

Pengaruh Budaya Kerja KAIZEN, Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Jatim Autocomp Indonesia

Oleh:

Safira Ariskiya

Rifdah Abadiyah selaku Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2024

Pendahuluan (Fenomena)

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	Produktivitas Pegawai (Satuan Persentase)
2018	2.500	110.000	100.000	98%
2019	2.800	115.000	120.000	100%
2020	3.000	155.000	150.000	99%
2021	2.500	100.000	80.000	90%
2022	3.000	150.000	135.000	95%

Dari data yang didapatkan, peneliti menemukan adanya fenomena yang terjadi di PT. Jatim Autocomp Indonesia yaitu Pencapaian karyawan yang tidak dapat memenuhi target dikarenakan kurangnya penerapan KAIZEN dan terlalu banyaknya tekanan karyawan karena merangkap beberapa pekerjaan sekaligus yang menyebabkan karyawan merasa kualahan terhadap pekerjaan yang diberikan. Pada tahun 2018-2020 pencapaian hampir memenuhi target dan persentase produktivitas karyawan cenderung mengalami kenaikan. Namun mulai tahun 2020 saat wabah Covid 19 terjadi pengurangan karyawan yang berimbas pada penurunan pencapaian dan jauh mendekati target yang diberikan perusahaan. Akan tetapi pada tahun 2022 saat *recovery* sehabis pandemi, perusahaan menambah jumlah karyawan yang menyebabkan pencapaian mulai naik dan persentase produktivitas juga ikut naik.

Pendahuluan (Research Gap)

Penelitian ini memiliki celah penelitian sebagai berikut.

- Hasil penelitian S.P.D menunjukkan penerapan KAIZEN berpengaruh positif meningkatkan produktivitas, keselamatan dan efisiensi.
- Sedangkan menurut penelitian R. Rachmatullah, Budaya Kerja KAIZEN berpengaruh positif namun tidak signifikan dikarenakan terdapat beberapa indikator KAIZEN kedisiplinan dan kebersihan memiliki tingkat korelasi yang rendah.
- Menurut penelitian terdahulu S. Raharjo menyimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki signifikansi yang tinggi terhadap produktivitas kerja.
- Namun menurut penelitian R. Rinaldi kemampuan kerja setelah diuji menggunakan uji simultan dan parsial hasilnya berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap produktivitas.
- Penelitian terdahulu syafruddin, adam dan Rizqina menyatakan hubungan kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
- Sedangkan menurut N.L Sekartini, Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti kemampuan kerja tidak terlalu mempengaruhi peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah :

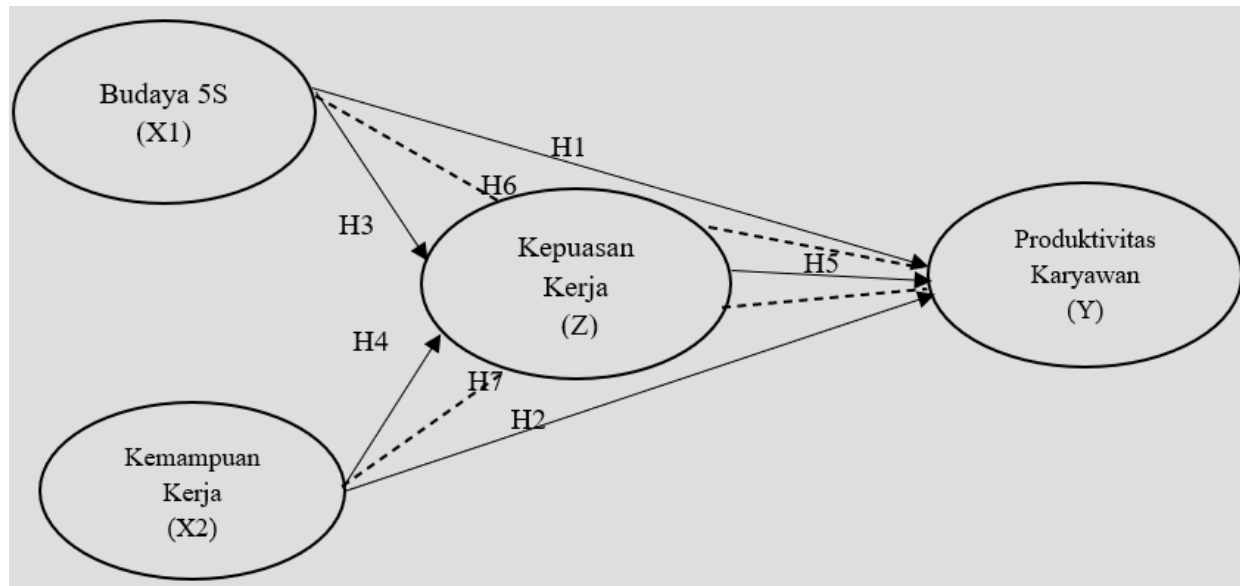
1. Apakah Budaya Kerja KAIZEN berpengaruh langsung secara positif terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah Budaya Kerja KAIZEN berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh langsung secara negatif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap produktivitas karyawan?
6. Apakah Budaya Kerja KAIZEN berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

