

---

## Peningkatan Kinerja Pegawai Di PT Sunwoo Garment Indonesia Melalui Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja

### Improving Employee Performance At PT Sunwoo Garment Indonesia Through Work Discipline, Leadership, And Work Environment

Dwi Mastutik<sup>1</sup>, Linda Nur Susila<sup>2</sup>

Email : [dwi.mastutik105@gmail.com](mailto:dwi.mastutik105@gmail.com)<sup>1</sup>, [lindaencis@gmail.com](mailto:lindaencis@gmail.com)<sup>2</sup>

S1 Manajemen, Universitas Dharma AUB Surakarta

#### Abstrak

Penelitian bermaksud mengetahui tentang peningkatan kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia melalui disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara menjadikan keseluruhan populasi sebagai responden yaitu 57 orang, sumber dari data primer. Metode untuk mengumpulkan melalui kuesioner dengan metode deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument penelitian (uji kesahihan dan uji keterandalan), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji signifikansi parsial, uji signifikansi secara bersama sama dan uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>. Regresi berganda menghasilkan persamaan  $Y = 8,582 + 0,107 X_{(1)} + 0,258 X_{(2)} + 0,125 X_{(3)}$

Hasil uji signifikansi parsial menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan berarti, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak bermakna terhadap kinerja pegawai di PT Garment Sunwoo Indonesia. Hasil uji signifikansi simultan disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan berarti terhadap kinerja karyawan PT Sunwoo Garment Indonesia. Adjusted R<sup>2</sup> dengan nilai 0,205 yang berarti diketahui bahwa pengaruh dari disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia sebesar 20,5 % sedangkan untuk sisanya 79,5 % sebagai akibat dari faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, keahlian dan pengetahuan.

Kata kunci : disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja.

#### Abstract

*The research aims to find out about improving employee performance at PT Sunwoo Garment Indonesia through work discipline, leadership and work environment. Sampling was carried out by making the entire population as respondents, namely 57 people, the source of primary data. The method for collecting is through a questionnaire with a quantitative descriptive method using multiple linear regression with the help of the SPSS program. The analysis techniques in this research consist of research instrument tests (validity test and reliability test), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, partial significance test, joint significance test and R<sup>2</sup> coefficient of determination test. Multiple regression produces an equation  $Y = 8.582 + 0.107 X(1) + 0.258 X(2) + 0.125 X(3)$ .*

*The results of the partial significance test show that leadership has a positive and meaningful effect, work discipline and the work environment have a positive but not significant effect on employee performance at PT Garment Sunwoo Indonesia. The results of the simultaneous significance test of work discipline, leadership and work environment have a positive and meaningful effect on the performance of PT Sunwoo Garment Indonesia employees. Adjusted R<sup>2</sup> with a value of 0.205, which means that it is known that the influence of work discipline, leadership and work environment on employee performance at PT Sunwoo Garment Indonesia is 20.5% while for the remaining 79.5% as a result of other factors such as work motivation, organizational culture, expertise and knowledge.*

*Key words: work discipline, leadership, work environment, performance.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan selalu mencari pegawai yang berkinerja bagus agar tujuan Perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi karena mereka yang membuat keputusan untuk semua operasinya dan menentukan kelangsungan hidup organisasinya. Keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor kinerja pegawai. Faktor kinerja pegawai dipengaruhi dari internal dan eksternal organisasi. Faktor internal yaitu pengetahuan,

---

keterampilan, motivasi kerja, disiplin, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerjanya. Faktor luar dirinya yaitu kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan dan lingkungan kerja.

PT Sunwoo Garment Indonesia adalah perusahaan tekstil dan merupakan wadah suatu organisasi perusahaan untuk bekerja dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. PT Sunwoo Garment Indonesia memproduksi barang dan diekspor ke luar negeri. Pegawai Perusahaan ini cukup banyak dan dalam melaksanakan kegiatannya, pegawai dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Adanya pergeseran pemimpin, membuat aturan yang ada didalamnya turut berubah. Karena adanya perubahan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja didalamnya turut berubah.

