

Budaya Kaizen Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Hukum Dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo

Teungku Kemal Ente¹, Hedy Vanni Alam², Agus Hakri Bokingo³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: agushakri@ung.ac.id

Abstract: *This study aimed to determine the influence of kaizen culture on employees' performance at the Ministry of Law and Human Rights in the Regional Office of Gorontalo Province. In collecting the data, this study used a questionnaire with a sample of 55 employees at the Ministry of Law and Human Rights in the Regional Office of Gorontalo Province. In addition, to analyze the data, this study used instrument test, classical assumption test, hypothesis test, and linear regression test. In short, the results showed that kaizen culture has a positive influence on employees' performance at the Ministry of Law and Human Rights in the Regional Office of Gorontalo Province. Thus, this showed that the higher the kaizen culture was implemented in the company, the higher the employees' performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Gorontalo Province would be. The kaizen culture variable in addressing the employees' performance variables was 63,1%, and the remaining 36,9% was influenced by other variables that were not examined in this study.*

Keywords: *Kaizen Culture; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel Pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo sebanyak 55 orang. Alat analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini yaitu analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kaizen berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi budaya kaizen diterapkan di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo. Variabel budaya kaizen dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 63,1%, dan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci: *Budaya Kaizen; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan dominan dalam kegiatan perusahaan karena manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, sehingga pegawai dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Menurut Fahmi (2016: 137) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Priansa, 2016).

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentunya dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja pegawai pun dapat dikatakan sebagai suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja pegawai secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karier pegawai itu sendiri maupun perusahaan secara keseluruhan. Kualitas pegawai harus ditingkatkan secara optimal, peningkatan kualitas pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan atau diklat, hal ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan aparatur sipil negara secara menyeluruh. Pendidikan formal dan diklat merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai (Alam et al, 2022). Menurut (Simamora, 2006), kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Berbagai masalah mengenai kinerja pegawai dimana hasil LKIP Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo dapat diketahui bahwa Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo masih dalam keadaan belum maksimal untuk pencapaian kinerja yakni dengan presentasi capaian sebesar 98,36 %. Upaya optimalisasi kinerja yang peningkatannya kurang optimal baik pada target maupun realisasi kinerja pegawai. Berbagai masalah tersebut melahirkan masalah baru dimana capaian kinerja pegawai yang rata-ratanya belum mencapai target yang ditentukan yang dapat dilihat pada grafik Pie berikut ini:



Gambar 1. Capaian Kinerja Pegawai Kemenkuham Kanwil Provinsi Gorontalo Tahun 2020-2021

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa seluruh divisi dan bidang di Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo memiliki capaian kinerja yang sudah lebih dari 90%, namun hal ini belum maksimal karena belum mencapai atau melampaui target yang ditetapkan, bahkan terdapat 1 divisi yang capain kinerjanya masih kurang dari 90%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo khususnya di divisi BPHN tersebut masih kurang maksimal dalam aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu serta inisiatif dari para pegawai yang ada di Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo, sehingga dibutuhkan suatu faktor atau pendorong yang dapat membuat kinerja pegawai tersebut meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara menciptakan budaya kerja yang kuat. sebagaimana menurut Putranto (2012:11) bahwa semua organisasi mempunyai satu budaya yang bergantung pada kekuatannya.

Salah satu budaya kerja yang paling banyak diterapkan pada banyak perusahaan salah satunya adalah budaya kaizen. Kaizen menurut Imai (2008:11) adalah "kemajuan dan perbaikan terus menerus dalam kehidupan seseorang, kehidupan berumah tangga, kehidupan bermasyarakat dan kehidupan kerja". Sedangkan (Hardjosoedarmo, 2004) mendefinisikan Kaizen atau perbaikan

secara berkelanjutan adalah “perbaikan proses secara terus menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktifitas output”. Kaizen secara harfiah memiliki arti “Penyempurnaan” atau dapat diartikan sebagai perbaikan terus menerus (continuous improvement). Di dalam penerapan manajerial, Kaizen sendiri lebih mengarah pada Total Quality Management (TQM) dan beberapa kegiatan lain yang mengarah pada pengendalian mutu dan pengembangan mutu melalui berbagai penyempurnaan menuju kesempurnaan sistem. Kaizen menempatkan kualitas sebagai landasan utama dalam proses produksi suatu organisasi dan juga menjadikan Kaizen sebagai sebuah landasan berpikir dan bertindak agar tercipta hasil yang berkualitas.

