

BAB IV

ANALISIS BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

A. Budaya Kaizen Di Kecamatan Sematang Borang

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran Budaya Kaizen pada Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berkaitan dengan variabel Budaya Kaizen. Pada variabel Budaya Kaizen terdiri atas 2 indikator yaitu: Menggunakan strategi kaizen dan menggunakan Standar Operasional Pegawai.

1. Menggunakan Strategi Budaya Kaizen

- a. Melatih pekerjaan dalam proses dan alat lain untuk memperbaiki kualitas ,moral dan kinerja

Ket : n = Jumlah responden

N = Jumlah soal

% = Persentase

K = Keterangan

Tabel 7. skor nilai per-periode

Soal	Pegawai mengikuti pelatihan pekerjaan dalam proses pelayanan		Pegawai ahli dalam menggunakan alat-alat teknologi yang disediakan untuk pelayanan masyarakat	
	Priode sebelum	Priode Sesudah	Priode sebelum	Priode Sesudah
n	88	102	92	110
N	120	120	120	120
%	73,33	85	76,66	91,66
K	Tinggi	Sangat Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi

Bahwa analisis dari melatih pekerjaan dalam proses dan alat lain untuk memperbaiki kualitas ,moral dan kinerja menunjukkan bahwa pada periode Sebelum menunjukkan bahwa 73.33% dibandingkan dengan periode sesudah sampai dengan sekarang 85% yang menunjukkan kategori sangat tinggi.

b. Membuat metode menjadi pengambilan keputusan

Tabel 8. skor nilai per-periode

Soal	Camat menggunakan metode dengan cara mengambil keputusan sendiri	
	Priode sebelum	Priode Sesudah
n	89	112
N	120	120
%	74.16	93.33
K	Tinggi	Sangat Tinggi

Bahwa analisis dari membuat metode menjadi pengambilan keputusan menunjukkan bahwa pada periode sebelum menunjukkan bahwa 74,16% dibandingkan dengan periode sesudah sampai dengan sekarang 93,3% yang menunjukkan kategori sangat tinggi.

b. Membangun tim kerja dan keterlibatan pekerjaan

Tabel 9. skor nilai per-periode

Soal	Pegawai menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya	
	Priode Sebelum	Priode Sesudah
n	89	112
N	120	120
%	74.16	91.66
K	Tinggi	Sangat Tinggi

Bahwa analisis dari membangun tim kerja dan keterlibatan pekerjaan menunjukkan bahwa pada periode Sebelum menunjukkan bahwa 74,16% dibandingkan dengan Sesudah sampai dengan sekarang 91,16% yang menunjukkan kategori sangat tinggi.

c. Mengembangkan rasa penelitian operator dalam proses

Tabel 10. skor nilai per-periode

S O A L	Pegawai mengikuti pelatihan yang di selenggarakan oleh pemerintah selama tiga bulan sekali untuk mengembangkan potensi dalam diri		Camat ikut serta dalam mengembangkan peneliti operator atau pelayanan terhadap masyarakat	
	Sebelum	Sesudah	Sebelum	Sesudah
N	96	115	93	115
N	120	120	120	120
%	80	95,8	77,5	95,8
K	Tinggi	Sangat Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi

Bahwa analisis dari mengembangkan rasa penelitian dalam proses menunjukkan bahwa pada periode sebelum menunjukkan bahwa 80% dibandingkan dengan sesudah sampai dengan sekarang 95,8% yang menunjukkan kategori sangat tinggi.

2. Menggunakan Standar Operasional

a. Kegiatan pemeliharaan teknologi sistem manajemen

Tabel 11. skor nilai per-periode

S O A L	Camat membuat prosedur dalam pemeliharaan teknologi yang ada didalam kantor camat		Pegawai mematuhi sistem manajemen yang dibuat dan diterapkan oleh camat	
	Priode Sebelum	Priode Sesudah	Priode Sebelum	Priode Sesudah
n	95	115	90	112
N	120	120	120	120
%	79,16	95,8	75	93.3
K	Tinggi	Sangat Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi

Bahwa analisis dari kegiatan pemeliharaan teknologi sistem manajemen menunjukkan bahwa pada periode sebelum menunjukkan bahwa 79,16 dibandingkan dengan periode sesudah sampai dengan sekarang 95,8% yang menunjukkan kategori sangat tinggi.

