar bagi prestasi kerja pegawai. Ada tiga jenis tingkatan motivasi seseorang pertama, motivasi yang didasarkan atas ketakutan (*fear motivation*), yaitu melakukan sesuatu karena takut jika tidak dilakukan maka sesuatu yang buruk akan terjadi. Kedua adalah, karena ingin mencapai sesuatu (*achievement motivation*), yaitu seseorang mau melakukan sesuatu karena dia ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu. Ketiga adalah, motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam (*inner motivation*), yaitu karena didasarkan oleh misi dan tujuan hidupnya. Pegawai yang memiliki motivasi ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, baginya bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses

belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya.

Hal ini seperti yang terjadi di Kantor Bupati Pidie dimana para pegawai mempunyai kepribadian dan pengalaman serta kondisi sosial-ekonomi yang berbeda – beda yang membuat pegawai tersebut sulit mengembangkan diri dengan budaya organisasi di Kantor Bupati Pidie, hal ini dapat dilihat dari beban kerja yang sulit dan berlebihan, seperti adanya perubahan teknologi yang mengharuskan pegawai agar mampu beradaptasi, adanya tekanan dan sikap pemimpin yang kurang peduli, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja seperti, perselisihan dan perbedaan pendapat, kecemburuan sosial, jabatan, pendidikan, serta masalah - masalah lainnya yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Pidie.

Faktor organizational adalah faktor yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, yang meliputi tuntutan peran, tuntutan tugas, tuntutan pribadi, serta struktur organisasi yang saling bergantung antara satu dengan yang lain. Perlu nya faktor organizational dalam suatu instansi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, meningkatkan atasan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi, serta menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok kerja, meningkatkan stabilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Seperti yang terlihat di Kantor Bupati Pidie di berbagai sub bagian bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat dalam bekerja, pegawai yang tidak memberi kabar apabila tidak datang, pegawai yang sering keluar-keluar di jam kerja, pegawai yang menunda pekerjaan, bahkan ada pegawai yang masih menunggu perintah dari atasan dalam bekerja, kurang inisiatif pegawai dalam membantu rekan kerja dan minimnya pelayanan membuat produktivitas kerja menurun.

Produktivitas merupakan suatu tingkat kemampuan dan kekuatan dalam menghasilkan sesuatu. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi akan selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk mencapai budaya organisasi yang efektif dan efisien demi kualitas organisasi yang lebih baik.

Hal ini seperti yang terlihat di Kantor Bupati Pidie, hampir setiap pegawai mengalami penurunan produktivitasnya, dalam bekerja pegawai dinilai bekerja dengan semau nya sendiri, banyak target yang tidak tercapai, serta pelayanan publik yang belum bisa dikatakan maksimal, kebosan dalam bekerja, ketidak disiplin pegawai dalam bekerja, kurangnya motivasi dalam bekerja, jarang nya komunikasi antar pegawai, bahkan ada sebagian pegawai yang gaktek terhadap teknologi yang berkembang saat ini, serta permasalahan lainnya yang muncul secara personal dan organisasional yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

Untuk meningkatkan produktivitas pegawai maka diperlukan adanya peningkatan budaya organisasi yang baik dan harus diterapkan demi meningkatnya pertumbuhan organisasi. Jika pegawai tidak memiliki budaya kerja yang baik maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi di kantor bupati pidie, maka penulis tertarik meneliti “Pengaruh Budaya Kaizen, Faktor Personal, dan Faktor Organizational Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Pidie”

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Variabel Budaya Kaizen Berpengaruh terhadap Produktivitas kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pidie
2. Apakah Variabel Faktor Personal terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Bupati Pidie
3. Apakah Faktor Organizational terhadap

Produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Bupati Pidie

4. Variabel manakah secara simulate berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Bupati Pidie

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kaizen terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Bupati Pidie
2. Untuk mengetahui pengaruh Faktor Personal terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Bupati Pidie
3. Untuk mengetahui pengaruh Faktor Organizational terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Bupati Pidie
4. Untuk mengetahui Variabel manakah secara lebih besar berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Pidie.

### Studi Kepustakaan

Kaizen adalah suatu filosofi budaya kerja yang memfokuskan diri pada pengembangan dan penyempurnaan secara terus menerus atau berkesinambungan dalam suatu organisasi. Kaizen melibatkan pemimpin, pegawai dan semua lini dalam organisasi untuk pengembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Menurut Hardjosoedarmo (2014:80) Kaizen atau perbaikan secara berkelanjutan adalah “perbaikan proses secara terus menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktivitas”. Dalam menerapkan kaizen di tempat kerja, harus berkerja sama dan memperhatikan serta mematuhi beberapa hal yang dibuat oleh organisasi.

