

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI COKRO SUPERTIRTA KLATEN

Aji Mirza Amirul Haque, Burhanudin AY, Sudarwati, Sitti Mukarromah  
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta  
E-mail: [ajimirza007gmail.com](mailto:ajimirza007gmail.com)

**Abstract** : *This study aims to analyze the influence of leadership, work environment and discipline on employee performance at PT. Cokro Supertirta Klaten. Research data obtained from questionnaires with the number of respondents 42 respondents who are employees of PT. Cokro Supertirta Klaten. The research data were analyzed using multiple linear regression analysis. The equation model is processed using the SPSS for windows version 1.6 application. The results showed that the leadership, work environment and work discipline simultaneously had a significant effect on the performance of the employees of PT. Cokro Supertirta Klaten. Leadership, work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Cokro Supertirta Klaten. The results of the coefficient of determination can be concluded that the variables of motivation, discipline and work environment provide a positive contribution of 66.1% to the dependent variable, while the remaining 33.9% is influenced by other factors outside the variables studied, such as providing incentives or educational level or factors. other.*

**Keywords** : *Leadership, work environment, work discipline*

### 1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur yang terpenting bagi perusahaan demi adanya hubungan berkelanjutan dan serasi sehingga kebutuhan karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan yang sesuai dengan penelitian Rima (2018) yang menyatakan bahwa pendayagunaan sumber daya manusia sangat penting artinya untuk menunjang kemajuan perusahaan.

Untuk mencapai kinerja dipengaruhi pemimpin dalam pengelolaan kinerja terhadap karyawan. Tentang kepemimpinan Melayu dalam Umi Farida (2015) serta Umi & Hartono (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yaitu suatu kemampuan karena pengaruh dari oleh seseorang guna mempengaruhi lain orang untuk dapat bekerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

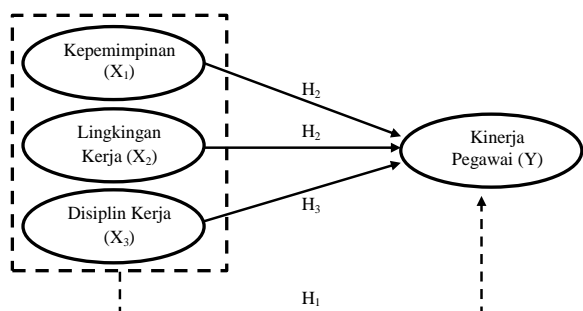
Selain itu kinerja juga dipengaruhi keberadaan lingkungan kerja yang memadai seta sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Hidayat, dan Taufiq, (2012) yang menyimpulkan lingkungan tempat kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel kedisiplinan merupakan indikator berikutnya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Sementara Shalahuddin, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

PT. Cokro Supertirta adalah salah satu perusahaan air minum kemasan. Perusahaan yang berada di Desa, Boto, Wunut, Kec. Tulung, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah menghasilkan produk seperti air minum dalam berbagai kemasan. Observasi awal yang penulis lakukan dilaksanakan di PT. Cokro Supertirta, melihat masih rendahnya kinerja karyawan.

Beberapa faktor di atas menjadikan keinginan penulis untuk melakukan penelitian berjudul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja serta disiplin terhadap kinerja karyawan PT.

Cokro Supertirta Klaten.

## 2. KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Gambar di atas menunjukkan analisis terhadap pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cokro Supertirta Klaten.

Hipotesis :

1. Diduga variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  serta  $X_3$  berpengaruh terhadap  $Y$  pada PT. Cokro Supertirta Klaten secara simultan
2. Diduga  $X_1$ , dan  $X_2$  serta  $X_3$  berpengaruh terhadap  $Y$  pada PT. Cokro Supertirta Klaten secara parsial.

