

---

## PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA

Oleh :

**Indra Permana**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email : indrapermana@pelitabangsa.ac.id

**Dian Rachmawati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email : dian.afandi@pelitabangsa.ac.id

---

### Article Info

*Article History :*

*Received 10 April - 2022*

*Accepted 24 April - 2022*

*Available Online*

*30 April - 2022*

---

### Abstract

*The purpose of this study was to determine how much the influence of motivation, compensation and kaizen culture had on the performance of PT.Yamaha Manufacturing Asia. The research sample was 98 people at PT. Yamaha Music Manufacturing Asia and data collection techniques using online questionnaires through the Google Form application with random sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 26 statistical program. The results of this study;(1) Motivation has a significant effect on employee performance with  $t_{count} = 6.177 > t_{table} 1.661$  and the contribution is 0.456, so that H1 is accepted; (2) Compensation has no significant effect on employee performance with  $t_{count} = 1.126 < t_{table} 1.661$  and the contribution is 0.067, so that H2 is rejected; (3) Kaizen culture has an effect on employee performance with  $t_{count} = 6.164 > t_{table} 1.661$  and the contribution is 0.476, so that H3 is accepted; The conclusion of this study is that the motivation and kaizen culture variables partially have a significant effect on employee performance while the compensation variable partially has no effect on employee performance.*

---

*Keyword :*

*Motivation, compensation, kaizen culture, employee performance*

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Salah satu indikator sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dalam perilaku kerja yang efektif dan efisien (Hasibuan,

2012). Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya.

Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja yang harus diperhatikan segala kebutuhannya untuk meningkatkan hasil kinerja. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga

dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi.

PT Yamaha Music Manufacturing Asia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi alat musik diantaranya, Biola, Piano, Drum, Gitar, dan dijadikan sebagai objek penelitian ini. Beberapa hasil pengamatanserta prasurvey yang telah dilakukan peneliti di PT Yamaha Music Manufacturing Asia, yaitu dengan melakukan survey secara langsung menggunakan metode wawancara dengan Ibu Ucah selaku staff penerimaan *NG Return* di PT Yamaha Music Manufacturing Asia (bagian *mechanical part 1*) sebagai sumber informasi.

Adanya identifikasi berbagai permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara tersebut yaitu, kurangnya motivasi kerja karena tidak adanya penghargaan atau *reward* apabila target produksi telah tercapai, sedangkan karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat dan tepat. Kurangnya pendekatan antara atasan dan bawahan sehingga operator cenderung ragu ketika ingin menanyakan suatu hal terkait kualitas produk yang sedang dikerjakan, kurangnya motivasi karyawan untuk membuat atau mengajukan perbaikan-perbaikan terkait dengan kualitas produk yang dihasilkan guna memperbaiki kesalahan dari cara kerja agar tidak terjadi secara berulang dengan jumlah yang bertambah, menurunnya tingkat kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas hasil produk yang terjadi di PT Yamaha Music Manufacturing Asia yang disebabkan kenaikan gaji atau tunjangan tidak sesuai dengan waktu yang dijanjikan sehingga membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Selanjutnya terkait dengan adanya fenomena yang terjadi di PT Yamaha Music Manufacturing Asia, yaitu kurangnya penghargaan atau *reward* apabila target produksi telah tercapai, sedangkan karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat dan tepat. Kurangnya pendekatan antara atasan dan bawahan sehingga operator cenderung ragu ketika ingin menanyakan suatu hal terkait kualitas produk yang sedang dikerjakan, kurangnya motivasi karyawan untuk membuat atau mengajukan perbaikan-perbaikan terkait dengan kualitas produk yang dihasilkan guna memperbaiki kesalahan dari cara kerja agar

tidak terjadi secara berulang dengan jumlah yang bertambah, menurunnya tingkat kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas hasil produk yang terjadi di PT Yamaha Music Manufacturing Asia yang disebabkan kenaikan gaji atau tunjangan tidak sesuai dengan waktu yang dijanjikan sehingga membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi dan mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Kinerja karyawan*

Menurut Kasmir (2016:67) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### *Motivasi*

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno Edy (2015) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Liana, Sari (2020) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

## Kompensasi

Nurcahyo (2015) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Menurut Dewi (2016) Kompensasi merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa *financial* maka karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

## Budaya Kaizen

Menurut Wiratmani (2013) Budaya kaizen adalah perbaikan yang bersifat kecil dan berangsur namun proses kaizen mampu membawa hasil yang dramatis mengikuti waktu.