- b. Standar operasional yang ada sekaligus menjaga standar tersebut melalui pelatihan serta disiplin agar semua pegawai dapat mematuhi prosedur yang telah ditetapkan

Tabel 12. skor nilai per-periode

S O A L	Camat memberikan inovasi dalam perbaikan tata tertib		Pegawai dan camat bekerjasama dalam melakukan perbaikan SOP pelayanan terhadap masyarakat	
	Priode Sebelum	Priode Sesudah	Priode Sebelum	Priode Sesudah
n	91	114	101	116
N	120	120	120	120
%	75,8	95	84,16	96,6
K	Tinggi	Sangat Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi

Bahwa analisis dari standar operasional yang ada sekaligus standar tersebut melalui pelatihan serta disiplin agar semua pegawai dapat mematuhi prosedur

yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa pada periode tahun sebelum menunjukkan bahwa 75,8 dibandingkan dengan sesudah sampai dengan sekarang 95% yang menunjukkan kategori sangat tinggi.

Tabel 13. Analisis data per indikator variabel Budaya Kaizen

NO	Menggunakan Strategi Budaya Kaizen									Menggunakan Standar Operasional Pegawai						JUMLAH	
	Melatih pekerjaan dalam proses dan alat lain untuk memperbaiki kualitas, moral dan kinerja			Membat metode menjadi pengambilan keputusan		Membangun tim kerja dan keterlibatan pekerjaan		Mengembangkan rasa penelitian operator dalam proses			Kegiatan pemeliharaan teknologi sistem manajemen			Standar operasional yang ada sekaligus menjaga standar tersebut melalui pelatihan serta disiplin agar semua pegawai dapat mematuhi prosedur yang telah ditetapkan			
	1	2	Jumlah	3	Jumlah	4	Jumlah	5	6	Jumlah	7	8	Jumlah	9	10		Jumlah
1	6	6	12	6	6	6	6	5	6	11	5	6	11	6	6	12	58
2	5	5	10	5	5	4	4	5	5	10	5	5	10	5	6	11	50
3	3	4	7	5	5	6	6	4	5	9	6	4	10	3	4	7	44
4	4	5	9	5	5	6	6	6	5	11	5	4	9	4	5	9	49
5	5	5	10	6	6	6	6	6	5	11	6	6	12	6	6	12	51
6	4	4	8	5	5	5	5	6	6	12	6	5	11	6	5	11	52
7	6	6	12	6	6	6	6	6	5	11	6	6	12	6	6	12	59
8	4	5	9	5	5	4	4	5	3	8	5	4	9	6	5	11	45
9	4	4	8	5	5	4	4	5	4	9	4	3	7	5	4	9	42
10	5	3	8	4	4	5	5	5	4	9	5	6	11	6	6	12	49
11	6	6	12	6	6	6	6	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
12	3	4	7	5	5	4	4	5	5	10	6	5	11	6	6	12	49
13	4	5	9	5	5	6	6	5	6	11	5	6	11	5	6	11	53
14	5	6	11	6	6	6	6	6	5	11	4	5	9	5	6	11	54
15	5	5	10	5	5	6	6	6	6	12	6	6	12	5	6	11	56
16	6	6	12	6	6	6	6	5	6	11	5	6	11	5	6	11	57
17	6	6	12	5	5	6	6	6	6	12	6	6	12	6	5	11	58
18	6	6	12	6	6	6	6	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
19	2	3	5	2	2	3	3	5	5	10	5	6	11	6	6	12	43
20	4	4	8	5	5	4	4	6	5	11	6	3	9	5	5	10	47
21	4	5	9	6	6	3	3	5	5	10	4	4	8	5	4	9	45
22	4	4	8	4	4	2	2	3	3	6	3	4	7	5	6	11	38
23	6	6	12	6	6	6	6	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
24	3	3	6	3	3	4	4	5	3	8	4	4	8	4	5	9	38
25	4	5	9	4	4	5	5	5	6	11	6	3	9	4	5	9	47
26	4	5	9	4	4	5	5	5	5	10	4	4	8	3	5	8	44
27	5	6	11	4	4	5	5	4	6	10	5	4	9	2	6	8	51
28	6	6	12	6	6	6	6	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
29	6	6	12	5	5	6	6	5	6	11	4	5	9	6	5	11	56
30	6	6	12	6	6	5	5	5	6	11	6	5	11	6	5	11	56
31	3	3	6	4	4	4	4	3	4	7	5	3	8	4	5	9	38
32	3	4	7	4	4	5	5	4	4	8	5	5	10	4	5	9	43
33	4	5	9	5	5	5	5	4	4	8	5	4	9	5	4	9	45
34	6	6	12	6	6	6	6	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
35	5	4	9	4	4	5	5	6	4	10	5	6	11	5	6	11	51
36	6	6	12	6	6	6	6	5	5	10	6	5	11	6	5	11	56
37	4	5	9	4	4	5	5	5	5	10	6	5	11	4	5	9	48
38	6	6	12	5	5	6	6	6	6	12	5	5	10	6	6	12	57
39	4	5	9	6	6	6	6	6	6	12	5	5	10	6	6	12	55

