

PENGARUH KEPEMIMPINAN, ORIENTASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT SAMKYUNG JAYA BUSANA AMPEL BOYOLALI (STUDI KASUS QA/QC *DEPARTEMENT*)

Dwi Puji Lestari¹⁾, Hari Purwanto²⁾, Alean Kistiani Hegi S.³⁾, Unna Ria Safitri⁴⁾ Ranthy Pancasasti⁵⁾

^{1) 2) 3) 4) 5)}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Boyolali
Jln. Pandanaran No.405 Dusun 1 Winong, Kab. Boyolali, 57315

e-mail: dwipujilestari462@gmail.com¹⁾, hariharipoer@yahoo.co.id²⁾, alean.kistiani@gmail.com³⁾,
unnaria68@gmail.com⁴⁾ ranthvipb5@gmail.com⁵⁾

ABSTRAK

Studi pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk memeriksa bagaimana kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi di PT Samkyung Jaya Busana Boyolali. Populasi dan sampel pada pembahasan ini yaitu yang cakupannya di bagian pegawai QA/QC sebanyak 259 pegawai, menggunakan jenis metode kuantitatif. Teknis analisis data regresi linier berganda yang didapat secara langsung dari hasil olah data tabulasi pengisian kuesioner yang sudah disebar. Hasil analisis dari kesimpulan yang sudah dibahas memperlihatkan adanya variabel dalam kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh secara parsial sebab perolehan angka sig $0,201 > 0,05$. Variabel orientasi kerja secara parsial memperlihatkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebab angka sig $0,000 < 0,05$. Secara parsial budaya organisasi tidak memperlihatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai karena angka sig $0,516 > 0,05$. Maka disimpulkan ketiga variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Uji determinasi menjelaskan adanya variabel independen berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Samkyung Jaya Busana Boyolali sebesar 60,7%.

Kata kunci : Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The discussion study in this research aims to examine how employee performance is influenced by leadership, work orientation and organizational culture at PT Samkyung Jaya Busana Boyolali. The population and sample in this discussion covers 259 QA/QC employees, using quantitative methods. Technical analysis of multiple linear regression data obtained directly from the results of tabulated data processing for filling out questionnaires that have been distributed. The results of the analysis from the conclusions that have been discussed show that the existence of variables in employee performance is not partially influenced by the result of obtaining a sig number of $0.201 > 0.05$. The work orientation variable partially shows a significant influence on employee performance because the sig number is $0.000 < 0.05$. Partially, organizational culture does not show an influence on employee performance because the sig number is $0.516 > 0.05$. So it is concluded that the three variables simultaneously influence employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$. The determination test explains that the existence of independent variables has an influence on the performance of PT Samkyung Jaya Busana Boyolali employees by 60.7%.

Keywords: *Leadership, Work Orientation, Organizational Culture, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Di lingkup sebuah perusahaan terdapat unsur yang sangat penting yang berperan sebagai perencana serta pelaku aktif dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan baik mereka yang berkedudukan sebagai atasan maupun bawahan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan kondisi dan keadaan mereka yang memiliki perbedaan mulai dari segi jenis kelamin, usia, latar pendidikan, status maupun yang lainnya. Hal ini terjadi dikarenakan baik dan buruknya kinerja yang terjadi dalam perusahaan beberapa besar disebabkan karena aspek manusia sebagai pemeran dalam bekerja. Kualitas performa sumber daya manusia yang bagus akan memperoleh hasil kinerja yang memuaskan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting. Berkaitan dengan pengarahan atasan terhadap bawahannya melingkupi semua pekerjaan. Pemimpin yang baik pastinya akan mendapatkan kinerja yang baik karena mampu merangkul bawahannya dan bawahannya akan merasa segan terhadap pemimpin mereka dengan memberikan hasil kerja yang baik. Sebagai pemimpin harus mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Berbagai bentuk gaya kepemimpinan yang diaplikasikan pada sebuah perusahaan bisa membantu mewujudkan efisiensi kerja yang positif untuk para karyawan.

Terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap perilaku pegawai yaitu sistem yang diterapkan didalam perusahaan itu sendiri, yang yang sering disebut dengan budaya perusahaan. Manusia sebagai makhluk sosialitas yang tidak dapat berjalan tanpa orang lain, tentunya tidak bisa terhindar dari bermacam-macam etika dan budaya yang ada pada perusahaan. Budaya perusahaan sangat berpengaruh terhadap cara karyawan bersopan santun, langkah melaksanakan tanggung jawabnya, dan proses melihat masa depan dengan pengetahuan yang lebar ditetapkan oleh norma, etika dan keyakinannya.