Pertanyaan penelitian :Apakah Budaya Kerja KAIZEN dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

Kategori SDGs : Penelitian ini termasuk dalam usaha mencapai pekerjaan yang produktif dan stabil. SDGs (Sustainable Development Goals) yang cocok dalam penelitian ini adalah kategori ke delapan (8) dari Yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan untuk memungkinkan semua orang untuk mendapatkan pekerjaan layak dan berkualitas.

Kerangka Konseptual

Hipotesis



- H1 :Budaya Kerja KAIZEN berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2 :Kemampuan kerja berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3 :Budaya Kerja KAIZEN berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H4 :Kemampuan kerja berpengaruh langsung dan negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H5 :Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H6 :Adanya pengaruh pada Budaya Kerja KAIZEN dengan produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.
- H7 :Adanya pengaruh pada kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

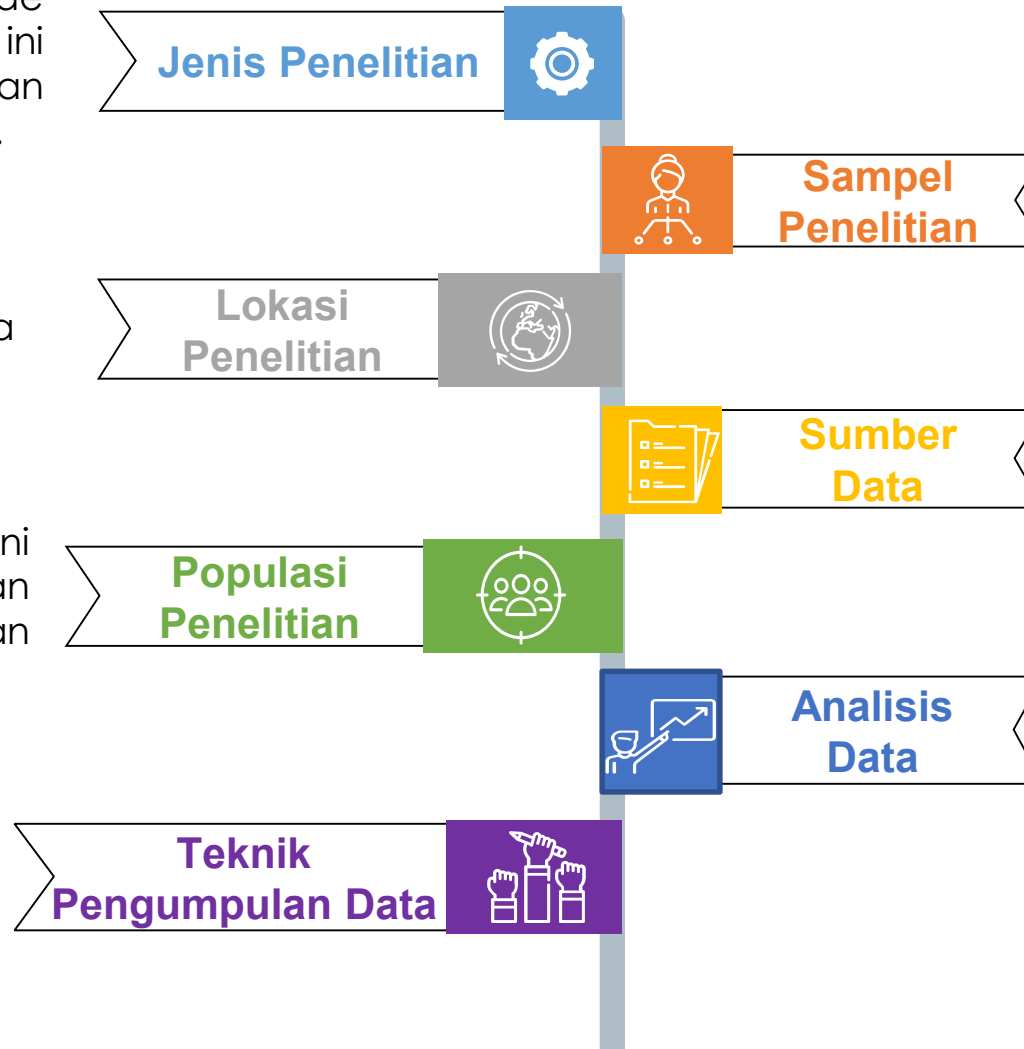
Metode Penelitian

Menggunakan jenis metode kuantitatif, dimana penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik.

PT. Jatim Autocamp Indonesia