Menurut Kusumaningrum & Muhtadin (2018) Kaizen merupakan bentuk budaya organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik secara berkesinambungan atas proses produksi, kualitas produk, pengurangan biaya operasional hingga peningkatan keamanan kerja.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dengan membagikan kuesioner kepada karyawan selaku responden, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang motivasi,

kompensasi, budaya kaizen dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Motivasi, disimbolkan dengan (X1). Variabel independen yang kedua yaitu Kompensasi, disimbolkan dengan (X2). Variabel independen yang ketiga yaitu Budaya kaizen, disimbolkan dengan (X3). Dan satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan, disimbolkan dengan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia sebanyak 4.000 orang. Maka untuk menentukan jumlah sampel penelitian penyusun menggunakan rumus Slovin dan didapatkan hasil total sampel adalah sebanyak 98 orang.

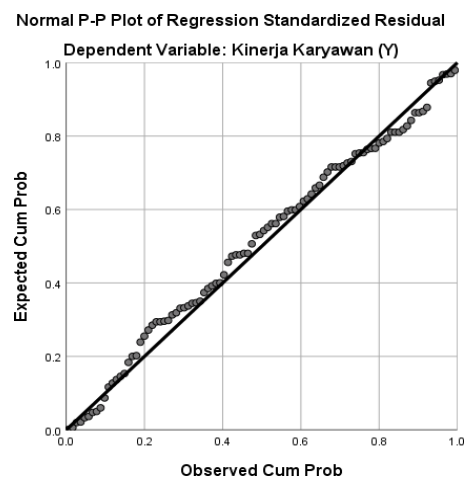
## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil uji asumsi klasik

#### a) Uji normalitas

Suatu model regresi dapat dikatakan normal jika arah penyebaran datanya mengikuti arah atau berada pada sekitar garis diagonal *Scatter P-Plot* atau bisa juga dengan melihat hasil metode uji analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Gambar 1. Grafik data P-Plot



Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu sebesar 0,200 maka lebih besar dari  $> 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

**b) Uji multikolinearitas**

Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai *Tolerance* > 0,10 atau jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.734	1.362
	Kompensasi	.664	1.507
	Budaya Kaizen	.694	1.442

Sumber: Data primer (diolah, 2021)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari ketiga variabel independen berada pada angka 1,362 untuk variabel Motivasi (X1), angka 1,507 untuk variabel Kompensasi (X2) dan angka 1,442 untuk variabel Budaya Kaizen (X3). Hal tersebut berarti bahwa seluruh nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel independen memiliki nilai < 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

**c) Uji heterokedastisitas**

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil uji heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.373	1.225		1.938	.056
	Motivasi (X1)	-.092	.047	-.227	-1.935	.056
	Kompensasi (X2)	-.017	.043	-.049	-.398	.692
	Budaya Kaizen (X3)	.036	.025	.172	1.431	.156

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data primer (diolah, 2021)

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji pada ketiga variabel independen dengan *absolute residual (Abs\_Res)* yaitu lebih besar dari 0,05 yakni variabel Motivasi(X1) dengan nilai sig 0,056, variabel Kompensasi (X2) dengan nilai sig 0,692 dan variabel Budaya Kaizen (X3) dengan nilai sig 0,156. Maka di dapatkan kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**Hasil uji analisis regresi linear berganda**

Tabel 2. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.158	2.025		.078	.938
	Motivasi (X1)	.485	.078	.440	6.177	.000
	Kompensasi (X2)	.081	.072	.084	1.126	.263
	Budaya Kaizen (X3)	.259	.042	.452	6.164	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer (diolah, 2021)

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi yang mempresentasikan pengaruh variabel X1, X2, X3, terhadap variabel Y, sebagai berikut:  
 $Y = 0,158 + 0,485X_1 + 0,081X_2 + 0,259X_3$

Model regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 0,158  
 Nilai konstanta bernilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Motivasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,158.
2. Koefisien Motivasi = 0,485  
 Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,485 yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu skor motivasi, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,485 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien Kompensasi = 0,081  
 Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,081 yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu skor kompensasi, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,081 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien Budaya Kaizen = 0,259

Nilai koefisien Budaya Kaizen sebesar 0,259 yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu skor budaya kaizen, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,259 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan jika skor Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kaizen meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan begitupun sebaliknya.