Masih ada hal lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni orientasi kerja dimana pegawai yang baru direkrut disambut di tempat kerja barunya dan diperkenalkan dengan pekerjaan, perusahaan, lingkungan kerja, dan rekan kerja. Hal ini biasanya terjadi pada hari-hari pertama mereka bekerja. Dengan tujuan untuk membantu pegawai baru merasa diterima dan member mereka pemahaman yang jelas tentang peran mereka dan semua sumber daya, peralatan, dan instruksi yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Dari paparan tersebut diatas, maka penulis membuat tujuan kesimpulan guna melaksanakan kajian ini dengan tema **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, ORIENTASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT SAMKYUNG JAYA BUSANA AMPEL BOYOLALI (STUDI KASUS QA/QC DEPARTEMENT)”**.

Mengacu pada masalah-masalah yang terjadi dalam latar belakang dan sudah terpapar diatas, dapat disimpulkan adanya rumusan dari masalah yang dijelaskan dibawah ini : 1.

1. Bagaimana kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Samkyung Jaya Busana?

2. Bagaimana orientasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Samkyung Jaya Busana?

3. Bagaimana budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Samkyung Jaya Busana?

4. Bagaimana kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Samkyung Jaya Busana?

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah strategi kolaborasi diantara pegawai guna menggapai maksud organisasi sejalan pada perlakuan tugas-tugas perencanaan, pengelolaan, personalia, pengontrolan evaluasi, kepemimpinan dan pengawasan (Afandi, 2021). Strategi tersebut bisa mengarahkan tergapainya tujuan dan target yang sudah putuskan sebelumnya dengan penggunaan baik SDM dan sumber daya organisasi lain untuk menggapai perolehan yang tentunya optimal dan efisien.

Pendapat Ni Kadek & John (2019:2) “MSDM adalah startegi mengantarkan target daripada organisasi melalui peran fungsi pegawai ataupun orang yang berada di dilingkupnga. Seseorang maupun pegawai yang diatur agar memiliki keahlian serta kompetensi terarah yang dibutuhkan dalam memenuhi pekerjaannya”. Ini adalah struktur yang menelaah keterkaitan dan peran fungsi manusia pada sebuah entitas perusahaan.

2.1.3 Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2020:213) yang menyimpulkan adanya “Kepemimpinan

merupakan tindakan-tindakan memberikan arahan kepada orang lain guna menggapai perolehan yang sesuai harapan dengan strategi mengatur, mengedukasi, dan memberikan dampak positif ke orang lain”. Mengacu penjelasan yang dipaparkan oleh para ahli, maka bisa diambil kesimpulan adanya gaya kepemimpinan merupakan strategi dan proses yang diperlukan dan dibutuhkan oleh individu sebagai pemimpin guna mengelola bawahannya dalam memenuhi target dari pada organisasi.

2.1.4 Budaya Organisasi

Kemudian Luthans (2006) dalam Hendra (2020) menyimpulkan adanya Budaya Organisasi sebagai kaidah-kaidah dan aturan-aturan yang memberikan arah tingkah laku anggota organisasi. Dari paparan penjelasan tersebut diambil kesimpulan adanya pengertian terkait merupakan perlengkapan etika dan kepercayaan yang dipedomani oleh tiap pegawai instansi pada kehidupan sehari-hari yang membuat cara orang bertingkah laku pada kesehariannya waktu didalam organisasi yang mengidentifikasi perbedaan organisasi yang satunya dengan organisasi lain.