Populasi pada penelitian ini adalah 1500 Karyawan bagian Produksi terhitung dari bulan Januari sampai juni 2023

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.



Menggunakan purposive sampling dengan sampel sebanyak 115 responden. Ditetapkan menggunakan rumus Hair.

Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Analisis data penelitian menggunakan Aplikasi SmartPLS 3.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

- **Deskripsi Data Responden**

1. Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	40	35%
20 - 25 Tahun	46	40%
26 - 30 Tahun	23	20%
> 30 Tahun	6	5%
Jumlah	115	100%

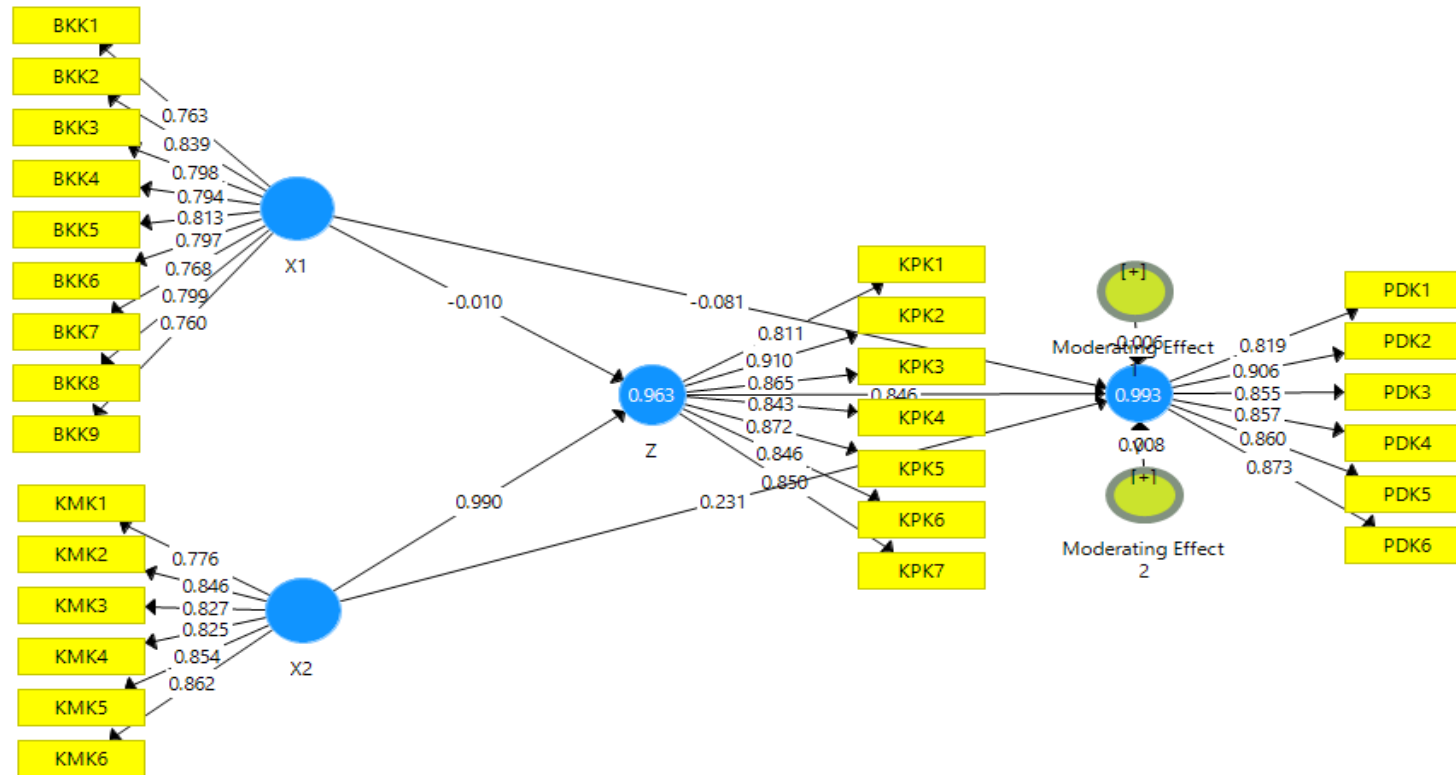
Tabel diatas menunjukkan bahwa rentang usia responden dibagi menjadi empat kategori: 40 responden berusia di bawah 20 tahun, sebagian besar lulusan baru, 46 responden berusia 20 hingga 25 tahun dan memiliki pengalaman kerja sebelumnya, 23 responden atau 20%, dan karyawan berusia lebih dari 30 tahun atau karyawan tetap perusahaan sebanyak 5%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi pada rentang usia < 20 tahun dan 20-25 tahun sebanyak 35 % dan 40 % dan merupakan usia produktivitas kerja yang tinggi.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Lama bekerja di perusahaan sebelumnya	Lama bekerja di perusahaan saat ini
1 Tahun	75	74
2 Tahun	40	35
Diatas 5 Tahun	0	6
Jumlah	115	115

