

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
BUDAYA 5S TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
YAMAHA MUSIC MANUFACTURING INDONESIA (STUDI
KASUS DEPARTEMEN AG2A DAN AG2C)**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP, COMPENSATION, AND 5S
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. YAMAHA
MUSIC MANUFACTURING INDONESIA (AG2A AND AG2C
DEPARTMENT CASE STUDIES)***

Oleh

Euis Kartika

2018410319

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan Melengkapi Sebagian Dari
Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen**



**PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2022**


**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
BUDAYA 5S TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
YAMAHA MUSIC MANUFACTURING INDONESIA (STUDI
KASUS DEPARTEMEN AG2A DAN AG2C)**


***THE EFFECT OF LEADERSHIP, COMPENSATION, AND 5S
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. YAMAHA
MUSIC MANUFACTURING INDONESIA (AG2A AND AG2C
DEPARTMENT CASE STUDIES)***


Oleh
Euis Kartika
2018410319


SKRIPSI

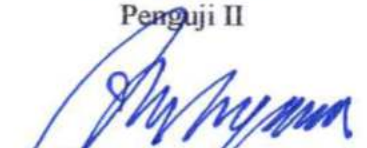
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu
Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada
Telah disetujui oleh Tim Penguji tanggal
Seperti tertera dibawah ini
Jakarta, 10 Agustus 2022 dengan nilai A

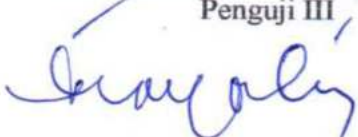

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Dosen Pembimbing


Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Penguji I


Sukardi, SE, MM
Penguji II


Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji III


Mu'man Nuryana, Ph.D
Dekan Fakultas Ekonomi


Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Euis Kartika

NIM : 2018410319

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya 5S Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Departemen AG2A dan AG2C)** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 2 Agustus 2022



Euis Kartika

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya 5S terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisisioner terhadap 87 karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji f dan secara parsial menggunakan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, dan budaya 5S terhadap kinerja ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan pula kepemimpinan, kompensasi, dan budaya 5S mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda, artinya semakin baik tingkat kepemimpinan serta semakin tinggi tingkat kompensasi dan semakin baik tingkat budaya 5S, semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia dan sebaliknya.

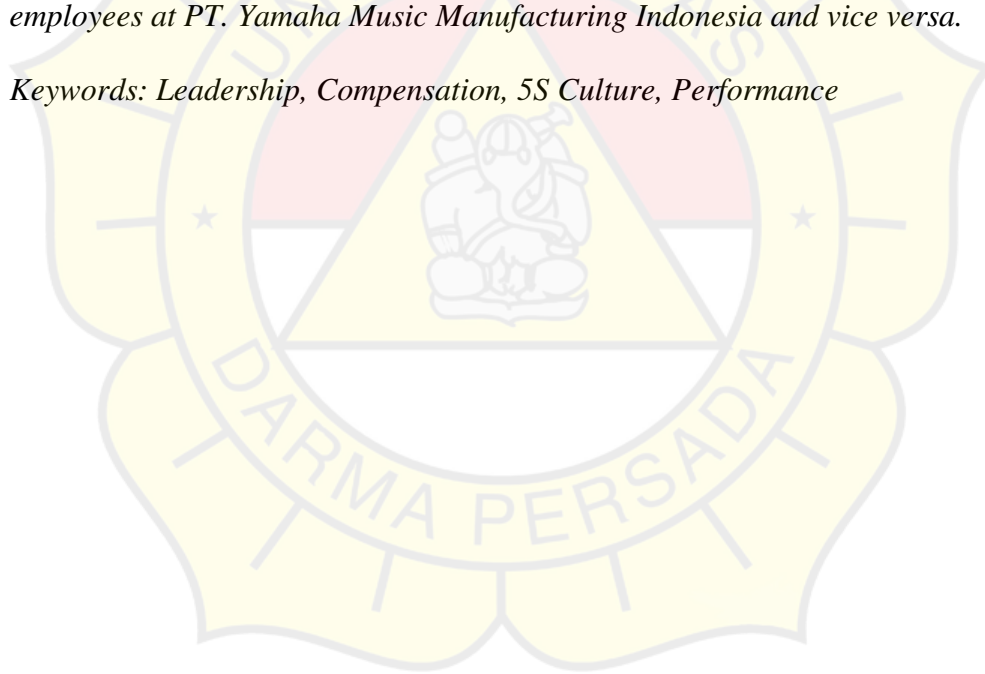
Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya 5S, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, compensation, and 5S culture on employee performance at PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. This research was conducted by distributing questionnaires to 87 employees at PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. Sampling was carried out using saturated samples. The analytical tool used is multiple linear regression and simple linear regression. Hypothesis testing simultaneously using the f test and partially using the t test.