40	6	6	12	6	6	6	6	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
N	188	200	388	201	201	206	206	209	206	415	210	199	409	207	218	425	2044
N	240	240	480	240	240	240	240	240	240	480	240	240	480	240	240	480	2400

$$\% = \% = \frac{\text{Nilai yang diperoleh}}{\text{Jumlah soal} \times \text{Skor Ideal} \times \text{Jumlah Responden}}$$

$$\% = \frac{2044}{10 \times 6 \times 40} \times 100$$

$$\% = 0,8516 \times 100$$

$$\% = 85,16\% \text{ (Baik)}$$

Tabel 14. Rangkuman Analisis Data Perindikator Variabel Budaya Kaizen

No	Indikator	n	N	%	Keterangan
1.	Menggunakan strategi Budaya kaizen	1210	1440	84,02	Baik
2.	Menggunakan Standar Operasional Pegawai	834	960	86,87	Sangat Baik
Jumlah		2044	2400	85,16	Baik

Selanjutnya kedua indikator variabel Budaya Kaizen akan diuraikan sebagai berikut:

a. Menggunakan Strategi Budaya Kaizen

Seorang camat membuat metode pengambilan keputusan untuk menggunakan strategi dalam menyangkut faktor kerjasama antara camat dan bawahannya untuk membangun tim kerja dalam memperbaiki kualitas, moral, kinerja keterlibatan pekerjaan dan menjalankan tugas yang ada. berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 84,02 persen.

b. Menggunakan Standar Operasional

Seorang camat menggunakan standar operasioal yang ada dengan tujuan agar semua pegawai dapat mematuhi prosedur pengoperasian standar yang ditetapkan . semua pegawai dan camat melakukan perbikan , pemeliharaan dan inovasi dalam menekankan pada upaya yang bermoral kumunikasi, pelatihan diri disiplin diri yng merupakan pendekatan peningkatan berdasarkan akal sehat berbiaya rendah. berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 86,87 persen.

B. Kinerja Pegawai di Kecamatan Sematang Borang

1. Kinerja Pegawai Sebelum Memakai Kaizen

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sematang Borang. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang terkait dengan variabel kinerja pegawai. Pada variabel kinerja pegawai yang menjadi indikator terdiri dari 5 yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Bekerjasama.

Tabel 16. Analisis data dari indikator variabel Kinerja Pegawai sebelum menggunakan budaya kaizen.

NO	Kualitas kerja			Kuantitas Kerja			Ketepatan Waktu			Kehadiran			Kemampuan Bekerjasama			Jum
	11	12	Jum	13	14	Jum	15	16	Jum	17	18	Jum	19	20	Jum	
1	6	5	11	6	5	11	6	5	11	6	4	10	4	4	8	51
2	4	5	9	4	5	9	3	5	8	6	6	12	6	6	12	50
3	5	6	11	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	59
4	5	4	9	5	3	8	4	4	8	5	4	9	6	4	10	44
5	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
6	4	5	9	4	5	9	6	5	11	6	5	11	5	3	8	48
7	5	4	9	5	4	9	3	4	7	4	6	10	6	6	12	47

8	5	4	9	5	4	9	6	5	11	5	6	11	6	6	12	52
9	4	5	9	6	4	10	5	3	8	3	5	8	4	5	9	44
10	6	6	12	5	4	9	6	6	12	6	5	11	6	6	12	56
11	6	5	11	4	6	10	5	4	9	5	6	11	4	6	10	51
12	6	5	11	6	4	10	5	5	10	6	5	11	4	6	10	52
13	6	6	12	5	6	11	4	5	9	6	5	11	6	6	12	55
14	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	4	10	58
15	6	6	12	5	4	9	4	4	8	4	5	9	6	6	12	50
16	4	4	8	5	4	9	5	4	9	5	5	10	6	6	12	48
17	5	6	11	6	6	12	5	4	9	5	6	11	4	4	8	51
18	6	4	10	5	5	10	6	6	12	5	6	11	5	4	9	52
19	4	4	8	3	4	7	4	5	9	4	5	9	5	5	10	43
20	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
21	5	6	11	5	6	11	5	6	11	5	6	11	6	6	12	56
22	5	6	11	5	5	10	4	5	9	6	4	10	5	5	10	50
23	6	5	11	6	5	11	6	5	11	4	4	8	4	4	8	49
24	4	5	9	6	5	11	6	5	11	6	4	10	4	4	8	49
25	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
26	5	6	11	5	6	11	5	6	11	5	6	11	6	6	12	56
27	4	5	9	4	4	8	4	5	9	4	4	8	3	3	6	40
28	6	5	11	4	5	9	6	5	11	6	5	11	6	6	12	54
29	5	5	10	6	5	11	6	5	11	6	6	12	6	6	12	56
30	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
31	5	4	9	5	4	9	5	4	9	4	4	8	4	3	7	42
32	3	3	6	4	3	7	4	3	7	6	5	11	6	5	11	42
33	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
34	4	5	9	4	5	9	4	4	8	4	3	7	3	3	6	79
35	5	6	11	5	6	11	5	6	11	6	6	12	5	4	9	54
36	4	4	8	4	5	9	3	4	7	4	4	8	5	5	10	42
37	4	3	7	4	4	8	5	4	9	5	4	9	3	3	6	39
38	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	4	8	5	5	10	40
39	4	5	9	4	3	7	4	5	9	4	4	8	4	4	8	41
40	4	4	8	5	4	9	4	3	7	4	4	8	3	3	6	38
N	200	200	400	201	194	395	198	195	393	206	203	409	203	198	401	1998
N	240	240	480	240	240	480	240	240	480	240	240	480	240	240	480	2400