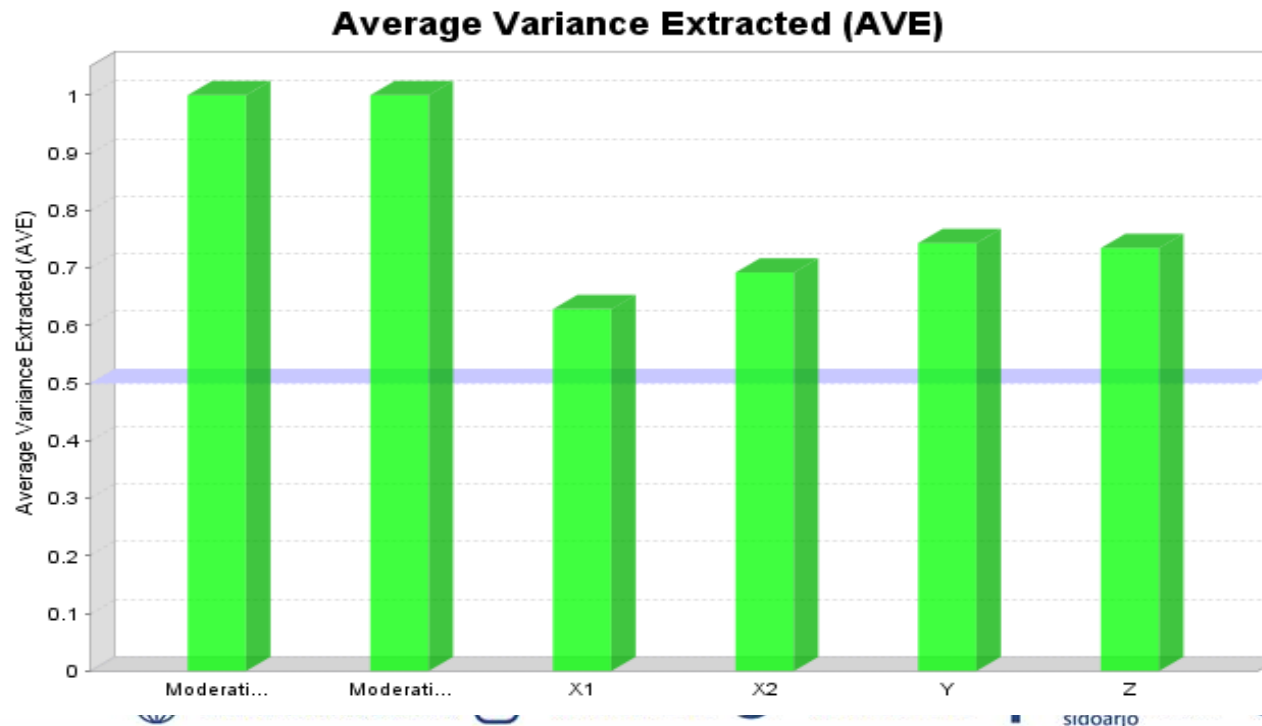
Tabel diatas menunjukkan pengalaman responden sebelum dan sesudah bekerja di PT.Jatim Autocamp Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun di perusahaan lain sebelum bekerja di perusahaan ini dibuktikan dengan 75 data responden. Karena sistem perusahaan saat ini kebanyakan kontrak, 74 karyawan produksi saat ini terikat dalam kontrak 1 tahun yang berarti banyak karyawan yang bergabung dalam perusahaan baru-baru ini.