The results showed that there was a significant influence between leadership, compensation, and 5S culture on performance as indicated by $F_{count} > F_{table}$. The results also show that leadership, compensation, and 5S culture have a positive influence on performance as indicated by the multiple regression equation, meaning the better the level of leadership and the higher the level of compensation and the better the level of culture. 5S, the higher the performance of employees at PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia and vice versa.

Keywords: Leadership, Compensation, 5S Culture, Performance



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hikmat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya 5S Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia (Studi Kasus Departemen AG2A dan AG2C)”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini berkat dorongan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Sangat disadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidaklah luput dari berbagai kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu dan memberi dukungan serta doa kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar - besarnya kepada:

1. Bapak Mawardi, selaku Kepala Divisi Human Resources Development di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
2. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Ibu Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

4. Bapak Mu'man Nuryana, Ph.D sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Bapak/Ibu Dosen yang selama ini telah memberikan ilmu yang bermanfaat serta seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah banyak membantu dari awal perkuliahan sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis yang tidak pernah lelah untuk selalu memberikan dukungan moral, doa, dan semangat yang sangat besar kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Untuk semua teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang memberikan dukungan kepada penulis demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
8. Terima Kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai dengan baik.

Demikian skripsi ini dibuat, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 2 Agustus 2022

Penulis

Euis Kartika

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	1
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	12
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
3. Metode Pendekatan Sumber Daya Manusia.....	15
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Kepemimpinan.....	17
1. Pengertian Kepemimpinan	17
2. Dimensi Kepemimpinan.....	19

3. Syarat - Syarat Kepemimpinan.....	19
4. Jenis Gaya Kepemimpinan.....	21
5. Teori Kepemimpinan.....	23
2.1.3 Kompensasi.....	23
1. Pengertian Kompensasi	23
2. Dimensi Kompensasi.....	25
3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	27
4. Macam - Macam Kompensasi.....	29
5. Asas Kompensasi	32
2.1.4 Budaya 5S	32
1. Pengertian Budaya 5S	32
2. Dimensi Budaya 5S	33
3. Tujuan Budaya 5S	35
4. Manfaat Menerapkan Budaya 5S	36
5. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Budaya 5S	38
2.1.5 Kinerja Karyawan	39
1. Pengertian Kinerja Karyawan	39
2. Dimensi Kinerja Karyawan	40
3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan... ..	41
4. Standar Kinerja Karyawan	42
4. Manfaat Kinerja Karyawan	43
2.2 Landasan Empiris.....	44
2.3 Kerangka Pemikiran.....	49
2.4 Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Metode Yang Digunakan	54
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	54
3.3 Operasionalisasi Variabel	54
3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	60
3.4.1 Sumber Data Yang Digunakan	60
3.4.2 Populasi dan Sampel.....	60

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.5.1 Wawancara.....	62
3.5.2 Kusioner.....	63
3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	66
3.6.1 Rancangan Analisis Data	66
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	67
3.6.3 Alat dan Analisis Data	70
3.6.4 Uji Hipotesis	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	75
4.1.1 Sejarah Perusahaan	75
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	76
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	77
4.2 Hasil Penelitian	80
4.2.1 Profil Responden.....	80
4.2.2 Tanggapan Responden	85
4.2.3 Uji Keabsahan Data	144
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	150
4.2.5 Alat Analisis	154
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis.....	161
4.3 Pembahasan.....	165
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	167
5.1 Simpulan	167
5.2 Saran	170
DAFTAR PUSTAKA	170
LAMPIRAN.....	173

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.2 Populasi Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia .	60
Tabel 3.3 Skala Likert.....	63
Tabel 3.4 Skala Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	64
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja	81
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Karyawan	82
Tabel 4.5 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan memiliki strategi komunikasi dengan baik kepada karyawan	84
Tabel 4.6 Tanggapan responden berdasarkan karyawan percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik....	84
Tabel 4.7 Tanggapan responden berdasarkan pemimpin memiliki strategi yang realistis.....	85
Tabel 4.8 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan memberikan perhatian memotivasi pada karyawan.....	86
Tabel 4.9 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan peduli terhadap setiap permasalahan yang dihadapi karyawan.....	87
Tabel 4.10 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan kerja.....	88
Tabel 4.11 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan membekali karyawan dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.....	89
Tabel 4.12 Tanggapan responden berdasarkan pemimpin mampu merangsang anggota dalam menuntaskan pekerjaan	89