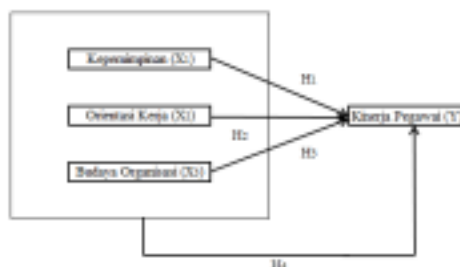
2.1.5 Orientasi Kerja

Smalley (2010) beropini dalam (Yona, et al., 2019) “Orientasi pegawai baru suatu hal fungsi berharga pada saat membentuk dan mengatur seluruh pegawai yang dicalonkan, pada masa tersebutlah menjadikan perasaan ketika pertama kali untuk karyawan baru hingga akhirnya memberi dampak tingkah laku nantinya seorang karyawan”. Dari uraian penjelasan diatas disimpulkan bahwa orientasi kerja merupakan pengenalan atau pengarahan yang diberikan kepada pegawai baru untuk dapat mengenal lebih dalam pada perusahaan serta nilai-nilai di dalamnya termasuk peran serta tanggung jawabnya.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Menurut Adhari (2020:77) menyimpulkan adanya kinerja pegawai adalah “Perolehan yang dipakai oleh peranan pekerjaan khusus atau tindakan aktivitas dalam tugas yang berkaitan pada waktu tertentu, dimana memberikan pandangan karakter dan jumlah dari tugas yang dilakukan”. Dari pendapat diatas bisa diambil kesimpulan adanya kinerja merujuk pada perolehan tugas atau insentif yang digapai oleh seseorang, tim, atau entitas organisasi dalam melakukan tugas, tanggung jawab, atau kewajiban yang diberikan.

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka Berfikir

Budaya Organisasi (X3)

Keterangan :

Variable Independent (Bebas) :
Kepemimpinan (X1)

Orientasi Kerja (X2)

Variable dependent (Terikat) : Kinerja Pegawai (Y)

3. Metode Penelitian

Studi pembahasan dengan tipe kuantitatif yang merujuk di cara/strategi yang digunakan pada penelitian. Dengan menggunakan model penelitian kuesioner merupakan cara dan strategi untuk mengumpulkan informasi berbentuk data diaplikasikan dengan strategi membagikan

pernyataan kepada responden mengenai semua variabel. Sumber data dalam kajian yang dilakukan mencakup data primer dan sekunder.

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Dilihat dari kajian, populasi terdiri dari semua pegawai di PT Samkyung Jaya Busana Departemen QA/QC, dengan total 259 pegawai.

3.2.2 Sampel

Dalam kajian yang dikerjakan, pengangkatan sampel yang akan dipakai adalah teknik sampling jenuh, yang menurut Sugiono (2019) :”Teknik pengambilan sampel apabila seluruh yang berkaitan di populasi dijadikan sampel”. Dan setelah pengembalian kuesioner ternyata ada 121 orang pegawai yang telah mengisi kuesioner yang telah tersebar pada kajian ini.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah pegawai atau karyawan PT Samkyung Jaya Busana yang tergabung dalam departemen QA/QC, dengan jumlah pegawai sebanyak 259 orang. Lokasi PT Samkyung Jaya Busana bertempat di Dk. Tiris, RT 01 / RW 12, Desa Candi, Ampel, Boyolali, dan telah beroperasi sejak tahun 2016.

3.3 Operasional Variabel dan Pengukuran

Tabel 1
Definisi Variabel dan Pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	No Pernyataan	Skala	Sumber
Kepemimpinan	Sikap Pemimpin	1. Kenyamanan	1	Ordinal	Kuesioner
		2. Kerja sama	2		
		3. Komunikasi	3		
		4. Saling menghargai	4		
		5. Perubahan	5		
		6. Perbedaan pendapat	6		
		7. Strategi bekerja	7		
Orientasi Kerja	Orientasi	1. Sosialisasi	1	Ordinal	Kuesioner
		2. Aspirasi pegawai	2		
		3. Kesejahteraan	3		
		4. Keahlian pegawai	4		
		5. Hak dan kewajiban	5		
		6. Sistem orientasi	6		
		7. Misi orientasi	7		
Budaya Organisasi	Peraturan	1. Kesempatan	1	Ordinal	Kuesioner
		2. Peraturan	2		
		3. Sanksi	3		
		4. Koherensi	4		
		5. Sistem pelayanan	5		
		6. Sikap jujur	6		
		7. Imbalan	7		
Kinerja Pegawai	Perilaku pegawai	1. Prioritas	1	Ordinal	Kuesioner
		2. Inisiatif	2		
		3. Absensi	3		
		4. Urut gigi	4		
		5. Perijinan	5		
		6. Sikap kejujuran	6		
		7. Taat pada arahan	7		

Sumber data diolah 2024

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Data

Studi pembahasan, didapatkan dengan membagikan langsung kuesioner yang berisi 28 pernyataan untuk departemen QA/QC yang berjumlah 259 pegawai. Dengan distribusi penyebaran kuesioner yang kembali berjumlah 121 pegawai.