(Sejati et al, 2019) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya kaizen diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitupun sebaliknya. Budaya Kaizen sangat memberikan manfaat bagi kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyaningtyas, 2017), hasil penelitian yang dilakukan menyatakan terdapat pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan di PT. PERTAMINA (persero) Marketing Branch Jawa Barat. Penelitian yang dilakukan oleh (Hakim et al, 2016) pada karyawan PT. Semen Indonesia Tbk juga memperoleh hasil bahwa penerapan budaya Kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut, terlihat bahwa budaya Kaizen adalah budaya organisasi yang dapat diterapkan pada semua jenis perusahaan. (Sejati et al, 2019) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila budaya kaizen diterapkan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Budaya Kaizen merupakan budaya yang secara normatif diterapkan oleh Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo, dimana internalisasi nilai-nilai budaya Kaizen dituangkan dalam visi dan misi serta tata aturan disiplin yang ada di kantor, sehingga pegawai cenderung berupaya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta menghindari atau tidak melakukan berbagai pelanggaran. Budaya Kaizen diterapkan pada Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo karena instansi ini merupakan instansi dengan lintas budaya di Indonesia, dimana ada lebih dari 40% pegawai di lingkungan kantor Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo adalah berasal dari luar Gorontalo dengan berbagai budaya dan kearifan lokal yang berbeda-beda dalam bekerja.

Kemudian juga Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo masuk dalam Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi dan Bersih Melayani (WBBM). Namun budaya organisasi khususnya budaya Kaizen belum maksimal ditinjau dari kerja sama yang belum maksimal antar bidang, sehingga bisa berdampak pada pencapaian tujuan yang belum maksimal. Apabila pegawai penurunan efektivitas kerja maka solusi teoritis dan faktual yang dapat dilakukan yakni dengan mengkondufiskan budaya organisasi yang ada dalam lingkungan kerja atau perusahaan. Sehingga harapan ideal dari budaya organisasi yakni tercipta budaya yang baik dimana interaksi antar pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo”.

METODE PENELITIAN

Jenis Data dan Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada di Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian survei dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden sebagai instrument.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo di berjumlah 120 orang. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan sampel dari populasi dengan rumus $n = N/(Ne^2+1)$. Maka diperoleh 55 orang pegawai sebagai responden dalam penelitian ini. Penyebaran angket dilakukan selama 2 minggu. Teknik analisis deskriptif dan analisis data yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS 22 yakni uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, regresi linier sederhana), analisis deskriptif dengan seluruh variabel penelitian dengan menyajikan nilai mean dari tiap indikator dari masing-masing item daftar pernyataan penelitian, dan uji hipotesis (uji t, uji r square).

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket, wawancara dan dokumentasi berupa (profil dari instansi Kantor Kanwil Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Gorontalo). Dengan cara membagikan langsung angket kepada pegawai Kementerian Hukum dan Ham.

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji instrumen penelitian (uji Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas), Analisis Desriptif, dan Uji Hipotesis (Analisis regresi linier, Uji-t, dan Uji Determinan R²).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bone Bolango dengan populasi seluruh pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Provinsi Gorontalo. Penelitian ini terdiri dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan sampel standar yang peneliti miliki. terpilih; 55 orang menjawab survei tersebut.

Uji Validitas, Reliabilitas Instrument

Tujuan menguji validitas dan reliabilitas pada indikator atau pertanyaan kuesioner di awal penelitian adalah untuk memastikan kelayakan instrumen pengambilan data. Berikut hasil uji instrument penelitian:

Tabel 1. Uji Instrument

Variabel	Reliabilitas	Validitas
Budaya Kaizen (X)	0,749	0,435-0,730
Kinerja Pegawai (Y)	0,745	0,410-0,773
Keterangan	Reliabel	Valid

Sumber: hasil olah data (2022)

Pada variabel simonika dan variabel efisiensi pelaporan keuangan dinyatakan valid dan reliabel dimana hasil pearson correlation menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 dan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid dan reliabel.

