

---

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. YOUNG NAM BELT DI KOTA BUSAN, KOREA SELATAN)**

**Hendi Budiman<sup>1</sup>, Joko Suhariyanto<sup>2</sup>, Yusuf Setyadi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Siber Asia, Indonesia

Email: hendibudiman88@gmail.com, jokosuhariyanto85@gmail.com,

yusufsetyadi@lecturer.unsia.ac.id

---

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah budaya kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Youngnam Belt di Busan Korea Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja di perusahaan. Hal ini terbukti dari hasil uji SPSS menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  2.478 dan  $t_{tabel}$  1.65870 terdapat hubungan linier antara budaya kerja ( $X_1$ ) dan kinerja (Y) secara signifikan linearity sebesar  $0.000 < 0.05$ . Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, dari hasil uji SPSS menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  6.040 dan  $t_{tabel}$  1.65870 terdapat hubungan linier antara gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) secara signifikan linearity sebesar  $0.000 < 0.05$ . Budaya kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja, dari hasil uji F di SPSS menunjukkan bahwa tingkat signifikan yang didapat lebih kecil yakni 0.000 dari standar yakni 5% atau 0.05 dan hasil perbandingan antara ( $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ )  $51,671 \geq 2.30$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak). Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa variable budaya kerja  $b_1 = 0.221$  adalah nilai koefisien regresi variable  $X_1$  memberikan nilai 0.221 (bertanda positif) yang berarti bahwa jika ( $X_1$ ) naik sebesar 1 satuan maka variable (Y) akan naik sebesar 0.221, dan disimpulkan bahwa jika ( $X_1$ ) semakin baik maka (Y) akan semakin baik pula. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan  $b_2 = 0.373$  adalah nilai koefisien regresi variable ( $X_2$ ) memberikan nilai 0.373 (bertanda positif) yang berarti bahwa jika ( $X_2$ ) naik sebesar 1 satuan maka variable (Y) akan naik sebesar 0.373, dan disimpulkan bahwa jika  $X_2$  semakin baik maka (Y) akan semakin baik pula.

**Kata Kunci:** Budaya kerja, Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

**Abstract**

*The purpose of this research is to examine whether work culture and leadership style have an impact on employee performance at PT. Youngnam Belt in Busan, South Korea. The method used in the research is quantitative with an explanatory research approach. Data collection techniques used are questionnaires and documentation. Data analysis technique uses multiple regression with the help of SPSS software. The research results indicate that work culture has a significant positive influence on performance in the company. This is evident from the SPSS test results showing that  $t_{count}$  2.478 and  $t_{table}$  1.65870 there is a linear relationship between work culture ( $X_1$ ) and performance (Y) significantly linearity of  $0.000 < 0.05$ . Leadership style has a significant positive influence on employee performance in the company, as the SPSS*

---

*test results show that  $t_{count}$  6.040 and  $t_{table}$  1.65870 there is a linear relationship between leadership style ( $X_2$ ) and performance ( $Y$ ) significantly linearity of  $0.000 < 0.05$ . Work culture and leadership style have a significant positive influence on performance, as the results of the  $F$  test in SPSS show that the obtained significance level is smaller, namely 0.000 from the standard of 5% or 0.05 and the comparison results between ( $F_{count} \geq F_{table}$ )  $51.671 \geq 2.30$ , it can be concluded that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected). The results of the multiple regression test show that the work culture variable  $b_1 = 0.221$  is the regression coefficient value of variable  $X_1$  giving a value of 0.221 (positive sign) which means that if ( $X_1$ ) increases by 1 unit then variable ( $Y$ ) will increase by 0.221, and it is concluded that if ( $X_1$ ) is better, then ( $Y$ ) will also be better. Meanwhile, the leadership style variable  $b_2 = 0.373$  is the regression coefficient value of variable ( $X_2$ ) giving a value of 0.373 (positive sign) which means that if ( $X_2$ ) increases by 1 unit then variable ( $Y$ ) will increase by 0.373, and it is concluded that if  $X_2$  is better, then ( $Y$ ) will also be better.*

**Keywords:** *Work culture, leadership style, employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah karyawan atau tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan atau tempat kerja. Ini mencakup rekrutmen, pengembangan, manajemen, dan pengelolaan karyawan. Fokus utamanya adalah potensi, skill, keterampilan, motivasi, dan kontribusi yang dapat diberikan oleh masing-masing individu terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga berkaitan erat dengan budaya kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja, dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul bisa tercermin dari bagaimana cara karyawan bekerja setiap hari, hal ini dapat mencerminkan budaya kerja di perusahaan. Budaya kerja yang baik akan mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja sama sebagai tim, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, (Irmayanti et al., 2020). Menurut Nawawi (Risky Nur Adha, 2019) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Robbins juga menjelaskan beberapa aspek budaya kerja, seperti struktur, tanggung jawab individu, pengenalan pekerjaan, penghargaan, konflik dan dorongan (Ramdhani et al., 2019).