Outer Model



Uji Validitas (Konvergen)

- Berdasarkan diagram diatas, Semua pernyataan menunjukkan nilai loading factor di atas 0.50. Pernyataan variabel Y menunjukkan nilai faktor pengisi tertinggi dengan nilai 0.743. Indikator X1 menunjukkan nilai faktor pengisi terendah dengan nilai 0.628. Hasil di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa pernyataan variabel secara keseluruhan tentang data tersebut dapat dianggap valid. dan menunjukkan hubungan antara variabel yang signifikan.



Uji Average Variance Extracted (AVE)

NO	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Budaya Kerja KAIZEN	0,628
2	Kemampuan Kerja	0,692
3	Kepuasan Kerja	0,743
4	Produktivitas Karyawan	0,735

Kualitas Budaya Kerja KAIZEN, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan memiliki AVE yang lebih besar dari 0.50, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 7. Hasil di atas menunjukkan bahwa semua alat dan indikator yang digunakan telah diuji validitas diskriminannya dengan baik dan dapat dianggap valid.

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Realibility
Budaya Kerja KAIZEN	0,926	0,938
Kemampuan Kerja	0,911	0,931
Kepuasan Kerja	0,931	0,946
Produktivitas Karyawan	0,940	0,951

Setiap variabel memiliki perolehan nilai cronbach alpha di atas 0.80, Budaya Kerja KAIZEN 0,926, kemampuan kerja 0,911, kepuasan kerja 0,931, dan produktivitas karyawan masing-masing memiliki nilai di atas 0.80. Selain itu, dapat diklasifikasikan sebagai data yang sangat reliabel, dengan variabel produktivitas karyawan menerima nilai komposit tertinggi, yaitu 0,951. Selanjutnya, dari semua variabel tersebut, variabel kemampuan kerja memiliki nilai composite realibility paling rendah, dengan nilai 0,931, yang masih dianggap sangat reliabel karena berada di bawah 0,90. Diikuti oleh variabel budaya kerja KAIZEN, yang memiliki nilai 0,938, dan variabel kepuasan kerja, yang memiliki nilai 0,946. Keempat variabel tersebut memiliki nilai composite realibility yang tinggi, yang menunjukkan bahwa mereka termasuk data yang sangat akurat.

UJI R SQUARE

	R-Square	R-Square Adjusted
Produktivitas Karyawan	0,993	0,992
Kepuasan Kerja	0,963	0,962

Nilai R-Square untuk variabel Produktivitas Karyawan adalah 0.993, atau 99%; nilai R-Square yang disesuaikan adalah 0.992, atau 99%; dan untuk variabel Kepuasan Kerja, nilai R-Square yang disesuaikan adalah 0.963, atau 96%. Selanjutnya, dengan nilai R-square yang disesuaikan sebesar 0,962 atau 96,6%, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja KAIZEN (X1), Kemampuan Kerja (X2) dapat mengukur dan memiliki hubungan yang baik dengan variabel Produktivitas Karyawan. Sebaliknya, variabel Budaya Kerja KAIZEN (X1), Kemampuan Kerja (X2) dapat mengukur dan memiliki hubungan yang baik dengan variabel Kepuasan Karyawan (X3) sebesar 96% untuk nilai R-square dan disesuaikan menjadi 96%.