Tabel 4.13 Tanggapan responden berdasarkan pemimpin mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tuntas	90
Tabel 4.14 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan mengajak karyawan untuk berorientasi pada kualitas pekerjaan	91
Tabel 4.15 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan mengajak karyawan bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	92
Tabel 4.16 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan mampu menyelesaikan setiap konflik antar karyawan dengan baik	93
Tabel 4.17 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik	93
Tabel 4.18 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan mengajak seluruh karyawan untuk menghormati perbedaan dan keyakinan	94
Tabel 4.19 Tanggapan responden berdasarkan pimpinan mampu menghargai setiap keyakinan para karyawan	95
Tabel 4.20 Hasil Penilaian Rata-Rata Indikator Variabel Kepemimpinan	96
Tabel 4.21 Tanggapan responden berdasarkan karyawan diberi gaji tetap yang sudah sesuai dengan peraturan pemerintah (UMR)	98
Tabel 4.22 Tanggapan responden berdasarkan karyawan diberi gaji sesuai kemampuan yang dimiliki setiap karyawan	98
Tabel 4.23 Tanggapan responden berdasarkan gaji karyawan dibayarkan tepat waktu oleh perusahaan	99
Tabel 4.24 Tanggapan responden berdasarkan karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja dengan adanya bonus dari perusahaan	100
Tabel 4.25 Tanggapan responden berdasarkan pemberian bonus kepada karyawan dilakukan secara terbuka, jujur, dan adil	101
Tabel 4.26 Tanggapan responden berdasarkan besar nilainya bonus yang diberikan perusahaan membantu menunjang perekonomian karyawan	102
Tabel 4.27 Tanggapan responden berdasarkan bonus yang diberikan kepada karyawan merupakan bentuk kemajuan perusahaan	102

Tabel 4.28 Tanggapan responden berdasarkan insentif yang diberikan kepada karyawan merupakan bentuk kemajuan perusahaan.....	103
Tabel 4.29 Tanggapan responden berdasarkan insentif memberikan semangat yang lebih besar pada karyawan dalam bekerja	104
Tabel 4.30 Tanggapan responden berdasarkan besarnya jaminan kesehatan, kecelakaan, dan keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	105
Tabel 4. 31 Tanggapan responden berdasarkan karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan yang diberikan oleh perusahaan	106
Tabel 4.32 Tanggapan responden berdasarkan karyawan merasa puas dengan jenis pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.....	106
Tabel 4.33 Tanggapan responden berdasarkan tunjangan diberikan kepada karyawan tepat pada waktunya sesuai dengan kesepakatan bersama dan keputusan perusahaan.....	107
Tabel 4.34 Tanggapan responden tunjangan hari raya diberikan kepada seluruh karyawan termasuk karyawan kontrak/ <i>outsorce</i> (minimal 3 bulan kerja).....	108
Tabel 4.35 Tanggapan responden berdasarkan setiap karyawan mendapatkan tunjangan dengan ketentuan jumlah yang sama (1 bulan gaji)	109
Tabel 4.36 Hasil Penilaian Rata-Rata Indikator Variabel Kompensasi	110
Tabel 4.37 Tanggapan responden berdasarkan karyawan melakukan pemisahan alat atau komponen kerja di tempat kerja masing-masing.....	112
Tabel 4.38 Tanggapan responden berdasarkan selalu memisahkan alat kerja yang terpakai dan yang tidak terpakai	112
Tabel 4.39 Tanggapan responden berdasarkan membuang apa saja yang sudah tidak diperlukan.....	113
Tabel 4.40 Tanggapan responden berdasarkan menyimpan peralatan kerja sesuai dengan tempatnya	114

Tabel 4.41 Tanggapan responden berdasarkan menyimpan barang dengan baik sehingga mudah dicari saat ingin digunakan.....	115
Tabel 4.42 Tanggapan responden berdasarkan menata dokumen dan peralatan kerja yang baik dan rapih.....	115
Tabel 4.43 Tanggapan responden berdasarkan karyawan melakukan pemeriksaan kebersihan secara rutin.....	116
Tabel 4.44 Tanggapan responden berdasarkan membersihkan peralatan kerja secara rutin.....	117
Tabel 4.45 Tanggapan responden berdasarkan menjaga kebersihan di lingkungan sekitar kerja.....	118
Tabel 4.46 Tanggapan responden berdasarkan secara terus-menerus menerapkan budaya 5S.....	118
Tabel 4.47 Tanggapan responden berdasarkan fasilitas yang diberikan selalu digunakan dengan baik.....	119
Tabel 4.48 Tanggapan responden berdasarkan selalu menjaga kebersihan pribadi dan lingkungan.....	120
Tabel 4.49 Tanggapan responden berdasarkan karyawan bekerja dengan menerapkan 5S.....	121
Tabel 4.50 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu menciptakan tempat kerja selalu rapi, bersih dan nyaman.....	121
Tabel 4.51 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu menciptakan perilaku yang baik mengacu pada program 5S.....	122
Tabel 4.52 Hasil Penilaian Rata-Rata Indikator Variabel Budaya 5S.....	123
Tabel 4.53 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai standar kerja.....	125
Tabel 4.54 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang ditentukan perusahaan.....	126
Tabel 4.55 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang ditetapkan perusahaan.....	126