$$\% = \frac{\text{Nilai yang diperoleh}}{\text{Jumlah soal} \times \text{Skor Ideal} \times \text{Jumlah Responden}}$$

$$\% = \frac{1998}{10 \times 6 \times 40} \times 100$$

$$\% = 0,8520 \times 100$$

$$\% = 83,20\% \text{ (Baik)}$$

2. Kinerja Pegawai Sesudah Memakai Kaizen

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sematang Borang. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang terkait dengan variabel kinerja pegawai. Pada variabel kinerja pegawai yang menjadi indikator terdiri dari 5 yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Bekerjasama.

Tabel 15. Analisis data dari indikator variabel Kinerja Pegawai sesudah menggunakan budaya kaizen.

NO	Kualitas kerja			Kuantitas Kerja			Ketepatan Waktu			Kehadiran			Kemampuan Bekerjasama			Jum
	11	12	Jum	13	14	Jum	15	16	Jum	17	18	Jum	19	20	Jum	
1	5	6	11	6	6	12	6	6	12	5	6	11	6	5	11	57
2	5	6	11	5	5	11	5	5	10	5	4	9	5	5	10	51
3	4	6	10	6	5	11	5	6	11	6	5	11	4	4	8	51
4	5	6	11	5	4	9	5	5	10	6	4	10	4	2	6	46
5	6	6	12	5	6	11	6	6	12	5	6	11	6	6	12	58
6	6	4	10	5	6	11	5	6	11	5	6	11	5	5	10	64
7	6	5	11	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	4	10	57
8	6	6	12	5	5	10	4	6	10	3	3	6	3	3	6	44
9	3	5	8	4	3	7	5	4	9	3	5	8	5	6	11	43
10	6	5	11	4	6	10	6	5	11	5	6	11	5	4	9	54
11	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
12	6	5	11	5	6	11	6	5	11	5	4	9	3	4	7	49
13	5	6	11	6	6	12	6	6	12	6	5	11	6	5	11	57

14	5	5	10	5	4	9	4	5	9	5	4	9	6	6	12	49
15	5	6	11	5	6	11	6	6	12	5	5	10	6	5	11	55
16	5	6	11	4	5	9	6	5	11	6	5	11	6	3	8	50
17	6	6	12	6	5	11	6	6	12	6	6	12	5	5	10	57
18	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
19	6	5	11	6	6	12	5	6	11	4	5	9	4	2	6	49
20	6	5	11	4	5	9	6	5	11	5	6	11	6	6	12	54
21	4	5	9	6	5	11	4	5	9	4	2	6	2	3	5	41
22	3	5	8	3	3	6	3	4	7	3	5	8	3	6	8	37
23	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
24	4	4	8	3	4	7	4	3	7	5	5	10	5	5	10	42
25	6	5	11	4	3	7	6	5	11	5	4	9	5	4	9	47
26	5	5	10	4	5	9	5	6	11	5	4	9	4	4	8	47
27	5	4	9	6	5	11	4	4	8	3	3	6	3	2	5	39
28	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
29	5	6	11	6	4	10	5	6	11	5	5	10	4	5	9	51
30	6	6	12	6	6	12	5	6	11	6	6	12	6	5	11	58
31	3	4	7	5	3	8	4	3	7	5	6	11	3	3	6	39
32	6	5	11	5	4	9	4	4	8	3	4	7	3	2	5	40
33	5	4	9	5	5	10	5	5	10	4	4	8	3	3	6	43
34	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
35	6	6	12	5	6	11	6	5	11	4	4	8	4	4	8	50
36	6	6	12	6	6	12	5	6	11	6	6	12	6	6	12	60
37	4	4	8	5	5	10	6	6	12	4	4	8	5	3	8	46
38	6	5	11	5	6	11	6	6	12	6	5	11	4	4	8	50
39	6	5	11	6	5	11	6	5	11	5	4	9	4	4	8	50
40	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	60
n	212	214	427	208	206	415	212	214	426	200	198	398	191	179	368	2045
N	240	240	480	240	240	480	240	240	480	240	240	480	240	240	480	2400

$$\% = \frac{\text{Nilai yang diperoleh}}{\text{Jumlah soal} \times \text{Skor Ideal} \times \text{Jumlah Responden}}$$

$$\% = \frac{2045}{10 \times 6 \times 40} \times 100$$

$$\% = 0,8520 \times 100$$

% = 85,20% (**Baik**)