UJI HIPOTESIS

OLAH DATA FIRA ... PLS Algorithm (R... Bootstrapping (R... bismillah.txt *terakhirr.splsm

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X1 -> Y	-0.101	-0.096	0.030	3.314	0.001
X1 -> Z	0.037	0.042	0.041	0.900	0.370
X1-Z-Y -> Y	-0.015	-0.013	0.032	0.483	0.630
X2-Z-Y -> Y	0.047	0.043	0.015	3.195	0.002
X2_ -> Y	0.184	0.177	0.069	2.670	0.009
X2_ -> Z	0.960	0.956	0.026	37.213	0.000
Z -> Y	0.898	0.899	0.081	11.119	0.000

PEMBAHASAN

- **H1: Budaya Kerja KAIZEN terhadap Produktivitas Karyawan**
- Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja KAIZEN memiliki nilai *P Value* yaitu 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja KAIZEN (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) maka H1 diterima. Dilihat dari data indikator nilai Budaya Kerja khususnya *Seiri* (Ringkas) dan *Seiso* (Resik) menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini membuktikan bahwa karyawan PT.Jatim Autocomp Indonesia memiliki kesadaran yang tinggi menjaga kebersihan area kerja dan menyortir material kerja. Dimana hal tersebut memiliki keterlibatan dengan teori yang digunakan di perusahaan-perusahaan jepang dalam meningkatkan produktifitas karena budaya KAIZEN terkenal bisa meningkatkan budaya dan etos kerja yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9],[3],[13] dan [34] yang memperlihatkan adanya pengaruh Budaya Kerja KAIZEN terhadap Produktivitas Karyawan.

- **H2: Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**
- Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai *P Value* yaitu 0,009. Hasil ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), Maka H2 diterima. Semakin tinggi nilai Kemampuan Kerja yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa secara efektif meningkatkan Produktivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dibuktikan dengan hasil kemampuan teknis yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia mahir menguasai peralatan kerja dan selalu menerapkan prosedur dan metode kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10], [23], [35] dan [24] yang memperlihatkan adanya pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

- **H3: Budaya Kerja KAIZEN terhadap Kepuasan Kerja**

- Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja KAIZEN memiliki nilai *P Value* yaitu 0,370. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja KAIZEN (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Z) maka H3 ditolak. Menurut pengujian indikator, karyawan memiliki nilai yang rendah dalam budaya kerja *Shitsuke* (Rajin). Dimana hal itu selaras dengan yang terjadi di lapangan bahwa karyawan kurang terorganisir meletakkan alat kerja sesuai standar dikarenakan target yang tinggi. Akibatnya, Kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut menurun dikarenakan pekerjaan karyawan semakin menumpuk karena bekerja dibawah tekanan namun tetap dikejar *deadline* produksi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] yang memperlihatkan pengaruh tidak signifikan antara Budaya Kerja KAIZEN terhadap Kepuasan kerja.

- **H4: Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**
- Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa variabel Kemampuan kerja memiliki nilai *P Value* yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja (X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z) maka H4 diterima. Semakin tinggi nilai Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Dikarenakan semakin tinggi *Skill* yang dimiliki karyawan dalam penguasaan alat kerja sudah mumpuni dan telah sesuai dengan standar perusahaan sehingga memudahkan dalam pekerjaan karyawan tersebut hingga karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16],[11] dan [36] yang memperlihatkan pengaruh signifikan antara Kemampuan kerja terhadap Kepuasan kerja.