## 3. METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian di PT. Cokro Supertirta Klaten, di Desa, Boto, Wunut, Kec. Tulung, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Populasi dan seluruh karyawan pada PT. Cokro Supertirta Klaten yang berjumlah 42 karyawan. Jenis data yaitu data kuantitatif dengan penyebaran kuesioner, data kualitatif membahas gambaran umum obyek PT. Cokro Supertirta. Menggunakan data primer, terdiri yaitu kuesioner, wawancara dan observasi serta sumber data sekunder adalah catatan atau literatur terkait PT. Cokro Supertirta. Pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi, dan kuesioner serta wawancara dan studi pustaka. Variabel terikat :  $Y$  dan variabel bebasnya adalah  $X_1$ , dan  $X_2$  serta  $X_3$

Analisis uji validitas yang berfungsi untuk mengukur kuesioner yang digunakan valid atau tidak.

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan			
$X_{11}$	.741	0.312	Semua Valid
$X_{12}$	.638	0.312	
$X_{13}$	.556	0.312	
$X_{14}$	.483	0.312	
$X_{15}$	.622	0.312	
$X_{16}$	.691	0.312	
$X_{17}$	.544	0.312	
Lingkungan Kerja			

X <sub>21</sub>	.874	0.312	
X <sub>22</sub>	.898	0.312	
X <sub>23</sub>	.756	0.312	Semua
X <sub>24</sub>	.806	0.312	Valid
X <sub>25</sub>	.913	0.312	
X <sub>26</sub>	.796	0.312	
Disiplin Kerja			
X <sub>31</sub>	.699	0.312	
X <sub>32</sub>	.814	0.312	
X <sub>33</sub>	.601	0.312	Semua
X <sub>34</sub>	.770	0.312	Valid
X <sub>35</sub>	.648	0.312	
X <sub>36</sub>	.842	0.312	
Kinerja			
Y1	.605	0,312	
Y2	.608	0,312	
Y3	.755	0,312	Semua
Y4	.704	0,312	Valid
Y5	.755	0,312	
Y6	.772	0,312	
Y7	.754	0,312	

Sumber : Lampiran 3

Analisis uji reliabilitas menyatakan kuesioner reliabel jika jawaban pernyataan konsisten. Uji reliabilitas dengan cara sekali pengukuran.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha Based on standardised items	Kriteria	Ket
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0.820	Alpha Conbach > 0.60	Relibale
Lingk. Kerja (X <sub>2</sub> )	0.817		Relibale
Disip Kerja (X <sub>3</sub> )	0.916		Relibale
Kinerja (Y)	0.726		Relibale

Sumber : Lampiran 3

Variabel daro X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> serta Y *Cronbach Alpha* bernilai <0.60, sehingga indikator dinyatakan reliabel seba gai alat ukur variabel.

#### 4. HASIL PENELITIAN

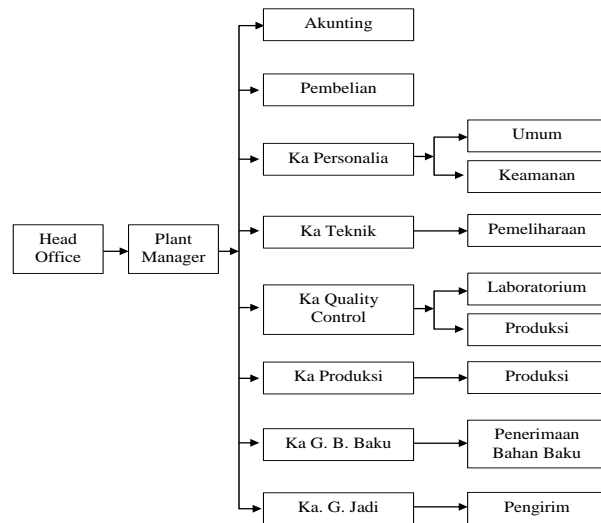
##### 1. Deskripsi PT. Cokro Supertirta

PT. Cokro Super Tirta (CST) Klaten per usahaan penanaman modal dalam negeri yang sebagian besar sahamnya dimiliki Bapak Sabini. PT. CST Klaten lahir atas ide beliau dengan gagasan lahirnya industri air minum dalam kemasan di Klaten. Perusahaan beroperasi Agustus 1993, dengan pembangun an di Cokro Tulung Klaten. Tahun 2000 menambah brand produksi dengan nama CLUB.