Tabel 17. Analisis data perindikator sesudah menggunakan budaya kaizen variabel kinerja pegawai

No	Indikator	n	N	%	Keterangan
1	Kualitas kerja	427	480	88,9	Tinggi
2	Kuantitas Kerja	415	480	86,4	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	426	480	88,7	Tinggi
4	Kehadiran	398	480	82,9	Tinggi
5	Kemampuan Bekerjasama	368	480	76,6	Tinggi
Jumlah		2034	2400	84,75	Tinggi

Tabel 18. Rangkuman Analisis Data Perindikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	n	N	%	Keterangan
1	Kualitas kerja	400	480	83,3	Tinggi
2	Kuantitas Kerja	395	480	82,2	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	393	480	81,87	Tinggi
4	Kehadiran	409	480	85,20	Tinggi
5	Kemampuan Bekerjasama	401	480	83,54	Tinggi
Jumlah		1998	2400	83,25	Tinggi

Selanjutnya kelima indikator variabel kinerja pegawai akan diuraikan sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan bagaimana sebaiknya ia berbuat, apa yang dia kerjakan yang meliputi kelengkapan dan kerapian. Dari indikator kualitas kerja tersebut dapat ditarik item-item untuk mengukur indikator tersebut adalah :

- 1) Ketepatan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan oleh pegawai.
- 2) Kelengkapan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan oleh pegawai.

Kualitas pelayanan menjadi indikator variabel kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase 88,9 persen. Yang menyatakan bahwa “para pegawai akan selalu berusaha untuk menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya demi pencapaian tujuan serta berusaha untuk mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Para pegawai akan terus berusaha bersikap sopan dan berupaya memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat”.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan atau menunjukkan berapa jumlah tugas - tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu. Dari indikator kuantitas kerja tersebut dapat kita ditarik item-item untuk mengukur indikator tersebut adalah :

- 1) Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.
- 2) Banyak tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Dalam hal ini kuantitas kerja berada kategori tinggi dengan tingkat persentase 86,4 persen. “Para pegawai berusaha menjalankan tugas

dengan bersikap jujur dan ikhlas, serta berusaha untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta berani menanggung resiko akibat tindakan yang dilakukan pegawai apabila dikemudian hari itu ditemukan, mengerjakan tugas dengan sesuai prosedur dan waktu yang telah ditetapkan”.

b. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang dihasilkan di awal waktu sampai menjadi output. Misalnya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator dari kinerja pegawai berada kategori tinggi dengan tingkat persentase 88,7 persen. Hasil olah data tersebut “para pegawai selalu datang tepat waktu, melihat camat yang suka memberikan teladan para pegawai selalu datang tepat waktu dan langsung mengerjakan tugas yang belum diselesaikan kemarin”.

c. Kehadiran

Kehadiran pegawai di kantor baik masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu. Misalnya, pegawai selalu masuk dan pulang kerja sesuai pada waktu yang ditentukan, pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin maupun datang dan pulang sesuai dengan jam operasional. Indikator kehadiran dari kinerja pegawai berada kategori

tinggi dengan tingkat persentase 82,9 persen. Hasil olah data tersebut yang menyatakan bahwa “Hampir semua pegawai datang pada pukul 08.00 dan pulang pukul 15.00. Jika ada pegawai yang datang terlambat, meninggalkan ruangan disaat jam kerja dan melewati jam istirahat yang ditentukan dan apabila ditemukanakan mendapatkan teguran langsung oleh atasan.

d. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan.

Misalnya di Kecamatan Sematang Borang dengan pegawai sangat mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan masalah. pegawai sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama-sama. berada kategori tinggi dengan tingkat persentase 76,6 persen.

Hasil olah data tersebut yang menyatakan bahwa Hampir semua bawahan melakukan kerjasama dengan rekan sekerja, atasan, serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, selain itu, para bawahan mampu menerima pendapat dan saran dari orang lain.