Keberhasilan suatu organisasi atau Perusahaan dipengaruhi kinerja para karyawannya. Kinerja pegawai yang tinggi akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Tujuan Perusahaan sulit tercapai jika kinerja pegawai buruk. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai atas beban yang diberikan padanya. Kinerja pegawai PT Sunwoo Garment Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, ketaatan dan kepatuhan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi baik lisan maupun tertulis dengan penuh kesadaran dan dengan senang hati, sehingga akan tercipta suatu keadaan yang memungkinkan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Pegawai yang produktif adalah pegawai yang efektif dalam menggunakan waktu, biaya, dan jasa berkualitas tinggi. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja pegawai.

Upaya lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kepemimpinan yang diterapkan dalam memimpin organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2004) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan. Kepemimpinan mendasarkan pada itikad untuk melakukan peran mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Selain dua faktor diatas, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja karena ada di sekitar pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai berkerja dalam lingkungan tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas sehingga kinerja pegawai akan menurun (Fikranutil & Rini, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulan Purnasari (2020), Muhamad Prasetyo (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja secara positif dan pengaruhnya berarti terhadap peningkatan kinerja. Berbeda dengan Friska Simanjuntak dan Ahmad Tarmizi (202) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak berarti terhadap peningkatan kinerja. Selanjutnya, hasil penelitian tentang kepemimpinan juga memiliki hasil yang berbeda. Penelitian dari Anisa Putri Marpaung (2022), Artha Febriana (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai

---

pengaruh positif dan berarti terhadap peningkatan kinerja, sedangkan menurut Dina Unzila Hidayah dan Cut Fitri Rostina (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak bermakna terhadap peningkatan kinerja. Adapun penelitian yang berbeda terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wulan Purnasari (2020), Muhamad Prasetyo dan Artha Febriana (2023) menyimpulkan lingkungan kerja pengaruhnya positif dan bermakna terhadap kinerja. Sedangkan Indah Nuraini (2022) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak berarti.

Dari fenomena dan research gap diatas sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat oleh adanya research gap dalam penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas dan hasilnya tidak konsisten, dengan adanya research gap maka perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang kinerja pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, perlu diteliti tentang “Peningkatan Kinerja Pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia Melalui Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja”.

**Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:**

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja secara berarti di PT Sunwoo Garment Indonesia ?
2. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara berarti di PT Sunwoo Garment Indonesia ?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja di PT Sunwoo Garment Indonesia ?

**Tujuan penelitian ini adalah :**

1. Mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia.
2. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan pada kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia.
3. Mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia.

**LANDASAN TEORI**

**Kinerja**

Pengertian kinerja menurut para ahli ada beberapa, diantaranya menurut Mnagkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerj asecara yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Sinambela (2016) kinerja ialah hasil yang dapat diperoleh seseorang atau berkelompok, dalam mencapai tujuan organisasi baik secara legal, sesuai moral dan etika.

Kesimpulan dari beberapa pendapat ahli tersebut kinerja ialah hasil dari kerja yang dicapai oleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

**Disiplin Kerja**

---

Disiplin yaitu kerelaan dan kesediaan dan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku (Sutrisno, 2016). Hasibuan (2016:193), disiplin merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Pengertian lain menurut (Fathoni, 2016), disiplin ialah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesimpulan dari beberapa pendapat ahli tersebut disiplin kerja ialah ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas pada aturan yang sudah ditetapkan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut beberapa ahli sebagai berikut, menurut (Indriyo, 2015) kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Robbins dan Coulter (2004), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada itikad untuk melaksanakan peran mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.

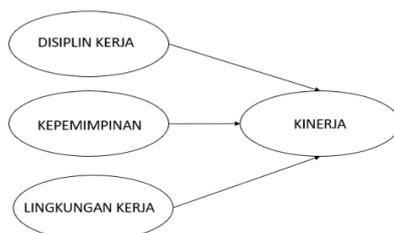
Kesimpulan dari beberapa pendapat ahli tersebut kepemimpinan ialah gaya pimpinan untuk menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Adapun menurut beberapa ahli mengenai lingkungan kerja, seperti menurut (Logahan, 2009), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat dipengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada pegawai. Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya karyawan serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah sesuatu dilingkungan pekerja yang dapat dipengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kesimpulan dari beberapa pendapat ahli tersebut lingkungan kerja ialah sesuatu di sekitar pegawai yang dapat berpengaruh pada hasil kerja.

