

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA KAIZEN
DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PDAM KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi S1 Manajemen**



**Disusun Oleh :
ARISTA AMALIA SA' ADAH
19022000055**

**UNIVERSITAS MERDEKA MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ARISTA AMALIA SA'ADAH
NIM : 19022000055
Universitas : Universitas Merdeka Malang
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya *Kaizen* Dan Pengembangan
Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Kota Malang

Malang, 17 Januari 2023

DISETUJUI DAN DITERIMA

Ketua Program Studi



M.NUR SINGGIH, SE., MM

Dosen Pembimbing



Dr. BOGE TRIATMANTO, MM.

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Rudy Wahyono., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA KAIZEN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM KOTA MALANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

ARISTA AMALIA SA'ADAH

19022000055

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 17 Januari 2023

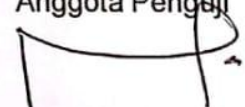
Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji

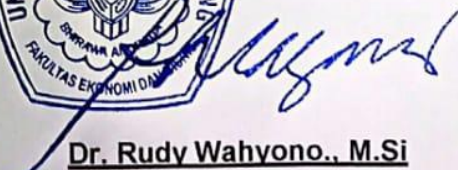
DR. BOGE TRIATMANTO, MM.

Sekretaris Penguji

ROFIKUL AMIN, SE, MM.

Anggota Penguji

DR. PUDJO SUGITO, MBA

Skripsi ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis

Malang, 17 Januari 2023
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Merdeka Malang

Dr. Rudy Wahyono., M.Si

SURAT PENELITIAN



Malang, 12 Oktober 2022

Nomor : 072 / 044 / 35.73.601 / 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth. Wakil Dekan I Fak. Ekonomi & Bisnis
Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Raya Dieng No. 62 - 64
di
MALANG

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor : B-403/FEB/UM/X/2022 tanggal 05 Oktober 2022 perihal dimaksud pada pokok surat, bersama ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui menerima Mahasiswa saudara, atas nama sebagai berikut :

No	NIM	Nama	Jurusan
1	19022000055	Arista Amalia Sa'adah	Manajemjen

Adapun ketentuan lain untuk Pengambilan Data di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang adalah sebagai berikut :

1. Penempatan diatur oleh pihak Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang
 2. Tidak mengganggu aktivitas kerja
 3. Memenuhi peraturan/persyaratan yang ada di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang
- Demikian untuk menjadikan periksa.

a.n.DIREKTUR ADMINISTRASI DAN KEUANGAN
PERUMDA AIR MINUM TUGU TIRTA KOTA MALANG

u.b

PIL. MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA

ASSISTAN PENGEMBANGAN SDM



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : ARISTA AMALIA SA'ADAH
NIM : 19022000055
Program Studi : S1 MANAJEMEN
Bidang Kajian Skripsi : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya *Kaizen*
Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja
Karyawan Di PDAM Kota Malang
Lokasi yang Diteliti : PDAM Kota Malang
Alamat Rumah Asli : Jl. Anjasmoro No.48 Rt.11 Rw.03, Dusun
Bendo, Desa Karangpandan, Kec.Pakisaji,
Kab.Malang
No. Telp : 0895 8094 46666

Dengan ini menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dan penulisan skripsi tersebut diatas dan bukan melakukan plagiat. Jika saya melakukan plagiat, maka saya bersedia dicabut gelar akademik saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Januari 2023

Peneliti



ARISTA AMALIA SA'ADAH

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “ Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Kaizen Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Kota Malang”. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni agama islam.

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Manajemen di Universitas Merdeka Malang. Dalam penulisan ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, dorongan, dan bantuan yang sangat besar artinya bagi penulis. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Rudy Wahyono, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.
2. M.Nur Singgih, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.
3. Dr. Boge Triatmanto, MM. Selaku Dosen Pembimbing yang sangat luar biasa dalam membimbing saya mulai dari penyusunan proposal hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.
5. Orang tua saya yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.

6. Bapak Rahmad Hadi Sasmito selaku Manajer NRW PDAM Kota Malang.
7. Viola Putri Permadani sebagai saudara sepupu saya yang telah membandu dalam memberikan saran pada skripsi saya.
8. Seluruh pegawai PDAM Kota Malang yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
9. Terimakasih kepada Teman – Teman angkatan 2019 yang saling memberikandukungan satu sama lain.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yangtidak bias disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmatNyasebagai balasan yang setimpal dengan kebaikan mereka semua. Akhir kata, tiada kesempurnaan di dunia ini kecuali hanya miliknya semata. Begitupun dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan yang masih harus diperbaiki baik materi maupun susunannya, Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna melengkapi kekurangan skripsi ini.