35	5	4	4	5	6	4	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	4	4	4	4	100
36	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	115
37	4	5	4	5	5	5	6	5	4	5	4	4	5	5	6	6	4	4	5	3	94
38	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	4	4	111
39	4	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	4	4	4	105
40	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	120

Dari hasil angket diatas dapat kita peroleh nilai skor yang telah menggunakan variabel Budaya Kaizen dengan hasil analisis data.

- 1) Menguji kebenaran/kepalsuan hipotesis diatas, dengan mempergunakan tes “t”, dengan prosedur kerja sebagai berikut: Menyiapkan terlebih dahulu tabel distribusi frekuensi sesudah menggunakan variabel Budaya Kaizen (VariabelX) dan sebelum menggunakan variabel Budaya Kaizen (Variabel Y).

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel X

Skor (X)	Tanda	f
120-124	<i>HHI</i>	6
115-119	<i>HH</i>	5
110-114	<i>III</i>	4
105-109	<i>III</i>	4
100-104	<i>HH</i>	5
95-99	<i>III</i>	3
90-94	<i>HH</i>	5
85-89	<i>III</i>	4
80-84	<i>II</i>	2
75-79	<i>II</i>	2
Jumlah		N = 40

a. Mencari Mean, Deviasi Standar dan Standar Error dari Mean variabel

X:

Tabel 21. Mean, Deviasi Standar dan Standar Error dari Mean variabel(X)

Skor (X)	f	X	x̂	f x'	f x' ²
120-124	6		+4	24	96
115-119	5		+3	15	45
110-114	4		+2	8	16
105-109	4	M'	+1	4	4
100-104	5	52	0	0	0
95-99	3		-1	-3	3
90-94	5		-2	-10	20
85-89	4		-3	-12	36
80-84	2		-4	-8	32
75-79	2		-5	-10	50
	N= 40			∑f x' =6	∑f x' ² =302

$$\begin{aligned}
 M_1 &= M' + i \left(\frac{\sum f x'}{N} \right) \\
 &= 103 + 5 \left(\frac{6}{40} \right) \\
 &= 103 + 0,75 = 103,75
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SD_1 &= i \sqrt{\frac{\sum f x'^2}{N} - \left(\frac{\sum f x'}{N} \right)^2} \\
 &= 5 \sqrt{\frac{302}{40} - \left(\frac{6}{40} \right)^2} = 5 \sqrt{7,55 - 0,0225} \\
 &= 5 \sqrt{7,5275} = 5 \times 2,743 = 13,715
 \end{aligned}$$

$$SE_{M1} = \frac{SD_1}{\sqrt{N-1}} = \frac{13,715}{\sqrt{40-1}} = \frac{13,715}{6,245} = 2,196$$

Tabel 22. Distribusi Skor Hasil Sebelum menggunakan Variabel Budaya Kaizen (Y)

No Responden	Jawaban Responden Untuk Setiap Item Pertanyaan																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	4	4	4	105
2	4	3	4	3	4	4	5	6	3	4	4	5	4	5	3	5	6	6	6	6	90
3	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	115
4	4	4	5	4	6	5	4	4	5	6	5	4	5	3	4	4	5	4	6	4	91
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	120
6	4	5	4	5	6	5	4	5	6	3	4	5	4	5	6	5	6	5	3	3	95
7	4	5	6	2	3	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	4	4	6	6	6	85
8	4	5	6	6	6	5	4	5	3	4	5	4	5	4	6	5	5	6	6	6	100
9	4	4	4	5	4	5	6	5	4	5	4	5	6	4	5	3	3	5	4	5	90
10	6	6	5	6	5	4	5	6	5	5	6	6	5	4	6	6	6	5	6	6	110
11	4	4	4	2	5	4	3	5	4	5	6	5	4	6	5	4	5	6	4	6	91
12	4	5	6	5	4	5	5	6	4	5	6	5	6	4	5	5	6	5	4	6	101
13	4	3	3	3	5	6	5	3	3	6	6	6	5	6	4	5	6	5	6	6	96
14	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	115
15	3	4	4	4	5	4	6	3	4	5	6	6	5	4	4	4	4	5	6	6	92
16	4	5	4	4	5	4	6	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	6	6	95
17	4	5	6	5	4	5	5	6	5	4	5	6	6	6	5	4	5	6	4	4	100
18	5	6	5	4	6	6	5	5	6	5	6	4	5	5	6	6	5	6	5	4	105
19	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	85
20	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	120
21	4	5	6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	110
22	4	5	4	4	4	5	4	6	5	4	5	6	5	5	4	5	6	4	5	5	95
23	5	6	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	5	6	5	4	4	4	4	105
24	4	5	4	5	5	6	5	6	5	4	4	5	6	5	6	5	6	4	4	4	98
25	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	120
26	5	6	5	5	6	6	6	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	111
27	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	81
28	5	6	6	5	4	5	5	4	5	6	6	5	4	5	6	5	6	5	6	6	105
29	5	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	111
30	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	120
31	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	86
32	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	6	5	6	5	85

33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	120	
34	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	80	
35	5	6	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	4	110
36	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	82
37	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	82
38	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	75
39	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	84
40	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	78

Dari hasil angket diatas dapat kita peroleh nilai skor yang belum menggunakan variabel Budaya Kaizen dengan hasil analisis data.