Uji Nolmalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.34586673
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.047
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.561
Asymp. Sig. (2-tailed)		.911
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: hasil olah data (2022)

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan pada one sample kolmogrov smirnov test adalah 0,911 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Sedergana

Tabel 3. Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.033	7.307		2.331	.024
	Budaya Kaizen	.811	.085	.795	9.530	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olah data (2022)

Berdasarkan hasil pengujian diatas dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, maka dapat dituliskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX : \hat{Y} = 17,033 + 0,811 X$$

Model persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta: Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 17,033. Jika nilai Budaya Kaizen diasumsikan 0 atau tidak memiliki pengaruh maka nilai dari Kinerja Pegawai adalah sama dengan nilai konstanta yaitu 17,033.
- Nilai regresi 0.811 Koefisien regresi Budaya Kaizen (X) sebesar 0.811 menyatakan setiap penambahan nilai variabel Budaya Kaizen (X) maka nilai partisipasi dari variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,811 atau sebesar 81,1%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Budaya Kaizen terhadap Kinerja Pegawai adalah positif.

Uji Parsial (Uji-t)

Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 55 responden, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar $n-k-1 = 55-1-1 = 53$ maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,674.

Tabel 4. Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.033	7.307		2.331	.024
	Budaya Kaizen	.811	.085	.795	9.530	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olah data (2022)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4, diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,530 > 1,674$). Sedangkan untuk nilai signifikan budaya kaizen adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) variabel budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 5. Uji R2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.625	4.387

a. Predictors: (Constant), budaya kaizen

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: hasil olah data (2022)

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil r^2 sebesar 0,631. Nilai ini ketika dimasukkan kedalam formulasi maka $0 < 0,631 < 1$. Hal itu berarti nilai r^2 bergerak mendekati angka 1 yang mengindikasikan pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Gorontalo sebesar 63,1%, dan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

PEMBAHASAN

Meningkatkan Budaya Kaizen Kinerja Pegawai

Kanwil Kemenkum HAM Gorontalo mendapatkan manfaat dari penelitian ini berkat penerapan indikator budaya organisasi (budaya kaizen) di Kanwil Kemenkum HAM Gorontalo, Artinya hasil dari penerapan budaya kaizen ini mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Gorontalo. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi budaya kaizen diterapkan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Peneliti menemukan bahwa dari

tingkat kenyamanan lingkungan kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo, peneliti merasakan kenyamanan saat berada di kantor tersebut terlihat dari kondisi tempat pelayanan dan tersedianya ruang tunggu yang nyaman, berish, dan rapih, lingkungan kerja yang tertata indah serta dilengkapi dengan fasilitas pendukung pelayanan, seperti tempat parkir yang luas dan kendaraan tertata rapih, toilet yang bersih, dan adanya tempat ibadah. Hal tersebut menandakan bahwa penerapan budaya kaizen (Menjaga lingkungan kerja tetap bersih) pada kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo, sudah diterapkan dengan baik.

Dari hasil analisis deskriptif peneliti menemukan bahwa, budaya kaizen dalam kehidupan pribadi menjadi perhatian paling besar pegawai Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Ham Gorontalo. Terlihat bahwa pegawai bisa mengatur waktu dengan baik, sehingga proses kerja menjadi lebih cepat dan efektif. Pegawai selalu menjaga kerapian pribadi (berpenampilan) maupun lingkungan kerja, maka hal tersebut membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan bersih, sehingga dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Dan pegawai selalu selalu menjaga kesehatan agar dapat menjalankan aktivitas dengan baik. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Datau, Ahmad, dan Bokingo, 2022), dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Diperkuat lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrajaya, et al, 2016), (Satrio, 2019), dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang berpengaruh secara signifikan antara budaya kaizen dengan kinerja pegawai.