Lebih lanjut menurut Waluyo (2013:158) budaya organisasi masyarakat jepang di sebut kaizen yang secara bahasa Jepang *kai* berarti perubahan sedangkan *zen* berarti baik dan secara istilah artinya adalah perbaikan dan penyempurnaan berkesinambungan yang melibatkan semua anggota dalam hirarki organisasi, baik manajemen maupun pegawai. Intinya adalah bahwa manajemen harus memuaskan dan

memenuhi kebutuhan pegawai jika organisasi ingin tetap bertahan dan berkembang. Sedangkan menurut Indrajaya dan Minarsih (2016:4) budaya kaizen adalah budaya yang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengertian kaizen secara umum dapat diartikan sebagai proses perubahan secara perlahan-lahan yang berkesinambungan.

Menurut Sumarwan (2011:101). Faktor personal adalah karakteristik yang berasal dalam diri pegawai yang meliputi motivasi pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu serta faktor –faktor lain yang memengaruhinya. Sedangkan Menurut Lamb (2011:221) faktor personal merupakan suatu cara mengumpulkan dan mengelompokkan kekonsistenan reaksi seorang individu terhadap situasi yang sedang terjadi karena banyak dari karakteristik ini yang mempunyai dampak yang langsung terhadap perilaku pegawai antara yang satu dengan lain yang berbeda-beda. Lebih lanjut Robbins (2014:23) mengemukakan bahwa karakteristik personal adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Karakteristik personal mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kebangsaan, jenis kelamin, dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri atau persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Faktor organizational adalah suatu keahlian seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada organisasi yang juga akan mempengaruhi komitmen dan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Menurut Baihaqi (2018:20). Faktor *organizational* adalah perilaku pegawai dalam organisasi. yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi yang akan

membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

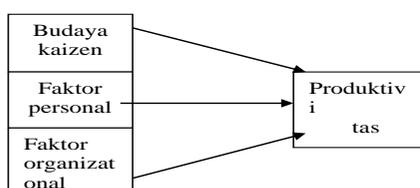
Lebih lanjut Baihaqi (2018:22) mengemukakan bahwa Faktor organizational akan memberikan peranan bagi organisasi yang berupa meningkatkan produktivitas rekan kerja peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya manusia yang memiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi dari kelompok menjadi sangat efektif untuk mengordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja untuk peningkatan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang terbaik, meningkatkan stabilitas kerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan iklim.

Dennis Organ (2015:4) menjelaskan bahwa faktor organizational adalah suatu perilaku kewarganegaraan organisasional yang merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward dan bisa meningkatkan efektif organisasi. Menurut Mobley (2016: 27) menyatakan bahwa pengawasan yang baik oleh atasan akan berpengaruh positif terhadap produktivitas dan komitmen organisasi, namun berpengaruh negative terhadap pergantian karyawan.

### Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Namun dalam penelitian ini peneliti mengambil 3 variabel untuk di teliti yaitu budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational.

Adapun kerangka pemikiran di atas dapat di gambarkan dalam variabel penelitian ini sebagai berikut



### Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang memerlukan pembuktiannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor bupati Pidie.

### Metode Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada Kantor Bupati Pidie, yang beralamat di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim, Cot Teugoh, Kabupaten Pidie, Aceh. Objek penelitian ini tentang pengaruh budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational terhadap produktivitas pegawai di Kantor Bupati Pidie.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah totalitas dari objek atau semua individu yang memiliki karakteristik tertentu dan lingkup yang akan diteliti, populasi dalam peneliti pada pegawai Kantor Bupati Pidie dengan jumlah pegawai seluruhnya 139 orang.

Menurut Arikunto (2011:116) “Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut: Apabila kurang dari 100 lebih diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. jika jumlah populasinya besar dapat di ambil antara 10-15% atau 20-30% ataupun lebih tergantung dari kesanggupan si peneliti.

#### Sampel

Mengingat populasi dalam penelitian ini di atas 100. Maka dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 50% dari populasi  $139 \times 50\% = 70$  orang pegawai.

### Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang di perlukan ,maka dilakukan serangkaian penelitian dengan cara:

### Observasi

Penulis akan melakukan pengamatan atau observasi langsung pada objek penelitian yaitu dengan mengamati dan melihat kegiatan langsung di lapangan yaitu pada Kantor Bupati Pidie.

### Kuisisioner

Untuk mendapatkan keterangan lebih lanjut maka penulis menyusun angket untuk di bagi-bagikan kepada responden tentang pengaruh Budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Bupati Pidie.

### Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka adalah penelitian yang dilakukan oleh penelitian dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah, lile yang berkenaan dengan masalah dan tujuan peneliti.

### Tehnik Analisi Data

Data – data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis guna mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen digunakan rumus regresi liner Berganda (Sudjana,2006:140) yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y= Produktivitas Kerja

a = Kostanta

b<sub>1</sub>.b<sub>2</sub>.b<sub>3</sub>= Koefisien regresi variabel

X<sub>1</sub>= Budaya kaizen

X<sub>2</sub>= Faktor Personal

X<sub>3</sub> = Faktor Organizational

e= error

### Hasil Penelitian dan Pembahasan Karakteristik

#### Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – laki	45 orang	64,3%
Perempuan	25 orang	35,7%
Total	70	100%

#### Berdasarkan Umur/Usia

Umur/Usia	Frekuensi	Presentase %
20-30 Tahun	2	2,9%
31-40 Tahun	19	27,1%
40-45 Tahun	42	60,0%
45 Tahun Keatas	7	10,0%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

#### Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
Pasca Sarjana	7	10,0%
Sarjana	52	74,3%
Diploma III	5	7,1%
SMA	6	8,6%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

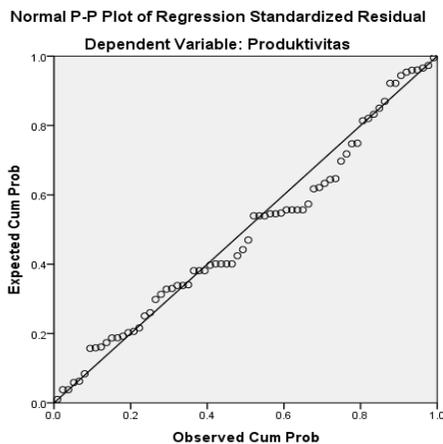
#### Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase %
<5 Tahun	2	2,9%
6-10 Tahun	25	35,6%
11-15 Tahun	29	42,4%
16-20 Tahun	7	10,0%
>20 Tahun	7	10,0%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis terhadap normalitas dapat dilihat dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data normal. Jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengolahan data memperlihatkan *normal probability plot* seperti data dibawah ini:

### Normalitas P-P Plot Regression (Uji Normalitas)



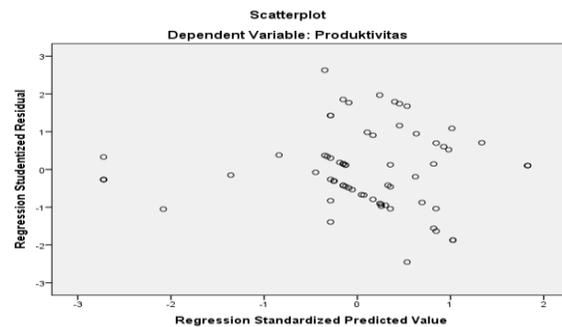
Berdasarkan hasil uji normalitas, menggambarkan garis sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan tehnik *Kolmogorov Smirnov*. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu peneliti dengan peneliti yang lain, yang sering terjadi pula pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Pada pengujian ini, nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* yang di isyaratkan adalah di atas 0,05.

### Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik meyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu y maka tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *Scatterplot* seperti terlihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4-2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian seperti terlihat pada Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational terhadap produktivitas, maka digunakan metode masing –masing variabel seperti terlihat dalam Output SPSS 20, di bawah ini.

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1.388	2.079		.668	.507		
Budaya_Kaizen	.404	.099	.398	4.066	.000	.662	1.511
Faktor_personal	.203	.099	.207	2.050	.044	.621	1.609
Faktor_organizational	.330	.100	.319	3.297	.002	.676	1.479

a. Dependent Variable: produktivitas\_y

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS 20, dapat di formulasikan sebagai berikut:  
 $Y=1.388+0.404 X_1+ 0.203 X_2 + 0.330 X_3$

Dari hasil uji regresi linier berganda di atas, maka dapat diketahui nilai konstanta sebesar 1.388, artinya apabila variabel budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational di anggap konstan atau tetap, maka produktivitas pegawai pada Kantor Bupati Pidie sebesar 21.674 pada skala likert.