PT. CST meningkatkan kapasitas pro duksinya. Semua produk PT. Cokro Super Tirta diproses untuk mendapatkan ISO 9002, Sementara sertifikasi lainnya adalah *Good Manufacturing Practice* dari *National Sanitation Foundation*.

Tahun 2003 kepemilikan PT. CST berubah kepemilikan ke pengusaha dari Surabaya. Pada tahun yang sama PT. Cokro Super Tirta juga menambah satu lagi Brand Viand dengan jenis

Cup 240 ml. Kepemilikan PT. CST kembali berubah dari yang sebelumnya milik pengusaha Surabaya diakuisisi oleh pengusaha nasional dengan nama yang baru yaitu PT. Tirta Sukses Perkasa yang berkantor pusat di Jakarta, sehingga nama PT. CST berubah nama menjadi PT. Tirta Sukses Perkasa Plan Klaten.



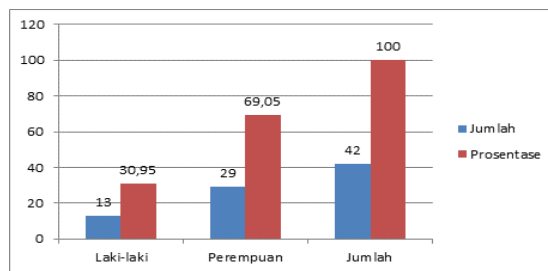
Gambar 2 Struktur Organisasi

## 2. Responden

Tabel 3 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki	13	30,95
Perempuan	29	69,05
Jumlah	42	100,00

Sumber: Lampiran 2

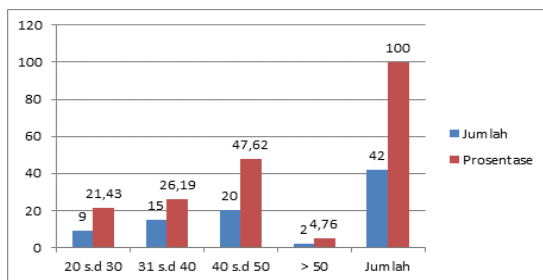


Gambar 3  
Grafik karakteristik responden dari jenis kelamin

Tabel 4 Kelompok Umur

Kelompok Umur	Jumlah	Prosentase
20 s.d 30	9	21,43
31 s.d 40	15	26,19
40 s.d 50	20	47,62
> 50	2	4,76
Jumlah	42	100,00

Sumber : Lampiran 2

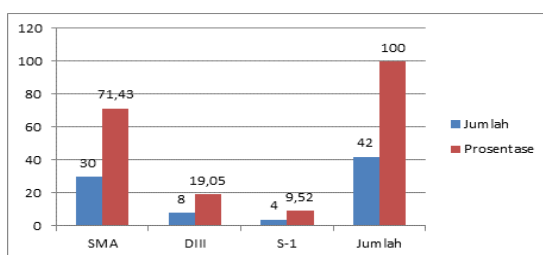


Gambar 4  
Grafik karakteristik responden dari kelompok umur

Tabel 5 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA	30	71,43
DIII	8	19,05
S-1	4	9,52
Jumlah	42	100,00