Dari temuan penelitian ini, kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di Gorontalo berkorelasi dengan budaya kaizen. Karena budaya kaizen membawa dampak yang positif pada perilaku dan pengembangan pegawai. Hal tersebut ditandai dengan pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan setiap kesalahan yang dibuat dalam pekerjaan mereka dan menyempurnakan prosedur kerja untuk mencapai tujuan perusahaan serta setiap pegawai berusaha untuk menghasilkan output yang sangat baik. Hal ini juga dibuktikan dari hasil temuan yang dilakukan oleh peneliti, dimana terlihat pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan menyelesaikan segala pekerjaan yang ditargetkan oleh instansi. Pegawai mampu menilai situasi di lingkungan kerja dan langsung mengambil langkah tanpa harus diarahkan oleh atasan atau rekan kerja. Seperti yang dinyatakan oleh pegawai bahwa mereka selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan, sering kali menawarkan diri untuk membantu rekan kerja, memberikan kontribusi kerja yang aktif kepada teman dalam instansi, memiliki kesediaan dalam melakukan manajemen waktu, namun ada beberapa pegawai masih kurang berinisiatif dimana para pegawai cenderung menunggu perintah dan petunjuk dari atasan sebelum mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang mungkin akan timbul nantinya. Budaya Kaizen pada suatu instransi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, karena merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh nilai yang penuh makna dan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Apabila budaya Kaizen diterapkan dengan baik di suatu instansi maka pegawai akan dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh instansi dan kinerja pegawai akan semakin meningkat untuk setiap tahunnya. Hal ini karena tujuan budaya Kaizen adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dilakukan secara terus menerus tanpa henti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Guritno, 2019) yang mengatakan bahwa budaya kerja kaizen mengutamakan kemauan untuk berubah dan maju, mengutamakan kualitas, selalu memberikan upaya yang konsisten, keterlibatan seluruh pegawai, serta komunikasi, disiplin, dan kerjasama tim menjadi hal utama dalam meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melakukan siklus kualitas kaizen. (Sihotang, 2021), ia menyatakan bahwa pemahaman dan aplikasi sikap yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja individu-individu di dalamnya, salah satu budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kaizen. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan/tidak mendukung (berbeda) dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2021), Lestari et al (2018), dan Ardiansah dan Rochdianingrum (2022) hasil penelitiannya menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kaizen terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di Gorontalo. Artinya hasil dari penerapan budaya kaizen ini mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, H. V., Maruwae, A., Hafid, R., & Otoluwa, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Formal Dan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 4294-4299.
- Ardiansah, M. R., & Rochdianingrum, W. A. (2022). Pengaruh Budaya Kaizen, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*.
- Cahyaningtyas, R. (2017). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (persero) marketing branch Jawa Barat. *Institutional repositories & scientific journals*
- Datau, Mohamad Akbar, Muchtar Ahmad, dan Agus Hakri Bokingo, (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. Vol 5. No 1. 2022. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Guritno, A. D. (2019). *Manajemen Operasi*. Universitas Terbuka.
- Hakim, M. A., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Pegawai PT Semen Indonesia Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35.
- Hardjosoedarmo, Soewarso. (2004). *Total Quality Management*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indrajaya, Muhammad Herman. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficiency Sebagai Variabel Moderating (Study in PT. Djarum Unit SKT Kradenan Kudus). Volume 2 No. 2 Maret 2016. *Journal Of Management*.
- Lestari, F. O., Musringah, & Irdiana, S. (2018). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kanto Pos Lumajang. *Progress Conference*, 1(1), 584-595.
- Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta Mathis dan Jackson (2001).
- Putranto I. D. (2012), Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. 71 Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. 1-9.
- Satriyo, B. (2019). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Produksi PT. Suzuki Indomobil Motor Plant GIIC Cikarang). *VOLATILITAS*, 1(6).
- Sejati, dkk (2019) Edisi Kelima. *Pengolahan Sampah Terpadu dengan Sistem Node, Sub Point dan Center Point*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Sihotang, J. S. 2021. Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen dan Reward terhadap Kinerja Pegawai KPPN di Sumatera Barat. *Journal Of Management*

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.