Budaya kerja di Korea Selatan memiliki beberapa ciri khas yang unik dan berbeda dengan budaya kerja di negara lain. Beberapa aspek utama dari budaya kerja Korea Selatan meliputi: Hierarki, kerja keras, budaya kolaborasi, etika, ketelitian, kualifikasi. Hal ini sejalan dengan (Putra, 2019) mengatakan bahwa Para pekerja cenderung bekerja dengan cepat dan fokus pada hasil terbaik. Mereka telah dibesarkan dengan pendidikan yang menekankan pentingnya bekerja dengan cepat sejak usia dini. Menetapkan tujuan kerja yang jelas dalam jangka waktu tertentu membantu mereka mencapai banyak tujuan dalam waktu singkat.

Kepemimpinan adalah bagian dari mempengaruhi bawahan atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam situasi ini, peran pentingnya terletak pada upaya untuk mengatur persepsi di antara individu yang akan mempengaruhi perilaku dengan cara yang akan dipengaruhi. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seorang pimpinan menjalankan fungsi manajemen atau kepemimpinan dalam memimpin bawahannya. (Putri Yulia & Rakhmanita, 2023)

Dari observasi yang dilakukan kepemimpinan di korea selatan cenderung menggambarkan prinsip-prinsip seperti hierarki, disiplin, kerja keras, dan kesetiaan terhadap kelompok. Seorang pemimpin dapat diibaratkan seakan pemimpin orkestra yang

akan menghasilkan nada dan musik yang serasi dan terkoordinasi dalam tempo yang tepat melalui usaha terpadu para pemain musik yang memainkan alat musik yang berbeda-beda, Wahjosumidjo (Zuldesiah et al., 2021). Kepemimpinan termasuk juga kewibawaan, dapat digunakan untuk meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka dengan rela, penuh semangat, dan kegembiraan batin tanpa terpaksa. Kepemimpinan ini juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan. Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu, Rumawas & Sos (2021: 1)

Youngnam Belt telah berdiri selama 25 tahun di Kota Busan, Korea Selatan, dan berfokus pada produksi dan suplai karet conveyor ke berbagai perusahaan manufaktur di Korea Selatan dan beberapa negara di Asia. Perusahaan ini menjadi tolak ukur dalam industri karena mengutamakan hasil dan volume produksi karet conveyor. Pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan seperti PT. YoungNam Belt menjadi perhatian utama karena pengaruhnya terhadap efisiensi, kualitas produk, dan daya saing perusahaan. Sementara itu, budaya kerja yang kuat dan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Tabel 1 produksi conveyor PT. Youngnam Belt

Produksi Conveyor PT. Young Nam Belt			
No	Bulan	Jumlah produksi 2022	Jumlah Produksi 2023
1	Januari	45	45
2	Februari	44	45
3	Maret	45	50
4	April	45	47
5	Mei	50	50
6	Juni	53	55
7	Juli	50	60
8	Agustus	51	62
9	September	52	60
10	Oktober	52	63
11	November	52	60
12	Desember	50	62

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa hasil produksi konveyor PT. Youngnam Belt dalam kurun waktu 2022/2023 mengalami kenaikan dalam jumlah produksi, dapat kita ketahui bahwa jumlah kenaikan yang signifikan terdapat pada bulan juli yang menunjukkan bahwa jumlah produksi pada tahun 2022 sebanyak 50unit menjadi 60unit produksi pada tahun 2023, hal ini menunjukkan adanya perbedaan 10unit dari tahun sebelumnya. Sedangkan pada bulan-bulan sebelumnya tidak mengalami begitu signifikan dalam jumlah produksi.

Perubahan yang signifikan ini tak lepas dari adanya shifting kepemimpinan dan kebijakan aturan baru yang di terapkan di perusahaan, sehingga budaya kerja dan kinerja dari PT. Youngnam Belt yang begitu baik serta kepemimpinan baru yang baik pula tentunya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan masalah mencakup pertanyaan

tentang signifikansi pengaruh positif Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara individual serta bersama-sama terhadap Kinerja. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi dampak positif masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan. Manfaat penelitian ini termasuk potensi untuk memperluas pengetahuan, memungkinkan peneliti masa depan untuk mengeksplorasi bidang baru, dan memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memikat.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas ini pula yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Young Nam Belt di kota Busan, Korea Selatan)”.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan explanatori research, penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel tertentu. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami dan menjelaskan fenomena yang terjadi, menemukan faktor-faktor yang bertanggung jawab atas peristiwa yang terjadi, dan mengklarifikasi bagaimana variabel-variabel yang terlibat berhubungan satu sama lain.