Sumber : Lampiran 2

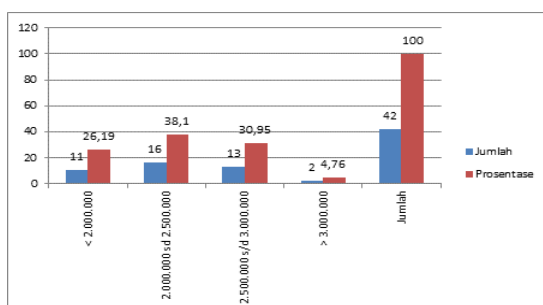


Gambar 5  
Grafik karakteristik responden dari pendidikan

Tabel 6 Gaji

Gaji	Jumlah	Prosentase
< 2.000.000	11	26,19
2.000.000 sd 2.500.000	16	38,10
2.500.000 s/d 3.000.000	13	30,95
> 3.000.000	2	4,76
Jumlah	42	100,00

Sumber : Lampiran 2



Gambar 6  
Grafik karakteristik responden berdasarkan gaji

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39012156
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929

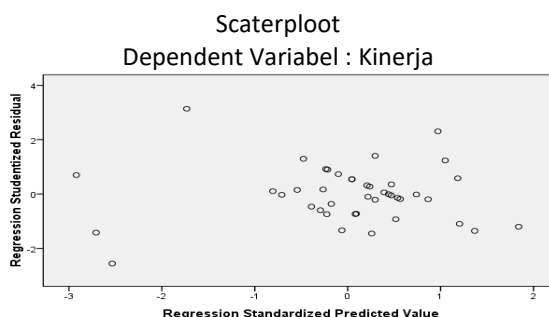
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 4

Output Kolmogorov-Smirnov bernilai 0,543 dan signifikansi 0,929 > 0,05 yang berarti pernyataan responden penelitian ten tang kinerja karyawan memiliki sebaran normal.

b. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Lampiran 4

Gambar 7 Skema Grafik *Scaterplot*

Berbagai titik dalam grafik tidak dalam pola yang menyebar, disimpulkan model regresi penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	Unstan dardized Coeffi cients	t	Sig.	Tole rance	VIF
1 (Constant)	-3.690	-.778	.441		
Kepemimpinan	.463	2.208	.033	.629	1.591
Ling_Kerja	.431	3.448	.001	.557	1.796
Dis_Kerja	.332	2.065	.046	.579	1.728

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 4

Uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas serius, mengingat nilai VIF tidak lebih 10.

4. Uji Hipotesis  
 a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
1(Constant)	-3.690	-.778	.441
Kepemimpinan	.463	2.208	.033
Ling_Kerja	.431	3.448	.001
Dis_Kerja	.332	2.065	.046

a. Dependent Variable: keputusan pembelian

Sumber : Lampiran 5

Persamaan linear antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  karyawan PT. Cokro Super Tirta :

$$Y = -3,690 + 0,463X_1 + 0,431X_2 + 0,332X_3$$

(0,441) (0,033) (0,001) (0,046)

Penjelasan :

- 1) Adanya persamaan regresi mem punyai konstanta -3,690 artinya apa bila variabel dari  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$  kinerja turun 3.690.
- 2)  $\beta_1 = 0,431$  bila interaksi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$  maka adanya tambahan variabel  $X_1$  sebesar satu satuan mengakibatkan  $Y$  meningkat 0,463. Jadi  $X_1$  berasosiasi positif pada  $Y$ .
- 3)  $\beta_2 = 0,431$  bila interaksi antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$  adanya tambahan  $X_2$  satu satuan mengakibatkan  $Y$  meningkat 0,431. Dengan demikian variabel  $X_2$  berasosiasi positif ke  $Y$ .
- 4)  $\beta_3 = 0,431$  artinya bila interaksi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$  dengan adanya tambahan variabel  $X_3$  satu satuan mengakibatkan  $Y$  meningkat 0,431. Jadi  $X_3$  berasosiasi positif terhadap  $Y$

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji F

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.774	3	160.925	24.685	.000a
	Residual	247.726	38	6.519		
	Total	730.500	41			

a. Predictors: (Constant), Dis\_Kerja, Kepemimpinan, Ling\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 5