Hasil pengujian untuk variabel budaya kaizen diperoleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0,404. Artinya setiap 1% adanya penambahan nilai variabel budaya kaizen, maka akan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai sebesar 0,404%. Semakin baik budaya organisasi pada kantor Bupati Pidie, maka semakin meningkat produktivitas kinerjanya.

### Uji F

Uji F pada dasarnya untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara silmutan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikatakan tergolong sangat baik. Untuk lebih jelas hasil Uji –F dapat dilihat 4.12 berikut :

### Hasil Pengujian Secara Silmutan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	292.734	3	97.578	30.517	.000 <sup>b</sup>
Residual	211.038	66	3.198		
Total	503.771	69			

Sumber : Data Output SPSS20, 2021 (Diolah)

Dari hasil uji hipotesis secara silmutan atau keseluruhan, diketahui nilai

$F_{hitung}$  30.517 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.74. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational memiliki pengaruh secara silmutan atau bersama-sama terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Bupati Pidie.

### Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

1. Dari hasil uji hipotesis secara silmutan atau keseluruhan, diketahui bahwa budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational memiliki pengaruh secara silmutan atau bersama-sama terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Bupati Pidie.
2. Hasil penelitian terhadap pengaruh budaya kaizen diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4.066 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.998 dengan probabilitasnya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan budaya kaizen memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Bupati Pidie.
3. Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh faktor personal diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2.050 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.998 dengan probabilitasnya sebesar 0.04 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan faktor personal memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Bupati Pidie.
4. Hasil penelitian terhadap pengaruh faktor organizational diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3.297 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.998 dengan probabilitasnya sebesar 0.002 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan faktor organizational memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Bupati Pidie
5. Dari ketiga variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini, diketahui bahwa faktor Budaya Kaizen memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap

produktivitas kerja pegawai pada Kantor Bupati Pidie.

### Saran

1. Budaya kaizen merupakan suatu budaya organisasi sering dijadikan sebagai rujukan bekerja dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, oleh sebab itu dengan melakukan perbaikan secara berskala diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja serta etos kerja pegawai dari waktu ke waktu demi terciptanya budaya kerja yang lebih baik produktif.
2. Faktor Personal dalam organisasi perlu diperhatikan oleh pemimpin, karena ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi, serta produktivitas pegawai dari dalam dirinya sendiri agar dapat bekerja dengan semaksimal mungkin.
3. Selanjutnya pada faktor organizational, ini merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas dari dalam organisasi, maka sudah seharusnya pemimpin dan organisasi menjaga dan memperhatikan kondisi internal maupun eksternal dalam organisasi dengan memberikan kenyamanan, kelengkapan fasilitas serta pendukung lainnya yang memadai sehingga ini dapat memudahkan pegawai dalam bekerja dan loyal terhadap organisasi.

### Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2011. *Prosedur penelitian dan penelitian karya tulis ilmiah* Jakarta: PT Rineka Cipta

Baihaqi, Sunuharyo & Widyo. (2018). “Pengaruh On The Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Tenaga perawat rumah sakit permata Bunda kota malang)”. Universitas Brawijata Malang. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. Vol. 60 No.3

Burhanuddin, Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Press

Berber, Aykut dan Rofcani, Yasin. (2012). *Intertugation of organizational Citizenship Behaviour Construt A Framework for Antecedents Consequences, International Jurnal of Business And Sosial Research (IJBSR) Vol,2, No, 4.*

David W.R. Rondo, Rosalina A.M Kolengan dan Hendra Tawas. (2018) *Pengaruh personality, work environment dan placement terhadap Produktivitas kinerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado. Jurnal EMBA Vol 6 No 4 September 2018*

Fakkhhurahman, 2016 *Penerapan Kaizen Dalam Meningkatkan Efisiensi dan Kualitas Produk Pada Bagian Banbury PT Bridgestone Tire Indonesia. Jurnal Manajemen.*

Hardjosoedarmo, 2014 *Total quality of manajemen*. Yogyakarta

Haryadi, Sarjono, Wanda J (2011). *SPSS VS Listel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*, Jakarta :Salemba Empat

Hasibuan, Melayu S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :. Bumi Angkasa.