### Teknik Pengumpulan Data (Populasi dan Sampel)

#### *Populasi*

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono(Mauldy, 2020) . Definisi "populasi" sedikit berbeda di berbagai bidang ilmu, tetapi pada dasarnya merujuk kepada kumpulan yang lengkap dari unit-unit yang menjadi subjek penelitian atau studi, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Youngnam belt yang berjumlah 155 orang karyawan.

#### *Sampel*

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang di gunakan adalah Purposive sampling. Purposive sampling adalah sampel di ambil berdasarkan pertimbangan subjektif peneliti, dimana persyaratan yang di buat sebagai kriteria harus di penuhi sebagai sample. Menurut Sugiono(Wsk, 2023) Purposive sampling adalah teknik untuk penentuan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu yang memiliki tujuan supaya data yang dapat di dapatkan nantinya dapat lebih representative. Arikunto (Wsk, 2023)pun berpendapat Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel secara tidak berdasarkan random, daerah atau strata, tapi atas dasar dari adanya pertimbangan yang hanya fokus kepada tujuan tertentu. Berdasarkan teori yang ada maka pengambilan sampling dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Besar populasi/jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 5%

Jadi perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{155}{1 + \frac{155,0,05^2}{155}}$$

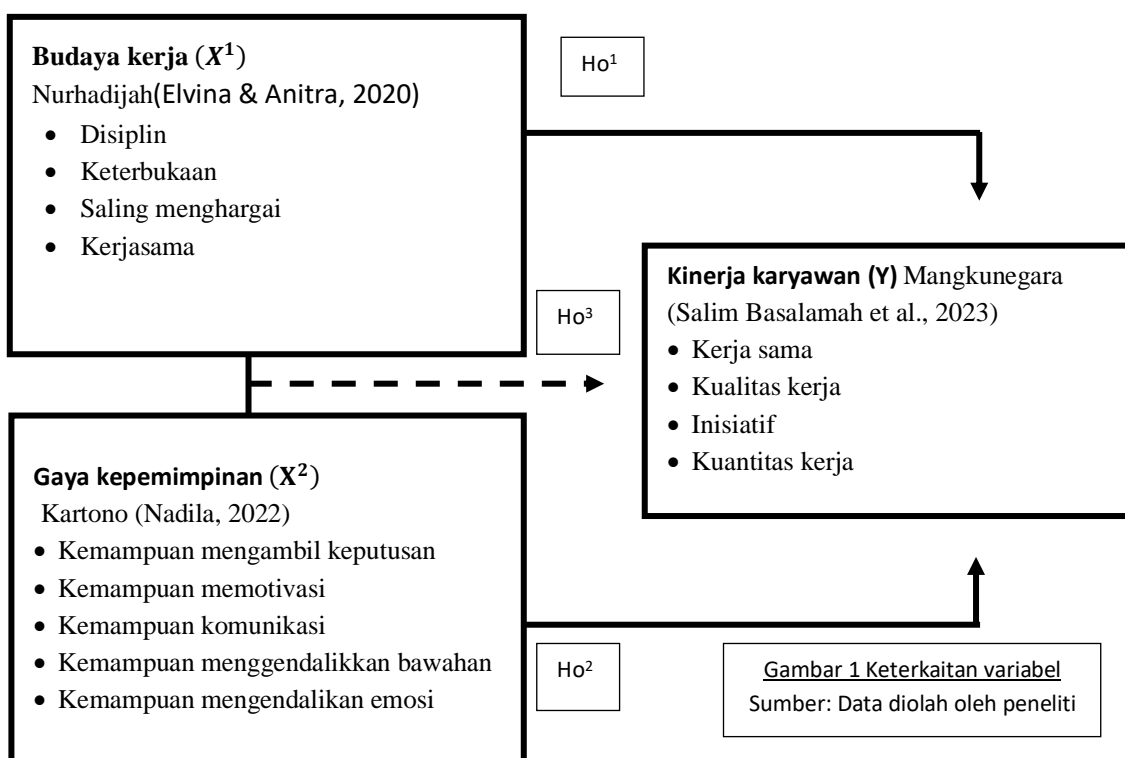
$$n = \frac{155}{1 + (155,0,025)}$$

$$n = 111$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin di dapat 111 sampel yang akan di jadikan sampel penelitian. Untuk menghindari data yang bias atau tidak valid, maka jumlah sampel yang lebih besar digunakan yaitu 120 responden, Hair et all (Suhariyanto et al., 2021)

**Operasionalisasi Variabel**

Adapun operasional Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan: X<sup>1</sup> = Variabel bebas(independen), X<sup>2</sup> = Variabel bebas (independen), Y= Variabel terikat (dependen)