- **H5: Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

- Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki nilai *P Value* yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (*Z*) sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (*Y*), Maka H5 diterima. Menurut hasil pengujian indikator, karyawan PT.Jatim Autocomp Indonesia memiliki nilai yang tinggi dalam indikator prestasi kerja, dimana setiap minggunya karyawan aktif mengikuti evaluasi pekerjaan sehingga ide-ide kreatif yang dimiliki pegawai dapat menjadi masukan yang dapat mengembangkan perusahaan dan karyawan memiliki sifat positif yang tinggi dan percaya bahwa kerja keras dapat membantu prestasi kerja karyawan dan mendapatkan promosi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] dan [37] yang memperlihatkan adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

- **H6: Budaya Kerja KAIZEN terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi**
- Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai *P Value* yaitu 0,630. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (Z) dinilai tidak dapat memoderasi Budaya kerja KAIZEN (X1) terhadap Produktivitas karyawan (Y) maka H6 ditolak. Hal tersebut dikarenakan Kepuasan kerja tidak mampu meningkatkan budaya kerja karyawan karena beberapa budaya kerja (*Seiri* dan *Shitsuke*) semakin menambah beban pekerjaan mereka, sebabnya produktivitas juga tidak mengalami peningkatan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [21] dan [27].

- **H7: Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi**
- Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai *P Value* yaitu 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (Z) dinilai dapat memoderasi Kemampuan kerja (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y) maka H7 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja mampu meningkatkan Kemampuan karyawan dikarenakan karyawan menjadi semangat bekerja dan lebih disiplin karena jarang mengambil cuti libur. Sehingga tiap harinya kemampuan karyawan akan terasah dengan baik. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [2],[5],[29] dan [11]

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dari analisis data diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini Budaya Kerja KAIZEN, Kemampuan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Namun variabel Budaya Kerja KAIZEN tidak terlalu memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja, Begitupun dengan Kepuasan kerja yang tidak bisa memoderasi Budaya Kerja KAIZEN terhadap Produktivitas kerja. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang terkait dan mengganti variabel pemoderasi, meneliti pada sektor yang berbeda dan memperluas periode penelitian agar dapat mendapatkan data dan hasil yang lebih bervariasi yang membuat penelitian menjadi akurat dan beragam.

Referensi

- [1] D. Sujadi *et al.*, "(Employee Work Productivity Assessed From Work," vol. 22, no. 2, pp. 160–177, 2021.
- [2] K. Shobe, "Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy," *Bus. Econ. J.*, vol. 09, no. 02, 2018, doi: 10.4172/2151-6219.1000351.
- [3] A. D. Yudhanto and P. Purwanto, "Analisa Pengaruh Penerapan Budaya Kerja KAIZEN Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Samsung Electronics Indonesia, Bekasi," *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, p. 205, 2020, doi: 10.24912/jmieb.v4i2.7609.
- [4] R. Rinaldi and A. W. Rahmawati, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni," *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 35–52, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3039>
- [5] S. Raharjo, P. D. Paramita, and M. M. Warso, "Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening," *J. Manage.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–13, 2016.
- [6] O. A. Said, "Menjelajahi Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas : bukti empiris dari India," vol. 2, pp. 60–71, 2021.
- [7] A. P. Gunawan and M. Anshori, "the Achievement of Competitive Advantage on Japanese Culture Festival Through Value Chain Analysis Concept," *Russ. J. Agric. Socio-Economic Sci.*, vol. 87, no. 3, pp. 9–14, 2019, doi: 10.18551/rjoas.2019-03.02.
- [8] . S. P. D., "Implementation of 'KAIZEN' Technique in a Manufacturing Organization: a Case Study," *Int. J. Res. Eng. Technol.*, vol. 04, no. 01, pp. 136–148, 2015, doi: 10.15623/ijret.2015.0401023.
- [9] R. Rachmatullah, T. P. Kasih, and H. H. Purba, "The Effect of 5K2S Implementation to the Opportunities of Increasing Productivity and Workplace Improvement in PT. Andesen Jaya Plastik," *ComTech Comput. Math. Eng. Appl.*, vol. 6, no. 4, p. 590, 2015, doi: 10.21512/comtech.v6i4.2197.
- [10] syafuddin chan, muhammad adam, and zakiul rizqina, "Pengaruhbu Daya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang(Bpks)," *J. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–69, 2020.