Malang, 17 Januari 2023
Penulis

(ARISTA AMALIA SA'ADAH)

DAFTAR ISI

HAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PENELITIAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II: LANDASAN TEORI	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan	8
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
3. Pelatihan Kerja.....	14
4. Budaya Kaizen	32
5. Pengembangan Karir	42
B. Hasil Penelilian yang Relevan.....	52

C. Pengembangan Hipotesis	53
1. Hipotesis.....	53
2. Kerangka Konseptual.....	54
BAB III: METODE PENELITIAN	55
A. Definisi Operasional Variabel.....	55
1. Definisi Variabel	55
2. Operasional Variabel.....	56
B. Lingkup Penelitian	57
C. Lokasi Penelitian	57
D. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel	58
E. Jenis dan Sumber Data	59
F. Teknik Pengumpulan Data	59
1. Kuisisioner	60
2. Wawancara	60
G. Teknik Analisis Data.....	61
1. Uji Instrumen	62
2. Uji Normalitas Data	63
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4. Uji Asumsi Multikolinieritas.....	64
5. Uji Heteroskedastisitas.....	65
6. Uji hipotesis	65
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	67
A. Hasil Penelitian	67
1. Gambaran Umum Instansi	67
2. Visi Misi Perusahaan.....	68
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	70
B. Pembahasan Hasil Penelitian	71
1. Deskripsi Karakteristik Responden	71
2. Uji Instrumen	72

3. Deskripsi Variabel Penelitian	74
4. Hasil Pengujian statistik	101
5. Uji Asumsi Klasik.....	104
6. Uji Hipotesis.....	106
C. Pembahasan Hipotesis Penelitian	109
1. Hipotesis 1	110
2. Hipotesis 2.....	110
a. Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Kaizen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	111
b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	113
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	 114
A. Kesimpulan	114
B. Saran	115
 DAFTAR PUSTAKA	 116
LAMPIRAN	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	52
Tabel 2. Definisi Operasional Variabel	56
Tabel 3. Bobot Nilai Kuesioner	61
Tabel 4. Struktur Organisasi Pdam Kota Malang	70
Tabel 5. Karakteristik Responden.....	72
Tabel 6. Hasil Uji Validitas	73
Tabel 7. Nilai Koefisien Reliabilitas Variabel	73
Tabel 8. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X1)	75
Tabel 9. Deskripsi Variabel Budaya Kaizen (X2)	84
Tabel 10. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X3)	90
Tabel 11. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	96
Tabel 12. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	102
Tabel 13. Regresi Linier Berganda.....	103
Tabel 14. Uji Multikolinieritas Coefficientsa	105
Tabel 15. Heteroskedastisitas Correlations.....	105
Tabel 16. Anova	107
Tabel 17. Coefficientsa	108
Tabel 18. Model Summary B	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Merupakan Konsep Payung Kaizen 55.....	41
Gambar 2. Kerangka Konseptual	54
Gambar 3. Logo Perusahaan	69
Gambar 4. Struktur Organisasi Pdam Kota Malang.....	70
Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner	119
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden	125
Lampiran 3. Hasil Uji Spss	134
Lampiran 4. Lembar Data Jumlah Pegawai	152
Lampiran 5. Berita Acara Bimbingan Skripsi	153
Lampiran 6. Berita Acara Revisi Skripsi	154

ABSTRAK

Arista Amalia Sa'adah, 2023, SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya *Kaizen* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan di PDAM Kota Malang"

Pembimbing : Dr.Boge Triatmanto,MM.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Budaya *Kaizen*, Pengembangan Karir, KinerjaKaryawan.

Penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelatihan kerja, budaya *kaizen* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Malang, menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Malang, menganalisis pengaruh budaya *kaizen* terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Malang dan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Malang. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah pelatihan kerja, budaya *kaizen* dan pengembangan karir sebagai variabel independen, sedangkan variabel kinerja karyawan adalah variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 98 karyawan di PDAM Kota Malang menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya *kaizen* dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Malang yang artinya adalah budaya *kaizen* atau budaya disiplin kerja adalah hal yang diperlukan pada perusahaan untuk menunjang kinerja setiap karyawan yang ada di PDAM Kota Malang, selain itu adanya pengembangan karir pada karyawan untuk reward atas hasil pencapaian kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Kota Malang, sedangkan variabel pelatihan kerja yang mana dinilai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Malang. Yang mana dapat disimpulkan bahwa 2 variabel pada penelitian ini yaitu variabel budaya *kaizen* dan variabel pengembangan karir mempengaruhi hasil kerja karyawan di PDAM Kota Malang, sedangkan 1 variabel yaitu variabel pelatihan kerja tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Malang.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Budaya *Kaizen*, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Arista Amalia Sa'adah, 2023, THESIS. Title: "The Influence of Job Training, Kaizen Culture and Career Development on Employee Performance at PDAM Malang City" Advisor : Dr. Boge Triatmanto, MM.

Keywords : Job Training, Kaizen Culture, Career Development, Employee Performance.

This research was conducted at PDAM Malang City. The purpose of this study is to describe job training, kaizen culture, and career development on employee performance in PDAM Malang City, analyze the effect of job training on employee performance in PDAM Malang City, analyze the influence of kaizen culture on employee performance in PDAM Malang City and the influence of career development on the performance of employees in PDAM Malang City. The variables used in this study are job training, kaizen culture and career development as independent variables, while employee performance is the dependent variable. The sample used in this study was 98 employees at PDAM Malang City using the multiple linear regression analysis methods. The results of the study show that the variables of kaizen culture and career development have a significant effect on employee performance in PDAM Malang City, which means that a culture of kaizen or culture of work discipline is necessary for companies to support the performance of every employee in PDAM Malang City, in addition to the development career in employees to reward work achievement results also affect employee performance in PDAM Malang City, while the job training variable which is considered has no significant effect on employee performance in PDAM Malang City. It can be concluded that 2 variables in this study, namely the kaizen culture variable and the career development variable affect the performance of employees in PDAM Malang City, while 1 variable, namely the job training variable, is not significant or has no effect on employee performance in PDAM Malang City.

Keywords: Job Training, Kaizen Culture, Career Development, Employee Performance.