Tabel 2. Operasional variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
<b>Budaya kerja (X1)</b>	merupakan perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku anggota, untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin</li> <li>• Keterbukaan</li> <li>• Saling menghargai</li> <li>• Kerjasama</li> </ul>	Likert 1-5
Mangkunegara (Fandy, 2020)			

		Nurhadijah(Elvina & Anitra, 2020)	
<b>Gaya kepemimpinan (X2)</b>	Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>• Kemampuan memotivasi</li> <li>• Kemampuan komunikasi</li> <li>• Kemampuan mengendalikan bawahan</li> <li>• Kemampuan mengendalikan emosi</li> </ul>	Likert 1-5
Hasibuan (Aini, n.d.)			
		Kartono (Nadila, 2022)	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerja sama</li> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Kuantitas kerja</li> </ul>	Likert 1-5
Mangkunegara (Lumban Gaol, 2022)		Mangkunegara (Salim Basalamah et al., 2023)	

### Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data di penelitian ini adalah:

#### *Angket*

Angket adalah alat survei atau kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah responden tentang topik tertentu. Dengan menggunakan skala likert untuk pengukuran dapat memberikan gambaran, pendapat, atau data terkait dengan suatu subjek dari individu yang terlibat atau terpengaruh oleh topik tersebut. Sugiono (Suhariyanto, 2023).

#### *Dokumentasi*

Dokumentasi merujuk pada proses atau hasil dari mencatat, merekam, atau memperoleh informasi secara tertulis atau visual. Ini bisa berupa catatan tertulis, gambar, video, atau rekaman lain yang merekam detail tentang suatu kejadian, proses, atau informasi tertentu. Dokumentasi penting dalam banyak bidang, baik itu dalam konteks bisnis, ilmiah, medis, atau teknis, karena membantu dalam memelihara catatan, mentransmisikan informasi, serta memberikan rujukan atau pedoman untuk masa depan.

### Teknik Pengolahan dan Analisis Data

#### *Uji Validitas dan Reliabilitas instrument*

Uji validitas dan reliabilitas adalah langkah penting dalam pengembangan instrumen atau alat pengukuran, seperti kuesioner atau tes, untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dan memberikan pengukuran yang akurat.

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah penting dalam mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas membuktikan apakah instrumen tersebut mengukur variabel atau konstruk yang dimaksud dengan akurat.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah langkah penting dalam menilai seberapa konsisten dan stabil suatu instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang sama jika digunakan secara berulang. Ini menunjukkan seberapa dapat diandalkan instrumen tersebut dalam mengukur suatu variabel atau konstruk

**Teknik analisis data**

Teknik analisis data yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan software SPSS

**Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Youngnam Belt di Busan korea Selatan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Profil perusahaan**

Youngnam Belt telah berdiri selama 25 tahun di Kota Busan, Korea Selatan, berfokus pada produksi dan mensuplai karet conveyor ke berbagai perusahaan manufaktur di Korea Selatan dan beberapa negara di Asia. Perusahaan ini menjadi tolak ukur dalam industri. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan seperti PT. YoungNam Belt karena berdampak pada efisiensi, kualitas produk, dan daya saing perusahaan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja yang kuat sangat penting untuk membuat lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan berfokus pada mencapai tujuan bersama.

**Deskripsi Responden**

Tabel 3. Demografi Responden

No	Jenis kelamin	Frek	%
1	LK	84	75.7
2	PR	27	24.3
<b>Jumlah</b>		111	100
No	Umur	Frek	%
	20 - ≤ 25 tahun	32	28.8
	25 - ≤ 30 tahun	26	23.4
	30 - ≤ 35 tahun	26	23.4
	> 35 tahun	27	24.3
<b>Jumlah</b>		111	100
No	Pendidikan	Frek	%
	SMP	1	0.9
	SMA	54	48.6
	Diploma / Sajrana	53	47.7
	Pasca Sarjana	3	2.7
<b>Jumlah</b>		111	100
No	Masa Kerja	Frek	%
	1 – 2 tahun	23	20.7
	2 – 3 tahun	24	21.6
	3 – 4 tahun	23	20.7
	> 4 tahun	41	36.9
<b>Jumlah</b>		111	100

Berdasarkan pada hasil penelitian, dapat kita lihat pada tabel demografi yang menunjukkan bahwa 75.7% karyawan adalah laki-laki sedangkan 24.3% adalah perempuan, jika kita melihat dari demografi umur terdapat 28.8% adalah rentang usia 20 - ≤ 25, 23.4% adalah tahun 25 - ≤ 30 tahun, 23.4% adalah 30 - ≤ 35 tahun, dan 24.3% adalah > 35 tahun, artinya mayoritas karyawan berada pada 20 - ≤ 25 tahun . Dilihat dari demografi

Pendidikan 0.9% SMP, 48.6% adalah Pendidikan SMA, 47.7% adalah Pendidikan diploma/sarjana, dan 2.7% adalah pasca sarjana. Dan jika melihat dari demografi masa kerja terdapat 20.7% adalah 1 – 2 tahun, 21.6 % adalah 2 – 3 tahun, 20.7% adalah 3 – 4 tahun, dan 36.9% untuk > 4 tahun, artinya dari demografi tersebut bahwa masa kerja > 4 tahun adalah mayoritas karyawan di perusahaan.

### Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Menurut Ghozali (Helen, 2021) uji validitas ialah sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner dalam penelitian. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan atau pernyataannya dapat menunjukkan hasil yang akan diukur Ghazali(Helen, 2021). Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, uji validitas untuk setiap indikator dianggap valid. Hasil uji validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Ouput test of validity corelation pearson

No	Indikator	R hitung	Sig	Ket	No	Indikator	R hitung	Sig	Ket
1	X1.1	0,689	0,000	Valid	21	X2.9	0,565	0,000	Valid
2	X1.2	0,708	0,000	Valid	22	X2.10	0,549	0,000	Valid
3	X1.3	0,714	0,000	Valid	23	X2.11	0,614	0,000	Valid
4	X1.4	0,617	0,000	Valid	24	X2.12	0,631	0,000	Valid
5	X1.5	0,580	0,000	Valid	25	X2.13	0,792	0,000	Valid
6	X1.6	0,560	0,000	Valid	26	X2.14	0,875	0,000	Valid
7	X1.7	0,631	0,000	Valid	27	X2.15	0,804	0,000	Valid
8	X1.8	0,612	0,000	Valid	28	Y.1	0,689	0,000	Valid
9	X1.9	0,568	0,000	Valid	29	Y.2	0,708	0,000	Valid
10	X1.10	0,539	0,000	Valid	30	Y.3	0,714	0,000	Valid
11	X1.11	0,635	0,000	Valid	31	Y.4	0,617	0,000	Valid
12	X1.12	0,648	0,000	Valid	32	Y.5	0,580	0,000	Valid
13	X2.1	0,678	0,000	Valid	33	Y.6	0,560	0,000	Valid
14	X2.2	0,692	0,000	Valid	34	Y.7	0,631	0,000	Valid
15	X2.3	0,727	0,000	Valid	35	Y.8	0,612	0,000	Valid
16	X2.4	0,623	0,000	Valid	36	Y.9	0,568	0,000	Valid
17	X2.5	0,589	0,000	Valid	37	Y.10	0,539	0,000	Valid
18	X2.6	0,549	0,000	Valid	38	Y.11	0,635	0,000	Valid
19	X2.7	0,615	0,000	Valid	39	Y.12	0,648	0,000	Valid
20	X2.8	0,623	0,000	Valid					

Sumber : Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji SPSS yang di lakukan dapat kita lihat di tabel 4 diatas bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada kolom koefisien korelasi setiap pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  yaitu 0.1865 dengan jumlah sampel responden adalah 111 responden ( $n= 111$ ) dan alpha 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indicator variable  $X_1$  (Budaya kerja), Variabel  $X_2$  (Gaya kepemimpinan) dan variable Y (Kinerja karyawan) adalah valid dan dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

### Uji Reabilitas

Table 5. Output test of reliability



<i>Contstruct</i>	<i>Contstruct of reliability</i>	<i>Evaluation model</i>
<i>Budaya kerja ( X1)</i>	0.857	<i>Reliabel</i>
<i>Gaya Kepemimpinan ( X2)</i>	0.910	<i>Reliabel</i>
<i>Kinerja karyawan ( Y)</i>	0.857	<i>Reliabel</i>

Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 Sugiyono (Natassja, 2022). Berdasarkan hasil Uji reabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600, sehingga semua variabel lulus uji validitas dan memiliki kemampuan untuk mengukur variabel dependen secara efektif.

**Uji Prasyarat**

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (Anggreini, 2022) Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

**a. Normalitas**

Table 6. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
		Budaya Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
	N	111	111	111
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	22,09	27,98	22,09
	Std. Deviation	5,562	8,028	5,562
Most Extreme Differences	Absolute	,063	,083	,063
	Positive	,063	,083	,063
	Negative	-,049	-,053	-,049
Test Statistic		,063	,083	,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,057 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS, (2024)

Data yang dianggap baik untuk representasi populasi data ialah pola distribusi normal, yang berarti tidak condong ke kiri atau ke kanan, Priyanto(Natassja, 2022). Data di atas dianggap berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas, karena hasil uji normalitas satu sampel Kolmogorov Smirnov menunjukkan signifikansi di atas 0,05.

**b. Multikolinearitas**

Ghozali dalam(Anggreini, 2022) Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas).