Nilai  $F$  sebesar  $24,685 >$  dari  $F_{tabel}$  1,68 dengan probabilitas sig 0.000. Mengingat probabilitas  $< 0.05$ , dengan demikian dinyatakan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh dan signifikan terhadap  $Y$  pada PT. Cokro Supertirta Klaten secara simultan.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 11 Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig.
1 (Constant)	4.741	-.778	.441
Kepemimpinan	.210	2.208	.033
Ling_Kerja	.125	3.448	.001
Dis_Kerja	.161	2.065	.046

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Lampiran 5

Uji t menyatakan variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y. Dengan nilai signifikansi variabel  $< 0,05$ .

a.  $X_1$  terhadap Y

Nilai  $t_{hitung}$  2.208 > dari  $t_{tabel}$  1.701 dengan signifikansi 0,033 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dengan demikian  $X_1$  memberikan pengaruh terhadap Y di PT. Cokro Supertirta Klaten.

b.  $X_2$  terhadap Y

Nilai  $t_{hitung}$  3.448 > dari  $t_{tabel}$  1.701 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $X_2$  memberikan pengaruh terhadap Y di PT. Cokro Supertirta Klaten.

c.  $X_3$  terhadap Y

Nilai  $t_{hitung}$  2.065 > dari  $t_{tabel}$  1.701 dengan signifikansi 0,046 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak maka  $X_3$  memberikan pengaruh terhadap Y di PT. Cokro Supertirta Klaten.

d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813a	.661	.634	2.553	1.693

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, isiplin\_kerja, Lingk\_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 6

Perhitungan 42 responden dengan kuesioner didapat nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,661. Disimpulkan model yang dipergunakan dalam variabel bebas memberikan sumbangan positif sebesar 66,1% terhadap variabel terikat, sementara 33,9% sisanya dipengaruhi variabel lainnya di luar penelitian, diantaranya insentif ataupun tingkat pendidikan atau faktor lainnya.”

## 5. PEMBAHASAN

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cokro Supertirta Klaten

Salah satu aspek dari SDM yang memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu pimpinan. Keberadaan pemimpin di perlukan instansi karena mereka dapat melakukan berbagai inovasi dan mengkoordinir semua lini dengan baik dan benar. Oleh karenanya pemimpin harus dapat menciptakan suasana dengan integrasi tinggi yang dapat mendorong gairah kerja pegawai.



Hal sama diperlukan PT. Cokro Supertirta Klaten agar pimpinannya dapat menggerakkan dan memanfaatkan SDM yang ada. Dengan kepemimpinan efektif dapat memberikan pengarahan terhadap berbagai usaha karyawan guna mencapai tujuan. Tanpa kepemimpinan tujuan perseorangan dan organisasi atau perusahaan dapat menjadi tidak tercapai.

Kepemimpinan efektif membantu perusahaan bisa bertahan dalam berbagai situasi dan ketidakpastian. Pemimpin efektif akan tanggap terhadap segala perubahan yang ada serta mampu menganalisis setiap kekuatan dan kelemahan yang dimiliki SDM dan mampu memaksimalkan kinerja serta memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin efektif harus sanggup untuk mempengaruhi bawahannya agar tetap optimisme, memunyai rasa percaya diri, serta komitmen tinggi kepada perusahaan. Kondisi ini akan memberi konsekuensi bahwa keberadaan seorang pemimpin berkewajiban untuk memberi perhatian dalam membina, dan mengarahkan potensi bawahan agar mampu mewujudkan stabilitas dan meningkatkan produktivitas karyawan yang berorientasi pada tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cokro Supertirta Klaten, sesuai penelitian Yohanis (2015), Bonaparte (2017), dan Suprpta (2015) yang menyatakan keberadaan seorang pemimpin memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peran kepemimpinan penting sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Keberadaan pemimpin dengan perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan oleh pemimpin yang senantiasa mempertimbangkan saran bawahan dalam pengambilan keputusan, setiap perintah dari pimpinan sesuai prosedur yang berlaku, dan lebih penting adalah perilaku kepemimpinan yang diterapkan dapat diterima. Apabila ditemukan permasalahan, dalam penyelesaiannya pimpinan senantiasa berkonsultasi dengan bawahannya. Upaya menegakkan kedisiplinan bekerja, pimpinan selalu bertindak tegas. Seorang pemimpin yang berwibawa dengan sendirinya memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Meski demikian perwujudan seorang pemimpin yang mengedepankan kinerja dalam pelaksanaan tugasnya akan menjadikan panutan para bawahannya.

b. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Cokro Supertirta Klaten

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi lingkungan kerja kondusif. Adanya lingkungan tempat kerja bagi karyawan yang nyaman berpengaruh dalam bekerja lebih dalam merampungkan tugas sesuai waktunya. Perusahaan dengan lingkungan yang baik mengakibatkan karyawan meningkatkan kinerja dengan menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang lebih efektif. Kondisi tempat bekerja yang baik juga akan mengurangi kelelahan dan juga kejenuhan karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Jika lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan, akan menjadikannya lebih giat dalam bekerja sehingga waktu dipergunakan lebih efektif dan kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan tempat kerja diwujudkan hubungan kerja yang terbentuk antar karyawan dan hubungan kerja antar keduanya serta lingkungan tempat bekerja. Demikian juga halnya dengan yang ada pada karyawan di PT. Cokro Supertirta Klaten

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cokro Supertirta Klaten. Hal ini sesuai hasil penelitian Fitriana Rizal (2015), Zainul Hidayat, Muchamad Taufiq (2012), Lyta Lestary (2017) dan Hendry Wijaya (2017) serta Shalahuddin (2017) yang menyatakan bahwa keberadaan lingkungan tempat kerja yang sesuai dan memadai dapat berpengaruh kepada meningkatnya kinerja para karyawan.

Dengan demikian lingkungan kerja yang ada sudah memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Perlu diperhatikan terkait lingkungan kerja, seperti suasana kerja tidak ramai, tata ruang baik, pencahayaan ruangan memadai dan nyaman, sirkulasi udara baik, serta lingkungan kerja yang aman dan terlindungi perlu diupayakan lebih baik lagi, sehingga kinerja karyawan PT. Cokro Supertirta Klaten, dapat meningkat, baik secara individu maupun kelompok.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cokro Supertirta Klaten

Kedisiplinan sebagai fungsi opera tif manajer SDM penting, karena dengan semakin baik disiplin kerja, akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Karyawan juga harus menyadari bahwa peraturan dan standar perilaku di perusahaan dibuat dengan cukup beralasan dan untuk kepentingan karyawan sendiri. Namun ada juga karyawan yang tidak peduli dan tidak bertanggung jawab terhadap peraturan yang ada, sehingga mereka perlu dilakukan rindakan disiplin, seperti teguran, pengawasan, dan hukuman. Kedisiplinan adalah penting yang dan harus diterapkan perusahaan, mengingat disiplin yang rendah, perusa haan akan sulit mewujudkan tujuan. Selain itu faktor kedisiplinan meruapakan kunci bagi keberhasilan perusahaan.

Pelaksanaan disiplin kerja yang baik dan benar dapat membantu dalam mengembangkan diri diantara karyawan. Pelanggaran mengakibatkan kinerja yang rendah (baik keluaran maupun mutu), kemangkiran, ketidakpatuhan, keceroboh an, pertengkaran, malas, dan ketidakjujur an mengakibatkan penurunan produk tivitas, mereka mampu menerima berbagai tindakan kedisiplinan apabila disiplin itu adil dan mempunyai alasan tepat serta penerapannya dilakukan dengan terus menerus dan penerapannya berlaku sama kepada orang bekerja ditempat tersebut.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cokro Supertirta Klaten. Hal ini sesuai penelitian Heny Sidanti (2015), Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016) dan Rima Dwining Tyas (2018), serta Syarkani (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbagai kenyataan tersebut me nunjukkan disiplin kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan karyawan hadir tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja, melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya dan juga waktu yang ditentukan serta selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan berpengaruh terhadap pening katan kinerja pegawai.

