

The Influence of Kaizen Culture and Commitment to The Performance Of Palopo City Police personnel

Pengaruh Budaya Kaizen dan Komitmen terhadap Kinerja Personil Polres Palopo Kota

Andi Aulia^{1*}, Muhammad Kasran², Suparni Sampetan³

Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

AndiAuliaplpxa1@gmail.com¹, Muhammadkasran@umpalopo.ac.id²,

Suparni@umpalopo.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to see whether the culture of keizen and commitment has an influence on the performance of the Palopo City Police personnel. This study uses quantitative methods and has 105 respondents as a research sample. The results of this study prove that there is an influence between keizen culture on personnel performance, as well as commitments that have an influence on personnel performance as well as keizen culture and commitments that have an influence on the performance of Palopo City Police personnel.

Keywords: Kaizen Culture, Commitment, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini tujuannya untuk melihat apakah budaya *keizen* dan komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan memiliki 105 responden sebagai sampel penelitian. Hasil dari penelitian ini membuktikan adanya pengaruh antara budaya *keizen* terhadap kinerja personil, begitupula dengan komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja personil serta budaya *keizen* dan komitmen yang memiliki pengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo.

Kata Kunci : Budaya *Keizen*, Komitmen, Kinerja

1. Pendahuluan

kebiasaan *Kaizen* ialah adat servis yang mengaitkan seluruhnya orang, baik manajer ataupun pegawai serta mengaitkan dana dalam jumlah tidak seberapa atau dengan dana ringan (Imai, 1998). Menurut (Smadi, 2009), *kaizen* adalah salah satu cara berpikir, manajemen dan sebagai suatu filosofi yang digunakan tidak hanya dalam lingkup manajemen tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari di Jepang.

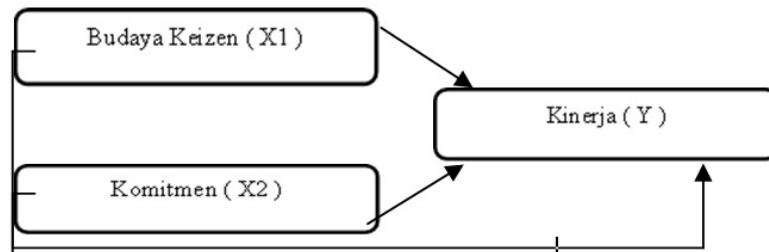
kaizen yakni metode rekonstruksi yang berlangsung sebagai terus-menerus guna membetulkan metode operasi, meninggikan taraf serta kesuburan dengan metode antara lain menaburkan tindakan tertib pegawai dan menciptakan tempat operasi yang aman untuk pegawai yang mengaitkan seluruh unit dalam kongsi (mengelilingi et al, 2019; Aini dan Siska, 2020).

Bagi (Griffin, 2008) Komitmen konfigurasi ialah perilaku yang mencerminkan sepanjang mana seseorang perseorangan memahami serta terikat pada konfigurasinya. karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi ada kebiasaan- kebiasaan yang sanggup dipercaya, berencana guna bermukim lebih lama di dalam organisasi, serta menyalurkan lebih banyak usaha dalam beroperasi (Lestari et al., 2018)

Komitmen institut (Organizational Commitment) yakni tindakan yang merefleksikan sepanjang mana seorang pribadi mengetahui serta terikat pada institut. tenaga kerja yang mempunyai komitmen yang atas tampaknya bakal menatap dirinya selaku personel sejati institut (Widhiastuti, 2012; Nilawati, 2020).

Dari penelitian ini maka dapat disimpulkan masalahnya sebagai berikut : 1) Apakah budaya keizen berpengaruh terhadap kinerja personil di polres kota palopo ? 2) Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo ?, 3) Apakah budaya keizen dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo?

Untuk mengetahui dan menganalisis budaya keizen dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo baik secara parsial maupun secara simultan .



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran Menurut (Raihan, 2017), "Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara tentang hubungan atau perbedaan antar variabel atau fenomena yang diteliti.

Dari kerangka pemikiran dapat dirangkum bahwa isi dari dugaan sementara ini yakni :

H1: Budaya *keizen* berpengaruh terhadap kinerja personil polres Kota Palopo

H2: Komitmen berpengaruh terhadap kinerja personil polres Kota Palopo

H3: Budaya *Keizen* dan Komitmen berpengaruh kinerja personil polres Kota Palopo.

2. Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah Polres beralamat di Jln. Opu Tossappaile, Boting, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91911 Palopo. Waktu penelitian dimulai dari Januari hingga Februari. Dalam penelitian ini sebanyak 105 responden sebagai populasi dan sampel. Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 22 untuk mempermudah peneliti dalam melakukan perhitungan statistik. Berkaitan dengan perolehan data, peneliti menerapkan berbagai kegiatan yakni:

1. Kuesioner, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang berisi pertanyaan ataupun pernyataan berkaitan dengan variabel yang diteliti kemudian diisi oleh repsonden penelitian. Karyawan sebagai respondens hingga penerapan kuesioner di bagikan kepada karyawan.
2. Wawancara, Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan tanya jawab yang dilakukan kepada responden. Interview diterapkan kepada karyawan yang berisi mengenai informasi variabel.
3. Studi Dokumentasi merupakan perolehan data dari buku dan jurnal maupun data yang dihasilkan dari internet

3. Hasil dan Pembahasan

Informasi personil berkaitan dengan usia 22 sampai 48 tahun. Reponden yang terbanyak adalah yang berusia 41-48 tahun. Jumlah personil laki-laki 90 responden (85,7%) dan personil yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden(14,3%). Personil dominan dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Jumlah responden dilihat dari segi pendidikan lebih dominan personil berpendidikan SMA dengan jumlah 72 personil atau (68,6 %). Dengan masa kerja terbanyak di 22 tahun.

Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka data tersebut valid. Sedangkan jika nilai r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel, maka data tersebut tidak valid.

Tabel 1 hasil uji validitas

No.	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Budaya Keizen	X1.1	0,434	0,1918	Valid
		X1.2	0,274	0,1918	Valid
		X1.3	0,264	0,1918	Valid
		X1.4	0,452	0,1918	Valid
		X1.5	0,476	0,1918	Valid
		X1.6	0,573	0,1918	Valid
		X1.7	0,327	0,1918	Valid
		X1.8	0,469	0,1918	Valid
		X1.9	0,578	0,1918	Valid
		X1.10	0,513	0,1918	Valid
2.	Komitmen	X2.1	0,434	0,1918	Valid
		X2.2	0,453	0,1918	Valid
		X2.3	0,476	0,1918	Valid
		X2.4	0,498	0,1918	Valid
		X2.5	0,440	0,1918	Valid
		X2.6	0,517	0,1918	Valid
		X2.7	0,472	0,1918	Valid
		X2.8	0,506	0,1918	Valid
		X2.9	0,467	0,1918	Valid
		X2.10	0,492	0,1918	Valid
		X2.11	0,539	0,1918	Valid
		X2.12	0,521	0,1918	Valid
3.	Kinerja	Y.1	0,519	0,1918	Valid
		Y.2	0,566	0,1918	Valid
		Y.3	0,594	0,1918	Valid
		Y.4	0,587	0,1918	Valid
		Y.5	0,547	0,1918	Valid
		Y.6	0,498	0,1918	Valid
		Y.7	0,552	0,1918	Valid
		Y.8	0,491	0,1918	Valid

Sumber : data diolah 2023 spss versi 22

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil olah data yang dilakukan menggunakan aplikasi spss versi 22 menampilkan data yang valid dikarenakan dari ketiga variable diatas memiliki nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} .

Reliabilitas.

Table 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Budaya Keizen	0,678	Reliabel
2.	Komitmen	0,716	Reliabel
3.	Kinerja Personil Polres	0,725	Reliabel

Sumber : data diolah 2023 spss versi 22

Hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha pada ketiga variable tersebut memiliki nilai yang lebih tinggi daripada $> 0,60$ hasilnya membuktikan bahwa nilai dari ketiga variable dapat dikatakan reliable.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.413	2.34722

Sumber : data diolah 2023 spss versi 22

Dari pengolahan SPSS yang diproses diperoleh hasil determinasi 41.3%.. Hasil 41.3% ini mempunyai arti bahwa Budaya *Keizen* dan Komitmen mempunyai korelasinya terhadap Kinerja.

Uji (F)

Tabel 4. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.283	2	207.142	37.597	.000 ^b
	Residual	561.964	102	5.509		
	Total	976.248	104			

Sumber : data diolah 2023 spss versi 22

Hasil uji-F memiliki $F_{hitung}(37,597) > F_{tabel}(3,1)$ dan $sig\ 0.000 < 0.05$ yang dapat disimpulkan maka H3 diterima yakni Budaya *Keizen* dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polres Kota Palopo.

Uji-t

Tabel 5. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.759	3.356		1.716	.089
	Budaya Keizen	.274	.099	.277	2.767	.007
	Komitmen	.327	.076	.434	4.325	.000

Sumber : data diolah 2023 spss versi 22

Dalam penelitian ini menghasilkan nilai $t_{hitung} (2,767) > t_{tabel} (1,66)$ dan $0,007 < 0,05$ kemudian dikatakan H₁ diterima yaitu budaya *Keizen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polres kota palopo. Kemudian mempunyai hasil nilai $t_{hitung} (4,325) > t_{tabel} (1,66)$ dan $0.000 < 0,05$ kemudian dikatakan H₂ diterima yaitu : komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polres Kota Palopo.

4. Penutup

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa (1) Budaya *Keizen* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personil (2) Adanya Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil dan (3) Budaya *Keizen* dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap personil polres kota Palopo. Kemudian Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu institusi kepolisian tergantung pada kinerja para personil yang ditempatkan pada masing masing daerah terkhususnya polres kota Palopo.

Daftar Pustaka

- Aini, S., & Siska, V. (2020). Pengaruh budaya keizen terhadap kinerja karyawan pada pt. megah indah sari soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 3(1), 50-57.
- Bentar, T. S., A. Samsudin., dan A. Norisanti. (2019). Peran Budaya Kaizen dan Reward dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal of Management and Business* 1(1) : 37- 47
- Griffin, Ricky. (2008). *Management*. USA : McGraw Hill Irwin
- Imai, M. (1998). *Gemba Kaizen: Pendekatan Akal Sehat, Berbiaya Rendah Pada Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Lestari, F. O., Musringah, M., & Irdiana, S. (2018). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Lumajang. In *Progress Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 584-595).
- Nilawati, S. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Pamungkas, E. I., & Franksiska, R. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 20(1).
- Smadi, Al Sami. (2009). *Kaizen strategy and The Drive for Competitiveness: Challenges And Opportunities*. An International Business Journal in Corporating Journal of Global Competitiveness, 19.
- Widhiastuti, Hardani. (2012). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: Semarang Universitas press.
- Raihan. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Universitas Islam.