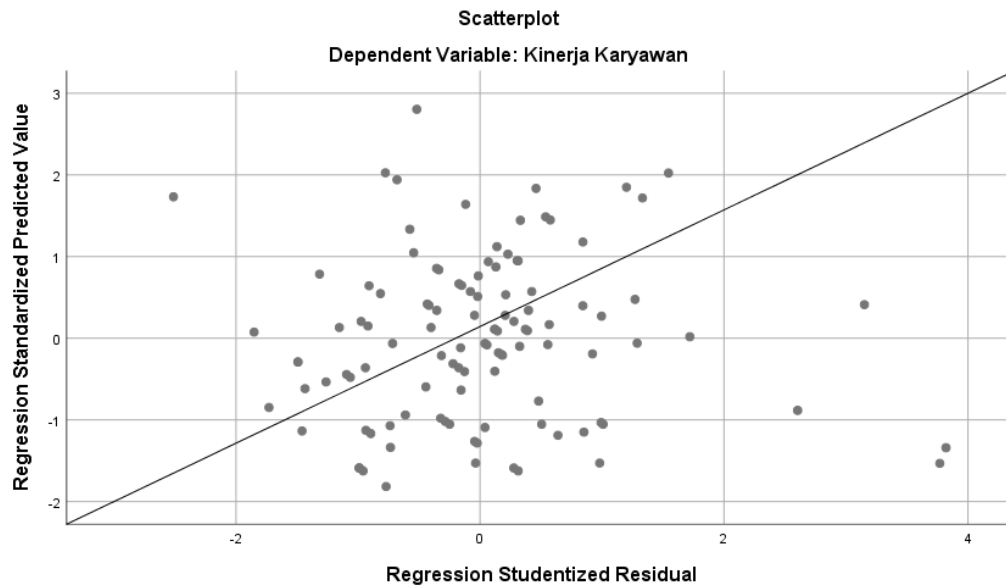
Table 7. Uji multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
	Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,144	0,000		

Budaya Organisasi	2,478	0,015	0,597	1,676
Gaya Kepemimpinan	6,040	0,000	0,597	1,676

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Semua variabel tidak menunjukkan tanda terjadinya multikolinearitas, karena hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF setiap variabel independen tidak lebih dari 10, dan toleransi lebih dari 0,10.



### c. Autokolerasi

Menurut Ghozali (Anggreini, 2022) tujuan dari uji autokorelasi adalah mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 8. Uji Autokolerasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,699 <sup>a</sup>	0,489	0,480	4,013	2,269

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, (2024)

Nilai dU untuk 2 variabel independen dan 111 responden adalah 1.7273 dan nilai dLnya 1.6540. Sehingga nilai 4-dU ( $4 - 1.7273$ ) = 2,273. Nilai dari tabel hasil analisis durbin Watson sebesar 2,269. Jika dimasukkan dalam persamaan menjadi  $1.7273 < 2,269 < 2,273$  dapat disimpulkan bahwa data terhindar dari gejala autokorelasi.

### d. Uji Heterokedastifitas

Uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (Wardhyana, 2020), dilakukan untuk mengetahui apakah ketidaksamaan variabel dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain terjadi dalam model regresi. Karena diagram pencar tidak membentuk pola atau acak, dapat

dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heterokedstisitas. Oleh karena itu, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengembangan karier berdasarkan masukan variabel independennya, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas.

### Analisis Regresi Linier berganda

Tabel 9. Regresi linier

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,785	1,637		4,144	0,000
	Budaya Organisasi	0,221	0,089	0,221	2,478	0,015
	Gaya Kepemimpinan	0,373	0,062	0,538	6,040	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear menunjukkan nilai konstanta 6.785 dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel dapat dilihat pada kolom B. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,221, dan koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,373. Sehingga, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:  $Y = a + bX_1 + bX_2 + \epsilon$

$$Y = 6,785 + 0,221 X_1 + 0,373 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $a = 6.785$  : adalah nilai konstanta, dimana dipengaruhi oleh variable  $X_1$  (Budaya kerja), Variabel  $X_2$  (Gaya kepemimpinan) maka Kinerja karyawan sebesar 6.785
- $b_1 = 0.221$  adalah nilai koefisien regresi variable  $X_1$  memberikan nilai 0.221 (bertanda positif) yang berarti bahwa jika  $X_1$  naik sebesar 1 satuan maka variable Y akan naik sebesar 0.221, dan disimpulkan bahwa jika  $X_1$  semakin baik maka Y akan semakin baik pula.
- $b_2 = 0.373$  adalah nilai koefisien regresi variable  $X_2$  memberikan nilai 0.373 (bertanda positif) yang berarti bahwa jika  $X_2$  naik sebesar 1 satuan maka variable Y akan naik sebesar 0.373, dan disimpulkan bahwa jika  $X_2$  semakin baik maka Y akan semakin baik pula.
- Standar error sebesar 1.637 artinya keseluruhan variable yang dihitung menggunakan uji SPSS memiliki tingkat error atau kesalahan sebesar 1.637. Semakin rendah nilai standar error, semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi dalam data.