### Uji hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kaizen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dihitung dengan menggunakan uji T. Hasil uji T menggunakan program SPSS Versi 26 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	6,177	1,661	0,000	H1 Diterima
Kompensasi (X2)	1,126	1,661	0,263	H2 Ditolak
Budaya Kaizen (X3)	6,164	1,661	0,000	H3 Diterima

Sumber: Data primer (diolah, 2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diuraikan analisis tiap hipotesisnya sebagai berikut:

- a) Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil pengujian hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig = 0,000 < 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,177 > 1,661$  maka H1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

- b) Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig = 0,263 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,126 < 1,661$  maka H2 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- c) Pengaruh Budaya Kaizen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis budaya kaizen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig = 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung} >$

$t_{tabel} = 6,164 > 1,661$  maka H3 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kaizen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig = 0,000 < 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,177 > 1,661$  maka H1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 yang berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” telah terbukti.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pattindo Malang)” terbit di Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 26, Nomor 2, September 2015. Didapat kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig = 0,263 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,126 < 1,661$  maka H2 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H2 yang berbunyi “Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” telah terbukti.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Salahuddin, Berman Paulus Marpaung (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Perantara” terbit di jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Volume 7, Nomor 1, April 2014. Didapatkan kesimpulan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian, kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan karena pada dasarnya masing-masing individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dan perbedaan pada tingkat kepuasan terhadap pendapatan yang diterima.

### **Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis budaya kaizen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig =  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $> t_{tabel} = 6,164 > 1,661$  maka H3 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kaizen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H3 yang berbunyi “Budaya Kaizen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” telah terbukti.

Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Alifiandy Putra Sejati (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan dengan *reward* sebagai variabel moderasi pada PT. VS *Technology* Indonesia” terbit di *Eco-Entrepreneurship*, Volume 5, Nomor 1, Juni 2019. Didapatkan kesimpulan bahwa budaya kaizen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji hipotesis pertama; Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig =  $0,000 < 0,05$  dan thitung  $> t_{tabel} = 6,177 > 1,661$  maka H1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Besarnya kontribusi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,456 atau jika dipersentasekan menjadi sebesar 45,6%.
- 2) Hasil uji hipotesis kedua; Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig =  $0,263 > 0,05$  dan nilai thitung  $< t_{tabel} =$

$1,126 < 1,661$  maka H2 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Besarnya kontribusi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,067 atau jika dipersentasekan menjadi sebesar 6,7%.

- 3) Hasil uji hipotesis ketiga; Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig =  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $> t_{tabel} = 6,164 > 1,661$  maka H3 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kaizen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya kontribusi pengaruh variabel budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,476 atau jika dipersentasekan menjadi sebesar 47,6%.

## **6. REFERENSI**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aini, S., & Siska, V. (2020). Pengaruh budaya keizen terhadap kinerja karyawan pada pt. megah indah sari soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI*, 3(1), 50–57.
- Andika, Chandra, Purnomo, H., Djudi, M., & Mayowa, Y. (2017). KINERJA KARYAWAN ( Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang ), 48(1), 28–35.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). the Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang, 1(1), 64–70. Retrieved from <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>

- Darma, S. P., & Supriyanto, A. S. (2017). Management and Economics Journal. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69–78.
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). the Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35.
- Handayani, W., & Sukardi, S.-. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Budaya Horenso Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Yamaha Music Indonesia Manufacturing Asia Cikarang Barat. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 210. <https://doi.org/10.22441/mix.2020.v10i2.005>
- Hinaya, suryati. (2020). Jurnal Mirai Management. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Hutagalung, A. (1967). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Ismaya. S. (2015). “Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madu Pramuka.” *Jurnal Administrasi Manajemen*, 6(2), 265–271.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Ilmu Manajemen*, 13(1), 49–61
- Prayogi, M. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2(4), 212–217. <https://doi.org/10.31227/osf.io/t8j6w>
- Putra, S. A. (2019). Alifiandy, Mudji, Gatot Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan,.... *Eco-Entrepreneurship*, Vol. 5, 1–16.
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Shalahuddin, A., & Marpaung, B. P. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 7(1). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v7i1.2685>
- Wicaksana, R. H., Suddin, A., Rahadhini, M. D., Studi, P., Fakultas, M., Universitas, E., & Riyadi, S. (2017). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 17(3), 399–406.
- Zailani, S., Shahrudin, M. R., & Saw, B. (2015). Impact of kaizen on firm’s competitive advantage in a Japanese owned company in Malaysia. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 16(2), 183– 210. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2015.071239>