Tabel 4.56 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu memenuhi persyaratan kualitas sesuai dengan tuntutan pekerjaan	127
Tabel 4.57 Tanggapan responden berdasarkan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan operasional manual.....	128
Tabel 4.58 Tanggapan responden berdasarkan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>inspection manual</i>	129
Tabel 4.59 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu menyelesaikan beragam jenis pekerjaan tepat waktu.....	130
Tabel 4.60 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan.....	130
Tabel 4.61 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu memanfaatkan waktu secara optimal untuk menghasilkan output sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	131
Tabel 4.62 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja	132
Tabel 4.63 Tanggapan responden berdasarkan karyawan datang bekerja tepat waktu	133
Tabel 4.64 Tanggapan responden berdasarkan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	134
Tabel 4.65 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	134
Tabel 4.66 Tanggapan responden berdasarkan karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	135
Tabel 4.67 Tanggapan responden berdasarkan karyawan dinilai kinerjanya dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.....	136
Tabel 4.68 Hasil Penilaian Rata-Rata Indikator Variabel Kinerja.....	137
Tabel 4.69 Hasil Uji Validitas.....	139
Tabel 4.70 Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan	141
Tabel 4.71 Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi	142

Tabel 4.72 Hasil uji reliabilitas variabel budaya 5S	142
Tabel 4.73 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja	143
Tabel 4.74 Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	144
Tabel 4.75 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	146
Tabel 4.76 Parameter Kuantitatif Variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya 5S terhadap Kinerja Karyawan	149
Tabel 4.77 Parameter Kuantitatif Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja	150
Tabel 4.78 Parameter Kuantitatif Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja.....	151
Tabel 4.79 Parameter Kuantitatif Variabel Budaya 5S Terhadap Kinerja.....	152
Tabel 4.80 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya 5S Terhadap Kinerja .	153
Tabel 4.81 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja	154
Tabel 4.82 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja.....	155
Tabel 4.83 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Variabel Budaya 5S Terhadap Kinerja.....	155
Tabel 4.84 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	156
Tabel 4.85 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	157
Tabel 4.86 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	158
Tabel 4.87 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh Budaya 5S Terhadap Kinerja .	159
Tabel 4.88 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	160

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Diagram hasil pra survei faktor kinerja karyawan	5
Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden.....	7
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	49
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian.....	51
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.....	77
Gambar 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Gambar 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Usia	81
Gambar 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	82
Gambar 4. 5 Identitas Responden Berdasarkan Status Karyawan	83
Gambar 4. 6 Grafik Normal Probability Plot.....	146
Gambar 4. 7 Grafik Hasil Uji Heteroskidastisitas.....	148

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Daftar Riwayat Hidup	174
Lampiran 1 Wawancara Bersama HRD	171
Lampiran 2 Pra Survei Penelitian	172
Lampiran 3 Pra Kuesioner Penelitian	173
Lampiran 4 Tabulasi Data Identitas Responden Pra Penelitian	176
Lampiran 5 Tabulasi Data Pra Survei Penelitian Mengenai Tingkat Kinerja Karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia	177
Lampiran 6 Tabulasi Data Pra Survei Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia	178
Lampiran 7 Tabulasi Data Pra Kuesioner Penelitian Mengenai Kepemimpinan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia	179
Lampiran 8 Tabulasi Data Pra Kuesioner Penelitian Mengenai Kompensasi di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia	180
Lampiran 9 Tabulasi Data Pra Kuesioner Penelitian Mengenai Budaya 5S di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia	181
Lampiran 10 Tabulasi Data Pra Kuesioner Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia	182
Lampiran 11 Kuesioner Penelitian	183
Lampiran 12 Tabulasi Data Identitas Responden	191
Lampiran 13 Tabulasi Data Penelitian Variabel Kepemimpinan	196
Lampiran 14 Tabulasi Data Penelitian Variabel Kompensasi	200
Lampiran 15 Tabulasi Data Penelitian Variabel Budaya 5S	203
Lampiran 16 Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja	206
Lampiran 17 R tabel	209
Lampiran 18 F tabel	211
Lampiran 19 T Tabel	213
Lampiran 20 Hasil Uji Validitas	215
Lampiran 21 Hasil Uji Reliabilitas	217

Lampiran 22 Hasil Uji Asumsi Klasik	218
Lampiran 23 Profil Responden	220
Lampiran 24 Hasil Analisis.....	232
Lampiran 25 Hasil Uji Hipotesis.....	234
Lampiran 26 Catatan Kegiatan Konsultasi Skripsi	235