Husin, dkk. 2014. *Pengaruh Variabel Personal, Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional. Jurnal Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.*

- Imai, Maasaki . 2008 *The Kaizen Power Think*. Yogyakarta
- Imai, Maasaki .2013.*Gemba Kaizen: Pendekatan Akal Sehat, Berbiaya Rendah pada manajemen*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Khan, A.J. Kumar, N. (2011). *Evaluation of Antibacterial Properties Of Extracts of Piper betle Lef. Journal Of Phamacceutical and Biomedical Sciences, Vol (11): 1-3.*
- Kotler, Philip, 2010. *Manajemen Pemasaran. Edisi tiga belas Bahasa Indonesia Jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.*
- Lamb. Hair, mc Daniel, 2011. *Pemasaran edisi pertama*. Jakarta. Salemba empat
- Mondy R.Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10 ed. Jakarta : Erlangga.
- Mobley , W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya . Terjemahan*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Persindo.
- Mc Shanne, Steven Ld van glinow, mary Ann. 2010.” *Organizational behavior “Fourth Eedition. Mc Graw –HILL International . Unite states America.*
- Muhammad Herman Indrajaya, Aziz Fathoni, Maria Magdalena Minarsih, 2016. *Pengaruh Budaya Kaizen terhadap kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai variabel Moderating ( Study in PT. Djarum unit SKT Krademan Kudus)*. Semarang: *Journal Of Manajemen, volume 2 No 2* Maret 2016
- Nur Fatimah, naning wssiani, dan yani rahmawati. (2017). *Analisis Faktor – faktor Keberhasilan Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Manufactur. Sains dan Seni ITS, 47-49*
- Organ, D, W. Podsakof, P. M. & Mackenzie, S.B (2015). *Organizational Citizenship Behaviour: Its Nature, Antecedents, And Consequences*, California Sage Publication.
- Purnamei Titisari. 2015 *Peran Oragnizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta : Mitra Wacana Media.*
- Peattie, K (2010). *Adopting sustainable innovation :what makes consumers sign up to green electricity? Busines strategy and the Environment 20 (1) le 17*
- Risma A. simanjutak: *Usulan perbaikan metode kerja berdasarkan Micromotion Study dan penerapan Metode 5s untuk meningkatkan produktivitas . jurnal 2015*
- Ravianto j.2014. *produktivitass dan pengukuran, Jakarta.Binaman Aksara.*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisas Jakarta: Salemba Empat.*
- Sari, E. V. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.* <http://eprints.uny.ac.id/16120/1/TA%20complete.pdf>. (Diakses 10 Juni 2017).
- Sudjana & rivai,A (2011) *Metode Pengajaran , Bandung. Sinar baru Algesindo.*
- Sarmila, Suhri. (2019). *Analisis Organizational Citizenship Behavior Terhadap Produktivitas Karyawan*

- Pada PT IKI (Persero) Makassar. Jurnal Riset Edisi xxix Vol 5 No 001 2019
- Simamora, Henry. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Yogyakarta. STEI YKPN
- Sinungan Muchdarsyah, Produktivitas Apa dan Bagaimana, PT. Bumi Aksara, Jakarta 2013.
- Soekidjan, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, 2015 *perilaku organisasi, Andi, Yogyakarta*
- Sudjana (2011). *Dasar – dasar Statistik, Jakarta: Erlangga*
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, ujang 2014 perilaku konsumen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sunyoto, Danang (2015) Penelitian Sumber Daya Manusia ( cetakan ke-1). Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Suryani, Hendryadi (2015). Metode Riset Kuantitatif – Teori dan Aplikasi Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Jakarta: Kencana..
- Sutrisno, Edy. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta*
- Titin Mulyatinigrum, 2017. Pengaruh budaya kaizen dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT.Mitranova. Skripsi manajemen Pelita bangsa. Bekasi 2017
- Waluyo. 2013 . *Kaizen Budaya Organisasi Pperusahaan Jepang. The jakarta Consulting Group*
- Widya Handayani dan Sukardi. (2020) *Pengaruh Budaya Kaizen Dan Budaya Horenzo Terhadap Produktivitas kerja pegawai Di PT.Yamaha Music Indonesia Manufacturing Asia Cikarang Barat. Jurnal Ilmia Manajemen Universitas Darma Persada vol 10 No 2 juni 2020*
- Widya ganeswara, (2014): Pengaruh faktor organizational pada stress kerja pegawai dengan gender sebaagai variabel pemoderasi. (*Studi pada tenanga kependidikan universitas tunas pembangunan. Vol.24.No 1.*
- Yuniarsih dan Suwanto (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.