### **KERANGKA KONSEPTUAL**



Sumber : Wulan Purnasari (2020), Siti Wahidah (2018)

---

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini dengan metode survey yaitu membagikan kuesioner, dan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian dimulai dari teori menuju bentuk pengumpulan data numerik.

### Populasi dan Sampel

Seluruh pegawai staff office dan admin di PT Sunwoo Garment Indonesia yang berjumlah 57, merupakan populasi. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel disebut juga sampel jenuh.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dari seluruh pegawai staff office dan admin di PT Sunwoo Garment Indonesia.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur kesahihan koesioner. Dikatakan sah jika  $r$  hitung lbesarnya lebih dari  $r$  table.

#### Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui keterandalan dari kuestioner. Reliabilitas diukur menggunakan metode Cronbarch Alpha, dikatakan handal jika nilai Cronbrach Alpha  $> 0,60$ .

#### Uji Normalitas

Menurut Sugiono (2019), uji normalitas digunakan menguji kenormalan variabel terikat dan variabel bebas, dengan menggunakan uji normal P Plot.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regersi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. (Ghozali, 2018)

#### Uji Autokorelasi

Dikatakan Model regresi tersebut baik jika tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson. Jika ada korelasi, maka ada problem autokorelasi.

#### Uji Multikolinearitas

Ditujukan untuk mengetahui korelasi antar variable independent. Jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independent maka model regresi tersebut baik (Ghozali, 2011). Cara mendeteksi multikolinearitas dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) atau Tolerance. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ .

---

## Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk meramalakan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Adapun model penelitian dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$ . Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikan  $< \alpha (0,05)$ .

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$ . Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$ .

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas Kinerja

#### *Hasil uji validitas disiplin kerja*

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1</sub> . 1	0,628	0,2564	Valid
X <sub>1</sub> . 2	0,129	0,2564	Tidak Valid
X <sub>1</sub> . 3	0,537	0,2564	Valid
X <sub>1</sub> . 4	0,704	0,2564	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Korelasi item-item pernyataan terhadap variabel yang mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  merupakan item yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 4 item pernyataan ada satu yang tidak valid.

### Hasil uji validitas kepemimpinan

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y. 1	0,657	0,2162	Valid
Y. 2	0,353	0,2162	Valid
Y. 3	0,524	0,2162	Valid
Y. 4	0,452	0,2162	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Korelasi item-item pernyataan terhadap variabel yang mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  merupakan item yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 4 item pernyataan semuanya valid.

### Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>3</sub> . 1	0,795	0,2564	Valid
X <sub>3</sub> . 2	0,751	0,2564	Valid
X <sub>3</sub> . 3	0,737	0,2564	Valid
X <sub>3</sub> . 4	0,905	0,2564	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Korelasi item-item pernyataan terhadap variabel yang mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  merupakan item yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 4 item pernyataan semuanya valid.

### Hasil uji validasi variabel kinerja

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>2</sub> . 1	0,789	0,2564	Valid
X <sub>2</sub> . 2	0,467	0,2564	Valid
X <sub>2</sub> . 3	0,571	0,2564	Valid
X <sub>2</sub> . 4	0,709	0,2564	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Korelasi item-item pernyataan terhadap variabel yang mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  merupakan item yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 4 item pernyataan semuanya valid.

## Uji Reliabilitas

### Hasil uji reliabilitas

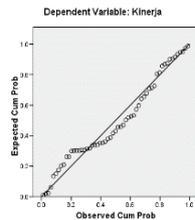
Variabel	Cronbrach Alpha	Kriteria	Ket
Disiplin Kerja	0,692	Cronbarch Alpha > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Kepemimpinan	0,806		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,908		Reliabel
Kinerja	0,705		Reliabel

Sumber : data diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai Cronbarch Alpha > 0,60

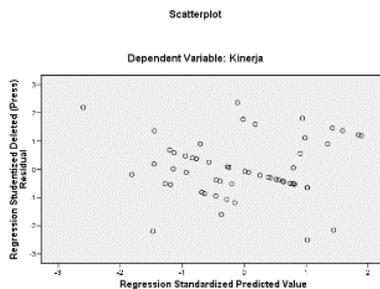
### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang berhimpit disekitar dan sepanjang garis diagonalnya. Sehingga data dikatakan normal.

### Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Y berdasarkan masukan variabel independent  $X_1, X_2, X_3$ .

### Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,497 <sup>a</sup>	,247	,205	1,784	1,935

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,935 akan dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan level of signifikan 5 %,  $K = 3$  dan  $N = 57$  diperoleh  $d_L = 1,463$  dan  $d_U = 1,684$ . Karena nilai DW 1,935 diantara  $d_L$  dan  $4 - d_U$  ( $1,463 < 1,935 < 4 - 1,684$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi

## Uji Multikolinearitas

### Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,821	1,218	Tidak Terjadi
Kepemimpinan	0,836	1,196	Tidak Terjadi
Lingkungan Kerja	0,884	1,131	Tidak Terjadi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

## Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	8,582	1,921			4,467	,000		
Disiplin Kerja	,107	,111	,126		,961	,341	,821	1,218
Kepemimpinan	,258	,102	,329		2,521	,015	,836	1,196
Lingkungan Kerja	,125	,078	,204		1,611	,113	,884	1,131

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil diatas dapat dianalisis menggunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,582 + 0,107 X_1 + 0,258 X_2 + 0,125 X_3$$

Dari persamaan diatas, dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 8,582 mengidentifikasi bahwa apabila Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja konstan maka kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia positif, artinya pegawai tetap berkinerja.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,107 menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap tetap.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,258 menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia. Artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap.
- 4)  $\beta_3$  sebesar 0,125 menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan kepemimpinan dianggap tetap.

### Uji t

Hasil uji t

Variabel	t	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	0,961	0,341	Tidak Signifikan
Kepemimpinan	2,521	0,015	Signifikan
Lingkungan Kerja	1,611	0,113	Tidak Signifikan

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat diimplementasikan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja mempunyai t 0,961 dengan taraf signifikansi 0,341 > 0,05 berarti disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 1 tidak terbukti.
- 2) Kepemimpinan mempunyai t 2,521 dengan taraf signifikansi 0,015 < 0,05 berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 2 terbukti.
- 3) Lingkungan kerja mempunyai t 1,611 dengan taraf signifikansi 0,113 > 0,05 berarti lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 3 tidak terbukti.

### Uji F

Hasil uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,439	3	18,480	5,806	,002 <sup>b</sup>
	Residual	168,702	53	3,183		
	Total	224,140	56			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji secara simultan diketahui bahwa besarnya nilai F = 5,806 dengan signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil uji determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,497 <sup>a</sup>	,247	,205	1,784	1,935

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah, 2024

---

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Adjusted  $R^2$  sebesar 0,205. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia adalah sebesar 20,5 % dan sisanya 79,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sunwoo Garment Indonesia

Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sunwoo Garment Indonesia.

Berdasarkan teori, disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan dan kepatuhan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi baik lisan maupun tertulis dengan penuh kesadaran dan dengan senang hati, sehingga akan tercipta suatu keadaan yang memungkinkan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Pegawai yang menjalankan disiplin dengan baik apabila menggunakan waktu, biaya dan jasa yang berkualitas tinggi secara efektif.

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan, dibuktikan bahwa disiplin kerja dari setiap pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, Dimana adanya kehadiran yang selalu tepat waktu dan pulang pada jam yang telah ditentukan. Setiap pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan oleh pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia tanpa adanya penundaan dari setiap pegawai. Dalam penelitian ini disiplin kerja pegawai PT Sunwoo Garment Indonesia berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila disiplin kerja dinaikkan maka kinerja akan meningkat tetapi kenaikan tidak berarti, yang artinya disiplin kerja pegawai sudah optimal.

### 2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT Sunwoo Garment Indonesia

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sunwoo Garment Indonesia.

Berdasarkan teori, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan. Mereka yang memegang jabatan kepemimpinan dalam organisasi diharuskan untuk mendorong karyawannya untuk bertindak seperti yang telah diarahkan oleh pemimpinnya. Berdasarkan pengertian kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan, dibuktikan bahwa kepemimpinan di PT Sunwoo Garment Indonesia dapat mengendalikan pegawai untuk bekerja yang ditandai dengan pengambilan Keputusan yang dilakukan, memotivasi pegawai dengan memberikan semangat kerja agar terlaksana dengan baik, dan mampu berkomunikasi dengan semua pegawai. Dalam penelitian ini kepemimpinan di PT Sunwoo Garment Indonesia berpengaruh positif dan