Tabel 23. Distribusi Frekuensi Variabel Y

Skor (Y)	Tanda	f
120-124	HHH	5
115-119	II	2
110-114	HHH	5
105-109	IIII	4
100-104	III	3
95-99	HHH	5
90-94	HHH	5
85-89	IIII	4
80-84	HHH	5
75-79	II	2
Jumlah		N = 40

- a. Mencari Mean, Deviasi Standar dan Standar Error dari Mean variabel

Y:

Tabel 24. Mean, Deviasi Standar dan Standar Error dari Mean variabel(Y)

Skor (X)	f	Y	x'	f y'	f y' ²
120-124	5		+5	25	125
115-119	2		+4	8	32
110-114	5		+3	15	45
105-109	4		+2	8	16

100-104	3	M'	+1	3	3
95-99	5	47	0	0	0
90-94	5		-1	-5	5
85-89	4		-2	-8	16
80-84	5		-3	-15	45
75-79	2		-4	-8	32
	N= 40			$\sum f x'$ =23	$\sum f x'^2$ =319

$$\begin{aligned}
 M_2 &= M' + i \left(\frac{\sum f y'}{N} \right) \\
 &= 97 + 5 \left(\frac{23}{40} \right) \\
 &= 97 + 2,875 = 99,875
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SD_1 &= i \sqrt{\frac{\sum f y'^2}{N} - \left(\frac{\sum f y'}{N} \right)^2} \\
 &= 5 \sqrt{\frac{319}{40} - \left(\frac{23}{40} \right)^2} = 5 \sqrt{7,975 - 0,575} \\
 &= 5 \sqrt{7,975 - 0,330} = 5 \times 2.764 = 13,82
 \end{aligned}$$

$$SE_{M1} = \frac{SD_1}{\sqrt{N-1}} = \frac{13,82}{\sqrt{40-1}} = \frac{13,82}{6,245} = 2,212$$

b. Mencari C_x dengan rumus:

$$C_x = \frac{\sum f x'}{N} = \frac{6}{40} = 0.15$$

c. Mencari C_y dengan rumus:

$$C_x = \frac{\sum f y'}{N} = \frac{23}{40} = 0.575$$

d. Mencari SD_x dengan rumus:

$$SD'_x = i \sqrt{\frac{\sum f x'^2}{N} - \left(\frac{\sum f x'}{N}\right)^2}$$

$$SD'_x = 1 \sqrt{\frac{302}{40} - \left(\frac{6}{40}\right)^2}$$

$$SD'_x = 1 \sqrt{7,55 - 0,0225}$$

$$SD'_x = 1 \sqrt{7,5275} = 2,743$$

e. Mencari SD_y dengan rumus:

$$SD'_y = i \sqrt{\frac{\sum f y'^2}{N} - \left(\frac{\sum f y'}{N}\right)^2}$$

$$SD'_y = 1 \sqrt{\frac{319}{40} - \left(\frac{23}{40}\right)^2}$$

$$SD'_y = 1 \sqrt{7,975 - 0,575^2}$$

$$SD'_y = 1 \sqrt{7,975 - 0,330}$$

$$SD'_y = 1 \sqrt{7,645} = 2,764$$

f. Mencari r_{xy} atau r_{12} dengan rumus:

$$r_{xy} \text{ atau } r_{12} = \frac{\frac{\sum x' y'}{N} - (C_{x'})(C_{y'})}{(SD_{x'})(SD_{y'})}$$

$$r_{xy} \text{ atau } r_{12} = \frac{\frac{319}{40} - (0,15)(0,575)}{(2,743)(2,764)}$$

$$= \frac{7,975 - 0,86}{7,581}$$

$$= \frac{7,115}{7,581} = 0,938$$

**Tabel 25. Peta Korelasi Antara Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Pegawai
Di Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang**