Refrensi

- [11] N. L. Sekartini, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa," *J. Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 1–12, 2016, doi: 10.22225/jj.3.2.130.64-75.
- [12] Mu'adzah and Dkk, "Systematic Literature Review: Implementasi Metode KAIZEN Pada Perusahaan Manufaktur," *J. Teknol. dan Manaj. Ind.*, vol. 1, p. 31, 2020.
- [13] N. E. Maitimue and H. Y. P. Ralahalu, "Perancangan Penerapan Metode KAIZEN Di Pabrik Sarinda Bakery," *Arika*, vol. 12, no. 1, pp. 1–10, 2018, doi: 10.30598/arika.2018.12.1.1.
- [14] C. Suwondo, "Penerapan Budaya Kerja Unggulan KAIZEN (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) di Indonesia," *J. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 29–47, 2012.
- [15] M. Arif, T. Maulana, and M. L. Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *J. Hum.*, vol. 4, no. 1, pp. 106–119, 2020.
- [16] A. A. N. Pratama and A. Wardani, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)," *Muqtasid J. Ekon. dan Perbank. Syariah*, vol. 8, no. 2, p. 119, 2018, doi: 10.18326/muqtasid.v8i2.119-129.
- [17] J. C. Koleangan, B. Tewal, and I. Trang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Individu Di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi Pada Biro Akademik Dan Kemahasiswaan)," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 3, pp. 4355–4364, 2017.
- [18] M. S. Rahayu and R. Rushadiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [19] D. Iskandar, "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan," *J. Ilm. Bisnis dan Ekon. Asia*, vol. 12, no. 1, pp. 23–31, 2018, doi: 10.32812/jibeka.v12i1.8.
- [20] A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, pp. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [21] S. Panjaitan, Maludin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *Manag. Anal. J.*, vol. 3, no. 12, pp. 1–12, 2017.

Refrensi

- [21] S. Panjaitan, Maludin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *Manag. Anal. J.*, vol. 3, no. 12, pp. 1–12, 2017.
- [22] B. P. Hartaroe, R. M. Mardani, and M. K. Abs, "Prodi manajemen," no. Suwandi 2016, pp. 82–94, 2016.
- [23] I. Y. Astari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Di Universitas Pawyatan Dhaha Kediri," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2016.
- [24] Cokorda Istri Agung Parama Shinta, Dr. I Made Astrama, and Ida Ayu Sasmita Dewi, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Racana Bali di Batubula, Gianyar," vol. 3, no. 6, pp. 1243–1252, 2023.
- [25] C. Bartnicka, "The Effects of Implementing KAIZEN as the Foundation for Work Improvement on the Workplace," *Multidiscip. Asp. Prod. Eng.*, vol. 1, no. 1, pp. 451–455, 2018, doi: 10.2478/mape-2018-0057.
- [26] B. Satriyo and E. M. Utami, "Pengaruh Budaya Kaizen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Suzuki Indomobil Motor Plant GIIIC Cikarang)," *Volatilitas*, vol. 1, no. 6, p. 16, 2019.
- [27] N. Gligorijevic, D. Robajac, and O. Nedic, "PENGARUH KEMAMPUAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PABRIK TAHU DI DESA CITEUREUP KECAMATAN KAWALI KABUPATEN CIAMIS," *Биохимия*, vol. 84, no. 10, pp. 1511–1518, 2019, doi: 10.1134/s0320972519100129.
- [28] M. Firmansyah, M. Masrun, and I. D. K. Yudha S, "Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif," *Elastisitas - J. Ekon. Pembang.*, vol. 3, no. 2, pp. 156–159, 2021, doi: 10.29303/e-jep.v3i2.46.
- [29] D. Kurniawati and R. K. Judisseno, "Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting : Exhibition Industry 2020," *Semin. Nas. Ris. Terap. Adm. Bisnis dan Mice*, vol. 10, no. 1, pp. 142–152, 2020.
- [30] N. Fatma, N. F. Irfan, and I. F. Latiep, "Analisis Keputusan Pembelian Produk Menggunakan Persepsi Harga dan Kualitas Produk," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 533–540, 2021.
- [31] K. Pada, L. A. Cafe, and D. I. Denpasar, "Kata kunci: Kualitas pelayanan, kepuasan konsumen," pp. 428–439.