---

signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat secara berarti.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sunwoo Garment Indonesia

Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sunwoo Garment Indonesia

Berdasarkan teori dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat dipengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan, dibuktikan bahwa lingkungan kerja di PT Sunwoo Garment Indonesia yang telah dijelaskan dimana adanya penerangan yang baik, ruangan yang nyaman, serta didukung dengan lingkungan antar pegawai yang harmonis sehingga dalam bekerja setiap pegawai tidak merasakan tekanan. Dalam penelitian ini lingkungan kerja pegawai PT Sunwoo Garment Indonesia berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja dinaikkan maka kinerja akan meningkat tetapi kenaikan tidak berarti, yang artinya lingkungan kerja pegawai sudah optimal.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil uji dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia.
2. Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa :
  - a. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia.
  - b. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia.
  - c. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia.
3. Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia.
4. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan Adjusted  $R^2$  sebesar 0,205. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam

---

mempengaruhi kinerja pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia adalah sebesar 20,5 % dan sisanya 79,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, antara lain motivasi kerja, budaya organisasi, keahlian dan pengetahuan.

### Saran

Sesuai dengan kesimpulan diatas, maka peneliti memberi saran kepada PT Sunwoo Garment Indonesia :

1. Meningkatkan kepemimpinan yaitu dengan cara :
  - a. Meningkatkan empati kepada pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia. Dengan cara :
    - 1) Perhatian pada kesehatan pegawai.
    - 2) Peduli dengan permasalahan pegawai.
  - b. Meningkatkan ketepatan dalam pengambilan keputusan di PT Sunwoo Garment Indonesia. Dengan cara : Mempertimbangkan informasi yang diperoleh sebelum membuat keputusan dengan meminta masukan dari berbagai pihak, berdiskusi dengan baik.
  - c. Meningkatkan kepercayaan kepada pegawai di PT Sunwoo Garment Indonesia. Dengan cara :
    - 1) Menghargai kreatifitas pegawai.
    - 2) Memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai untuk memutuskan ide atau pemikiran.
2. Mempertahankan lingkungan kerja yang sudah ada di PT Sunwoo Garment Indonesia.
3. Mempertahankan disiplin kerja yang sudah ada di PT Sunwoo Garment Indonesia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aini, Indah Nur. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT Bank BCA Tbk Cabang Kalimalang Jakarta Timur*. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Anisa Putri M.,et (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Buana Prakarsa. *Journal Of Applied Managerial Accounting*.
- Coulter, Robbins. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh, edisi Indonesia, Jilid Kesatu*. Jakarta : PT. Indeks Group Indonesia.
- Dina Unzila H.,et. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan. *Jurnal Economia* Vol. 15 (3).
- Fachrurazi F.,et (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)*. Batam: Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

- 
- Faradella Candra D. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi, UNY). Diakses dari eprints.uny.ac.id.
- Ferdinandus C.,et (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua. *Jurnal JESYA* Vol.3, No.1.
- Friska S.,et (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Antilope Madju Puri Indah). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Vol.1, No.7.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Irwan Kurniawan. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Keterlibatan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bogor II*. (Tesis, STIE IPWI Jakarta).
- Jackson,et. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lestari, Sri. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.3, No.1.
- Mangkunegara, Prabu A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maydilla, Putri. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi* Vol.2.
- Muhamad P.,et. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Gemilang Garment. *Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis* Vol.2, No.1.
- Noor Sita K. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jurnal JESYA* Vol.6, No.2.
- Nur N, Yurika. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 29-44, 10(1).
- Nursiti. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan* Vol.10, No.1.
- Putri. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Bogor: Perpustakaan Universitas Pakuan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sheren Tantian. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota*. (Skripsi, Universitas Pakuan Bogor). Diakses dari un-pack.ac.id.

- 
- Shinta Nur A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Perangkat Desa (Kecamatan Wonosalam). *Economic Education Analysis Journal* 7 (1).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Wahidah. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management* Vol.3, No (1).
- Sugiono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 239- 241.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tri Wahyudi J.W. 2022. *Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten*. UNIBA Surakarta: Tesis S2.
- Wulan Purnasari. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Gudang PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. *Jurnal of Accounting and Financial*.
- Zainal. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal EMBA* Vol.1, No.2.