$y \backslash x$	75-79	80-84	85-89	90-94	95-99	100-104	105-109	110-114	115-119	120-124	f_y	Y	$f_y \cdot Y$	f_y^2	$\sum x \cdot y$
120-124									II ₊₃₀ ⁽²⁾ III ₊₆₀ ⁽³⁾		5	+5	25	125	90
115-119									I ₊₁₂ ⁽¹⁾ I ₊₁₆ ⁽¹⁾		2	+4	8	32	28
110-114								I ₊₆ ⁽¹⁾ II ₊₁₈ ⁽²⁾ II ₊₂₄ ⁽²⁾			5	+3	15	45	48
105-109							II ₊₄ ⁽²⁾ II ₊₈ ⁽²⁾				4	+2	8	16	12
100-104							II ₊₂ ⁽²⁾ I ₊₂ ⁽¹⁾				3	+1	3	3	4
95-99					I ₊₀ ⁽¹⁾ III ₊₀ ⁽⁴⁾						5	0	0	0	0
90-94				II ₊₄ ⁽²⁾ II ₊₂ ⁽²⁾ I ₊₀ ⁽¹⁾							5	-1	-5	5	6
85-89			II ₊₁₂ ⁽²⁾ II ₊₈ ⁽²⁾								4	-2	-8	16	20
80-84	I ₊₁₅ ⁽¹⁾ I ₊₁₂ ⁽¹⁾ II ₊₁₈ ⁽²⁾ I ₊₆ ⁽¹⁾										5	-3	-15	45	51
75-79	I ₊₂₀ ⁽¹⁾ I ₊₁₆ ⁽¹⁾										2	-4	-8	32	36
f_x	2	2	4	5	3	5	4	4	5	6	N = 40		=23	=319	=295
X	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4					
$f_x \cdot X$	-10	-8	-12	-10	-3	0	4	8	15	24	= 6				
$f_x \cdot X^2$	50	32	36	20	3	0	4	16	45	96	= 302				
$\sum x \cdot y$	35	28	30	18	2	0	6	16	60	100	=295				

Checking

Dari peta korelasi diatas telah berhasil diperoleh:

$$\sum f x' = 6$$

$$\sum f y' = 12$$

$$\sum f x'^2 = 302$$

$$\sum f y'^2 = 319$$

$$\sum x'y' = 295$$

Sedangkan $N = 40$

Demikianlah dari perhitungan diatas, kita telah memperoleh:

$$SE_{M1} = 2,196$$

$$SE_{M2} = 2,212$$

$$\text{Dan } r_{xy} = 0,938$$

b. Mencari *Standard Error* perbedaan Mean Variabel X dan Mean

Variabel Y:

$$\begin{aligned} SE_{M_1 - M_2} &= \sqrt{SEm_1^2 + SEm_2^2 - (2 \cdot r_{xy})(SEm_1)(SEm_2)} \\ &= \sqrt{2,196^2 + 2,212^2 - (2 \times 0,938)(2,196)(2,212)} \\ &= \sqrt{4,822 + 4,892 - (1,876)(2,196)(2,212)} \\ &= \sqrt{9,714 - 9,112} \\ &= \sqrt{0,602} \\ &= 0,775 \end{aligned}$$

c. Mencari t_0 dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 t_0 &= \frac{M_1 - M_2}{SE_{m_1 - m_2}} \\
 &= \frac{103,75 - 99,875}{0,775} \\
 &= \frac{3,875}{0,775} = 5
 \end{aligned}$$

d. Memberikan interpretasi terhadap t_0 :

$$df = (N-1) = 40 - 1 = 39 \text{ (Konsultasi Tabel Nilai "t")}$$

Karena dalam tabel tidak didapati df sebesar 39, maka dipergunakan df yang paling dekat dengan 39 yaitu 40. Dengan df sebesar 40, diperoleh harga kritik t pada tabel sebagai berikut:

- Pada taraf signifikansi 5%: $t_t = 2,02$
- Pada taraf signifikansi 1%: $t_t = 2,69$

Dengan demikian t_0 (yang sebesar 5) adalah *jauh lebih besar* dari pada t_t baik pada taraf signifikansi 5% maupun taraf signifikansi 1%. Dengan demikian maka *Hipotesis Nihil ditolak*. Berarti antara variabel X dan variabel Y terdapat perbedaan Mean yang signifikan.

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai t_0 yaitu sebesar 5. Sedangkan dari hasil pengujian diperoleh H_0 ditolsk atau H_a diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kaizen terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, kesimpulan yang dapat kita tarik, antara hasil skor sebelum menggunakan budaya kaizen dengan sesudah menggunakan budaya kaizen, terdapat perbedaan yang signifikan. Ini mengandung makna, menggunakan budaya kaizen itu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menggunakan budaya kaizen sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau lebih baik jika dibandingkan dari sebelum menggunakan budaya kaizen.

E. Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya kaizen terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga ada pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang”, dinyatakan diterima dengan tingkat berpengaruh.

Secara keseluruhan budaya kaizen yang diterapkan di kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang, berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Camat di kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang yang menerapkan budaya kaizen cenderung memberikan contoh teladan yang baik bagi para karyawan, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai.