4.1.1 Karakteristik Responden

Pada studi pembahasan ini yang diangkat kriteria responden adalah seluruh pegawai

PT Samkyung Jaya Busana bagian QA/QC yang berjumlah 259 orang pegawai yang telah bekerja dibagian ini selama 1 tahun lebih ataupun kurang dari 1.

4.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Disimpulkan bahwa dipandang dari jenis kelamin para pegawai, laki-laki 5 orang atau setara 4,1 % dan perempuan 116 orang atau setara 94,9 %.

4.1.3 Berdasarkan Usia

Dilihat dari sisi umur atau usia, untuk usia 18-20 tahun berjumlah 9 orang responden atau sekitar 7,4%, usia 21-30 tahun terdapat 86 orang atau 71,1 %, usia 1-40 tahun ada 24 orang atau 19,8 %, dan usia 41-50 tahun jumlahnya 2 orang atau setara 1,7 %.

4.1.4 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dilihat dari segi pendidikan terakhir, terdapat 4 orang berpendidikan SMP atau sekitar 3,3 %, SMA / SMK berjumlah 108 orang atau sekitar 89,3 %, 4 orang responden berpendidikan D3 / D4 atau sekitar 3,3 %, dan 5 orang responden berpendidikan S1 atau sekitar 4,1 %.

4.1.5 Berdasarkan Masa Kerja

Dilihat dari waktu kerjanya, mereka yang bekerja <1 tahun ada 18 orang responden atau 14,9 %, 1-2 tahun bekerja terdapat 37 orang responden atau sekitar 30,6 %, yang bekerja 3-5 tahun jumlahnya 42 orang responden atau 34,7 %, dan mereka yang bekerja rentang 6-8 tahun terdapat 24 orang responden atau sekitar 19,8.

4.2 Interpretasi Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Dari 28 pernyataan dengan jumlah total 121 responden, bisa dijelaskan adanya seluruh butir setiap variabel disebutkan valid. Dibuktikan dengan seluruh variabel nilai sig $0,000 < 0,05$.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Olah Data	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,70	0,893	Reliabel
Orientasi Kerja (X2)	0,70	0,883	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,70	0,793	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,70	0,719	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Dari perolehan uji reabilitas, menjelaskan adanya angka *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel lebih tinggi dan membuktikan bahwa semua pertanyaan setiap variabel dinyatakan reliabel. Ditunjukkan dengan nilai X_1 (kepemimpinan) $0,893 > 0,70$, nilai X_2 (orientasi kerja) $0,883 > 0,70$, nilai X_3 (budaya organisasi) $0,793 > 0,70$, dan nilai Y (kinerja pegawai) $0,719 > 0,70$.

Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi .

Vol. xx, No. xx, (2024) pp. xx-xx

4.2.3 Uji Normalitas

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

	Cronbach Alpha
Kolmogorov-Smirnov Z	0,559
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,914

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Mengacu pada perolehan uji normalitas, maka semua variabel pada studi ini dinyatakan normal. Dan dibuktikan dengan nilai dari uji normalitas sebesar $0,914 > 0,05$.

4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4

Hail Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Jumlah P.Value
(Constant)	0,001
Program E-Samsat (X_1)	0,085
Samsat Keliling (X_2)	0,236
Sosialisasi Perpajakan (X_3)	0,342

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Dilihat dari hasil diatas dapat diartikan bahwa semua variabel tak terlihat permasalahan dengan heteroskedastisitas, yang artinya terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Ditunjukkan dengan nilai X_1 (kepemimpinan) $0,085 > 0,05$, nilai X_2 (orientasi kerja) $0,236 > 0,05$, nilai X_3 (budaya organisasi) $0,342 > 0,05$.

Tabel 5

Hail Uji Autokolerasi

Durbin-Watson	Keterangan
1,781	Tidak terdapat autokolerasi

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Disesuaikan dari uji autokolerasi, bisa dijelaskan simpulannya tidak mengalami autokorelasi disebabkan angka *Durbin Watson* adalah besarnya 1,781 dan angka 1,781 berada ditengah-tengah -2 sampai +2.