## **6. KESIMPULAN**

Variabel kepemimpinan, ling kungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan atau simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seluruh karyawan pada PT. Cokro Supertirta Klaten. Untuk variabel kepe mimpinan, lingkungan serta disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cokro Supertirta Klaten. Hasil koefi sien determinasi dapat ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa variabel kepe mimpinan, lingkungan serta disiplin kerja memberikan positif sebesar 66.1% terha dap variabel terikat, sedang sisanya yaitu 33.9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian, misal adanya pemberian insen tif ataupun tingkat pendidikan atau faktor lainnya.

## **SARAN**

Faktor kepemimpinan mempinyai peran besar terhadap peningkatan kinerja. Untuk itu, kepemimpinan hendaknya memiliki hubungan baik dengan karya wan, dan putusan pimpinan merupakan bagian dari aspirasi karyawan dan pimpinan harus memperhatikan kebutuhan dan keluhan karyawan. Peningkatan kinerja dari faktor kepemimpinan dapat dilaksanakan dengan

keberadaan pimpinan yang memperhatikan karyawan, namun juga melakukan teguran dan penghargaan diberikan kepada semua karyawan dengan adil. Selain itu pemimpin hendaknya mampu memberikan gagasan/ide kepada karyawan yang mudah diterima.

Untuk meningkatkan kinerja melalui lingkungan kerja, dapat dilakukan dengan cara, yaitu : menciptakan hubungan harmonis pimpinan dengan karyawan, adanya pencahayaan yang baik, mendukung pekerjaan, peralatan kerja mendukung kinerja, serta dengan adanya lingkungan kerja yang aman, dan mendukung semangat kerja. Selain juga upaya yang lain dapat dilakukan dengan adanya hubungan antar sesama karyawan membantu karyawan dalam bekerja dan adanya pergantian udara yang baik akan mendukung pelaksanaan kerja yang baik

Peran disiplin kerja meningkatkan kinerja memiliki pengaruh paling kecil, untuk itu perlu untuk ditingkatkan lagi dengan peningkatan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai jadwal, memperbaiki catatan kehadiran dengan lebih baik lagi, serta karyawan harus bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan. Selain itu upaya peningkatan disiplin kerja juga dapat dilakukan dengan selalu memperhatikan ketentuan kerja yang ditetapkan perusahaan dalam pelaksanaan kerja dan karyawan harus lebih mengerti terhadap aturan perusahaan dan karyawan akan dapat menjalankannya dengan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Farida & Hartono, 2016. *Manajemen SDM II* : Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Farida, U. 2015. *Manajemen SDM I*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press
- Astadi dan Putri. 2016. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan SD Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat, *Jurnal* 9. No. 2, Agustus 2016
- Fitriana. 2015. Pengaruh Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Statika Mitra Sarana Padang. Naskah Publikasi, Fak Ekonomi UTS Padang
- Hendry 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemda Kab. Musi Banyuasin (Studi Kasus pada Dinas Pertambangan & Energi Kab. Musi Banyuasin), *JURNAL Ecomeny Global*, Vol 2 No. 1 Edisi Februari 2017
- Lyta. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal* Vol. 3, No. 2, Agustus 2017
- Rima 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal JAB*. Vol. 62 Nomor 1 September 2018
- Shalahuddin, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kab. Paser, *Jurnal* Vol. I No. 1, Januari 2017
- Zainul, Muchamad. 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kab. Lumajang, *Jurnal WIGA* Volume 2 Nomor 1, Maret 2012