Berdasarkan uji dan analisis yang dilakukan maka regresi yang didapat menunjukkan bahwa, faktor variable budaya kerja  $X_1$  ( $b_1 = 0.221$ ) adalah faktor terendah yang mempengaruhi kinerja, sementara faktor gaya kepemimpinan  $X_2$  ( $b_2 = 0.373$ ) adalah faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (parsial)

Adalah untuk menjelaskan variabel dependen, uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, Ghazali (Wardhyana, 2020).

Tabel 10. Uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,785	1,637		4,144	0,000
1 Budaya Organisasi	0,221	0,089	0,221	2,478	0,015
Gaya Kepemimpinan	0,373	0,062	0,538	6,040	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, (2024)

Berdasarkan hasil uji *T statistic*, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai nilai *t statistic* 2,478 dan signifikansi  $0,015 < 0,05$  yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai nilai *t statistic* 6,040 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**.

#### Uji F (Simultan)

Seperti yang dinyatakan oleh Ismanto & Pebruary(Monica, 2023), uji F adalah tahap di mana seseorang menentukan apakah model regresi yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen layak digunakan.

Tabel 11. Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1664,052	2,000	832,026	51,671	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1739,048	108,000	16,102		
	Total	3403,099	110,000			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Data Primer, (2024)

Berdasarkan hasil uji anova output SPSS dapat kita ketahui bahwa kriteria hipotesis uji f yang dilakukan sebagai berikut:

$H_0$  = Kinerja secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya kerja dan gaya kepemimpinan

$H_1$  = Kinerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya kerja dan gaya kepemimpinan

Berdasarkan hipotesis pengujian  $H_0$  ditolak bila  $sign > 0.05$  dan  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$   $H_a$  diterima bila  $sign > 0.05$   $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ . Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS didapat hasil uji metode F, dimana tingkat signifikan yang didapat lebih kecil yakni 0.000 dari standar yakni 5% atau 0.05 dan hasil perbandingan antara ( $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ )  $51.671 \geq 2.30$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan

$H_0$  ditolak atau budaya kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja (Y)

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ), menurut Priyatno (Monica, 2023) adalah ukuran tingkat kemampuan model regresi untuk menjelaskan variabel terikat atau dependen.

Tabel 12. Koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 <sup>a</sup>	0,489	0,480	4,013

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R Square* menunjukkan angka 0,489, artinya variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu memprediksi variabel dependen sebesar 48,9%. Kemudian sisanya, sebesar 51.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear menunjukkan nilai konstanta 6,785 dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel dapat dilihat pada kolom B. Koefisien regresi Pengerahuan peraturan perpajakan sebesar 0,221, dan koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,373. Sehingga, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:  $Y = 6,785 + 0,221 X_1 + 0,373 X_2 + \epsilon$ , artinya nilai konstanta, dimana dipengaruhi oleh variable  $X_1$  (Budaya kerja), Variabel  $X_2$  (Gaya kepemimpinan) maka Y (kinerja) sebesar 6.785. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai nilai *t statistic* 2,478 dan signifikansi  $0,015 < 0,05$  yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa **H<sub>1</sub> diterima**. Sedangkan untuk Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai nilai *t statistic* 6,040 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa **H<sub>2</sub> diterima**. dan Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS didapat hasil uji metode F, dimana tingkat signifikan yang didapat lebih kecil yakni 0.000 dari standar yakni 5% atau 0.05 dan hasil perbandingan antara ( $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ )  $51.671 \geq 2.30$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau budaya kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja (Y)

Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Salim Basalamah et al., 2023) Studi menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan; dan (2) budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sejalan dengan (Ramdhani, 2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan hasil yang sangat kuat; 2) ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan hasil yang sangat kuat; dan 3) ada pengaruh positif dan signifikan secara keseluruhan terhadap Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Dari hasil penelitian (Mardiani N S, 2021), yang menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan PT Asno Horie Indonesia.

Menurut penelitian (Nurkarim, 2023), gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,864 terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT Swadharma Sarana Informatika harus disesuaikan dengan keadaan dan kondisi saat ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Youngnam Belt, Busan Korea Selatan, sebagai berikut; Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  2,478 dan  $t_{tabel}$  1.65870 terdapat hubungan linier antara budaya kerja  $X_1$  dan kinerja Y secara signifikan *linearity* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  6,040 dan  $t_{tabel}$  1.65870 terdapat hubungan linier antara gaya kepemimpinan  $X_2$  dan Kinerja Y secara signifikan *linearity* sebesar  $0.000 < 0.05$ . jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hasil uji SPSS didapat hasil uji metode F, dimana tingkat signifikan yang didapat lebih kecil yakni 0.000 dari standar yakni 5% atau 0.05 dan hasil perbandingan antara ( $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ )  $51,671 \geq 2.30$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau budaya kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja (Y).

Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Youngnam Belt, Busan Korea Selatan, dari hasil penelitian sebagai berikut: 1. Pengaruh dari budaya kerja yaitu, aspek sikap pegawai terhadap pekerjaan harus ditingkatkan dalam hal senang menerima tugas dan aspek perilaku pegawai saat bekerja harus ditingkatkan dalam hal jujur. Dengan peningkatan kedua aspek ini, kinerja pegawai akan meningkat. 2. Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan: Dalam aspek gaya kepemimpinan, partisipasi ditingkatkan dalam hal memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyuarakan pendapat mereka karena tugas-tugas teknis dilakukan oleh bawahan, sehingga bawahan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. 3. Untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam hal pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan fungsi dan kewajiban masing-masing, sehingga hasil pekerjaan maksimal sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Selain itu, dari segi kuantitas, agar hasil pekerjaan maksimal dalam hal pemberian tugas dan tanggung jawab harus secara adil dan tidak dibebankan kepada satu orang karyawan saja, sehingga karyawan dapat melakukannya dengan maksimal

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, I. N. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Pt Bank Bca Tbk Cabang Kalimantan JAKARTA TIMUR*. Retrieved January 11, 2024, from <http://repository.stei.ac.id/7476/3/BAB%202.pdf>
- Anggreini, M. (2022). *Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan dengan Good Corporate Governance sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Sektor Barang Konsumen Primer yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020* [Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie]. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4058/4/>

- Elvina, A., & Anitra, V. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur* (Vol. 2, Issue 1). <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1595>
- Fandy, A. (2020). *Budaya Kerja Menurut Para Ahli & Jenis Budaya Kerja*. <https://www.Gramedia.Com/>.
- Helen. (2021). Pengaruh Customer Relationship Management (ERHA Clinic) terhadap Loyalitas Pelanggan ERHA Clinic (Survey pada Member ERHA Clinic). *Kc.Umn.Ac.Id*. <https://kc.umn.ac.id/id/eprint/16662>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/367/193>
- Lumban Gaol, P. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. In *Jurnal Sumber Daya Aparatur* (Vol. 4, Issue 2). <https://digilib.unila.ac.id/22778>
- Mardiani N, S. D. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Mauldy, I. (2020). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Alfamart Matraman Raya 3 Jakarta Timur). *Repository.Stei.Ac.Id*. <http://repository.stei.ac.id/1667>
- Monica, B. (2023). *Pengaruh Kebijakan Hutang, Profitabilitas, Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020*. [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia ]. <https://idx.co.id/id/>
- Nadila, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Di Cv Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya). *Repositori Universitas Siliwangi Tasikmalaya*. <http://repositori.unsil.ac.id/8276/>
- Natassja, E. (2022). *Efek Penggunaan Girlband K-Pop Twice sebagai Brand Ambassador terhadap Peningkatan Nilai Merek Scarlett Whitening*. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4277/>
- Nurkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 05(03), 7122–7129. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1501>
- Putri Yulia, H., & Rakhmanita, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT Multi Teknik Telaga Indonesia Tangerang Banten Indonesia. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(4), 122–135. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i4.658>
- Ramdhani, M. L. (2019). *Pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bogor*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/84pw2>
- Risky Nur Adha, N. Q. A. H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 47–62.
- Rumawas, W., & Sos, S. (2021). *Manajemen Kinerja*.

- Salim Basalamah, Ilham Basir, B., Dahmayanti, A., Rahmadani, N., Indah Mustikarani, D., & Fadel, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan). *YUME : Journal of Management*, 6(3), 254–264.
- Suhariyanto, J. (2023). THE INFLUENCE OF CONSUMER BEHAVIOR ON ONLINE PURCHASE DECISIONS THROUGH GOFOOD IN BANDUNG CITY under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Suhariyanto, J., Nurwulandari, A., & Adnyana, M. (2021). Analysis of Factors Affecting Consumer Behavior to Watch Kick Andy Program at Grand Studio Metro TV Kedoya, West Jakarta. In *ENDLESS: Journal of Futures Studies* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/endless.v4i2.60>
- Wardhyana, R. (2020). *Pengaruh Likuiditas, Leverage, Dan Propitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Tekstil dan Garmen Yang Terdaftar di BEI Tahun 2015-2019)* [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.]. <http://repository.stei.ac.id/1207/4>
- Wsk, G. (2023, July 29). *Purposive sampling: Definisi, Teknik, Rumus, contoh*. Wikielektronika. <https://wikielektronika.com/purposive-sampling-adalah/>
- Zuldesiah, Z., Gistituati, N., & Sabandi, A. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 663–671. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.791>



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**