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengetahuan Wajib Pajak	0,401	2,492	Tidak terdapat multikolinearitas
Kesadaran Wajib Pajak	0,368	2,719	Tidak terdapat multikolinearitas
Sanksi Perpajakan	0,414	2,418	Tidak terdapat multikolinearitas
Kualitas Pelayanan Pajak	0,448	2,232	Tidak terdapat multikolinearitas

Untuk *tolerance* diperoleh lebih tinggi 0,01 dan VIF rendah 10. Penjelasan ini bisa dijelaskan adanya angka itu tidak terdapat multikolinearitas atau keterkaitan diantara variabel bebas didalam model regresi penelitian ini. Ditunjukkan dengan nilai X_1 (kepemimpinan) dengan *tolerance* $0,396 > 0,01$ dan angka VIF sebesar $2,525 < 10$, nilai X_2 (orientasi kerja) dengan *tolerance* $0,387 > 0,01$ dan angka VIF $2,583 < 10$, nilai X_3 (budaya organisasi) dengan *tolerance* $0,420 > 0,01$ dan VIF $2,379 < 10$.

4.2.7 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error	T	Sig.
(Constant)	4,816	0,777	6,202	0,000
(X_1)	0,102	0,079	1,287	0,201
(X_2)	0,534	0,075	7,098	0,000
(X_3)	0,053	0,081	0,516	0,516

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Megacu pada perolehan regresi linear berganda, model persamaan yang dipakai pada studi ini bisa diukur penjelasan dibawah:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \text{ atau Kinerja Pegawai} = 4,816 + 0,102 + 0,534 + 0,053.$$

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji t

Dalam variabel X1 diperoleh angka sebesar $0,201 > 0,05$ perolehan simpulannya variabel X1 atau variabel kepemimpinan tidak memperlihatkan pengaruh kepada kinerja pegawai. Dalam variabel X2 diperoleh angka sebesar $0,000 < 0,05$ perolehan simpulannya variabel X2 atau variabel orientasi kerja memperlihatkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil dari X3 diperoleh angka besarnya $0,516 > 0,05$ perolehan simpulannya variabel X3 atau variabel budaya organisasi tidak memperlihatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Uji F

Mengacu terhadap perolehan olah data, diperoleh angka sig $0,000 < 0,05$ yang menjelaskan H_0 ditolak. Simpulannya bisa dijelaskan adanya model regresi signifikan secara statistik dalam memeriksa kinerja pegawai atau bisa dijelaskan adanya X1, X2, dan X3 secara simultan memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mengacu pada perolehan koefisien determinasi ketiga variabel berpengaruh sebanyak 60,7% terhadap kinerja pegawai. Sisanya kinerja pegawai terdapat imbas oleh variabel selain itu.

4.4 Pembahasan Penelitian

Sesuai dengan pemeriksaan hipotesis setiap variabel penelitian diatas, menunjukkan bahwa :

1. Secara satu persatu kepemimpinan tidak memperlihatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai, penjelasan ini diperlihatkan dari perolehan angka sig $>$ dari pada 0,05 yaitu $0,201 > 0,05$.
2. Secara satu persatu orientasi kerja memperlihatkan pengaruh secara signifikan terhadap suatu kinerja pegawai, ditunjukkan berdasarkan nilai sig $0,000 < 0,05$.
3. Secara satu persatu budaya organisasi tidak memperlihatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan angka sig $0,516 > 0,05$.
4. Berdasarkan uji F (uji secara bersamaan), kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi memperlihatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan sig $0,000 < 0,05$.

5. Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada perolehan analisis data bisa ditarik kesimpulan penjelasan dibawah : 1. Secara parsial kepemimpinan tidak memperlihatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai, penjelasan ini diperlihatkan dengan hasil nilai sig $>$ dari pada 0,05 yaitu $0,201 > 0,05$. Suatu kinerja pegawai dapat dibahas oleh hal lain seperti disiplin kerja, motivasi dalam kerja, kepuasan kerja atau yang lainnya. Yang artinya dari segi gaya kepemimpinan disuatu perusahaan tidak mempengaruhi terhadap suatu kinerja pegawai. Dikarenakan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dan kurang efektif di suatu perusahaan dengan situasi dan kondisi diperusahaan. Yang akan mengakibatkan pencapaian target kurang optimal serta akan berakibat pada saat deadline waktu pengiriman produk. Sehingga H_1 diterima. 2. Pada pengujian parsial orientasi kerja memperlihatkan pengaruh secara signifikan terhadap suatu kinerja pegawai, ditunjukkan berdasarkan yaitu $0,000 < 0,05$. Yang artinya suatu orientasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena saat seorang pegawai berorientasi terhadap suatu pekerjaan dan perusahaan akan menciptakan kinerja yang optimal dan akan menghasilkan perolehan yang optimal pula. Sehingga H_2 ditolak. 3. Pada pengujian parsial budaya organisasi tidak memperlihatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut diperlihatkan pada angka yakni $0,516 > 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan jika suatu budaya yang sudah ada didalam suatu perusahaan tidak memiliki pengaruh dikarenakan masih tinggi pegawai yang acuh terhadap sebuah aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk ditaati oleh pegawai, contohnya seperti ID card tertinggal atau bahkan hilang, keterlambatan masuk kerja, membawa makanan masuk kedalam perusahaan yang sudah jelas itu hal-hal yang dilarang karena setiap hari masih saja ada panggilan oleh pihak HRD terhadap mereka yang melanggar. Sehingga H_3 diterima. 4. Berdasarkan uji F (uji secara bersamaan), ketiga variabel memperlihatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat adanya angka $0,000 < 0,05$ simpulannya H_a diterima. Pada koefisien determinasi sebesar 0,607, artinya sebesar 60,7%

suatu kinerja pegawai bisa dibahas oleh kepemimpinan, budaya orientasi kerja dan budaya organisasi, sedangkan selebihnya sebesar 39,3% bisa dibahas oleh aspek lain yang tidak dibahas dalam kajian ini. Sehingga H4 ditolak.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan pada studi pembahasan ini :

1. Pada saat penghimpunan data, informasi yang ditanggapi oleh responden dengan kuesioner yang telah diberikan cenderung bukan respons mereka yang sesungguhnya. Penjelasan ini sebabkan tiap-tiap responden mempunyai pemikiran dan pemahaman yang tidak sama setiap aspek.
2. Waktu penelitian untuk mengumpulkan data terkait variabel di PT Samkyung Jaya Busana Boyolali terbilang singkat yaitu dari bulan maret - mei 2024.
3. Keterbatasan respon dalam pengisian kuesioner, dikarenakan pada saat bekerja para pegawai tidak diperbolehkan untuk membawa *handphone* atau HP masuk ke area produksi.
4. Dengan jumlah responden yang mengisi kuesioner hanya 121 pegawai dari 259 pegawai cenderung masih minim untuk bisa menjelaskan kondisi perusahaan yang sebenarnya. Karena perusahaan termasuk perusahaan yang terbilang sudah besar.

5.3 Saran

- a. Diharapkan perusahaan mengadakan sebuah agenda seperti pelatihan kepemimpinan atau leadership training dengan tujuan untuk membekali seorang pemimpin dengan pengetahuan, keterampilan serta pemahaman yang diperlukan pemimpin yang efektif dalam perusahaan.
- b. Diharapkan mampu lebih meningkatkan dalam memberikan arahan mengenai orientasi kerja yang baik dan lebih tegas terhadap pegawai agar pegawai bisa melengkapi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- c. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan dan menegaskan lagi dalam hal peraturan perusahaan agar pegawai memiliki kesadaran lebih untuk mematuhi peraturan yang sudah ada.
- d. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk memperluas populasi penelitian atau bisa dari departement yang lain.
- e. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain baik variabel dependen maupun variabel independen.
- f. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan supaya lebih memperhatikan dari segi waktu penelitiannya, dengan maksud agar pada saat pengisian kuesioner bisa terkondisikan dan selesai dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47–62.
- [2] Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235-246.
- [3] Agustin, D. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Ekonomi dan Bisnis, 8-18.
- [4] Baihaqi, I. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada BSI KC Semarang)*.
- [5] Dauhan, Novientry Sangiang. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru*. 3(3), 2301–2306.

- [6] Ghozali, Imam. 2018. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*: Semarang [7] Irma Yuliani, S.E., M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*/Irma Yuliani, S.E., M.Si. —Ed. 1— Cet. 1.—Depok: Rajawali Pers, 2023.
- [8] Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- [9] Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13.
- [10] Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance A Theoretical Introduction*. Researchgate, 2019(July 2018), 1–29.
- [11] Nurlaili, N., Apridar, A., & Aiyub, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Sma Di Kecamatan Dewantraa Kabupaten Aceh Utara*. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1)
- [12] Sholahudin, A.-a. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3).
- [13] Sutoro. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 104.
- [14] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Sebelas. Prenada Media Group.
- [15] Wan, Dedi, & Tupti, Z. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, 31- 44.