

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (BNN) BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.,) Pada Progam Studi Manajemen



OLEH:

DEVI AYU ADININGTYAS

NPM: 12.1.02.02.0032

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016



Skripsi oleh:

DEVI AYU ADININGTYAS

NPM: 12.1.02.02.0032

Judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (BNN) BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal:19 Juli 2016

Dosen Pembimbing I

Dr. H. SAMARI, S.E., M.M.

NIDN. 0712026201

Dosen Pembimbing II

EDY DJOKO S. S.E., M.M. M.Pd.

NIDN: 075106203



Skripsi oleh:

DEVI AYU ADININGTYAS

NPM: 12.1.02.02.0032

Judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (BNN) BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada Tanggal: 28 Juli 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua

: Dr. H. Samari, S.E., M.M.

2. Penguji I

: Dr. Lilia Pasca R.

3. Penguji II

: Edy Djoko S. S.E., M.M. M.Pd.

iii

Mengetahui,

Dekan Pakultas Ekonomi



PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (BNN) BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA KEDIRI

Devi Ayu Adiningtyas
12.1.02.02.0032
Ekonomi - Manajemen

<u>Devi.adiningtyas25@gmail.com</u>

Dr. H. Samari, S.E., M.M. dan Edy Djoko S. S.E., M.M. M.Pd.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Devi Ayu Adiningtyas : Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada (BNN) Badan Narkotika Nasional Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi, UN PGRI Kediri, 2016.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keinginan sebuah instansi untuk mencapai tujuanya secara optimal dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang sudah guna mengetahui dan meningkatkan kinerja para karyawannya. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dan manfaat penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi (BNN) Badan Narkotika Nasional Kota Kediri dalam pengelolaan sumber daya manusia yang terkait dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam menunjang kinerja karyawan secara keseluruhan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh, dari 37 populasi karyawan bagian tata usaha, seksi pemberantasan, seksi pemberdayaan masyarakat, seksi pencegahan diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji F) dengan *software SPSS for windows versi 20*.

Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi di bawah 0,05 yang artinya berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. hasil uji secara simultan (uji f) menunjukkan varibel bebas (disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *adjusted r square* sebesar 0,515, yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sebesar 51,5% dan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja.



I. LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan telah ditetapkan yang sebelumnya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Dava Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Fahmi (2013:226)kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode.

Kinerja yang baik adalah optimal, kinerja yang yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan upaya-P4GN upaya dalam rangka

A. Latar Belakang Masalah

meminimalisasi permasalahan Narkoba di Indonesia. Upaya Pencegahan dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) harus menjadi prioritas utama bagi pemerintah dan seluruh komponen masyarakat.

Untuk mencapai kinerja karyawan optimal, yang perusahaan harus mampu melaksanakan beberapa faktor penting seperti disiplin kerja, kepemimpinan dan gaya lingkungan kerja. Karena jika disiplin, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja selalu diterapkan pada semua karyawan maka akan sangat membantu dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Berpijak dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang "Pengaruh Disiplin berjudul Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (BNN) Badan Narkotika Nasional Kota Kediri".

B. Identifikasi Masalah

Setelah melakukan pengamatan terhadap masalah-



masalah yang dipaparkan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu tentang seringnya terjadi ancaman dari luar instansi, disiplin kerja yang mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaikan pekerjaan, kepala BNN kota kediri memiliki tipe seorang pemimpin kharismatik dimana masih mempengaruhi kineria para karyawannya, pengaruh lingkungan kerja yang dirasa sudah aman namun masih sering terjadi ancaman dari luar instansi dan kondisi kinerja karyawan masih yang dipengaruhi oleh beberapa faktor disiplin kerja, seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka batasan masalahnya adalah sebagai berikut:

- 1. Tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2. Tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 3. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

mempengaruhi kinerja karyawan.

 Penelitian ini dilakukan hanya pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri tahun 2016.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibicarakan dan diteliti adalah sebagai berikut:

- Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Kota Kediri?
- 2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Kota Kediri?
- 3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Kota Kediri?
- 4. Adakah pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Kota Kediri?



E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yakni ingin mengetahui dan menganalisis :

- Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Kediri.
- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Kediri.
- 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Kediri.
- 4. Secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika pada Nasional (BNN) kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis
 Secara teoritis hasil
 penelitian ini diharapkan

dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri dalam pengelolaan sumber daya manusia yang terkait dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam menunjang kinerja karyawan secara keseluruhan.

II. METODE

A. Variabel Penelitian

- Identifikasi Variabel
 Penelitian
 - a. Variabel Terikat

 (Dependent Variable)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).



- b. Variabel Bebas
 (Independent Variable)
 - D.1

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃).

- Definisi Operasional
 Variabel
 - a. Kinerja (Y)

Suatu perbandingan hasil kerja dicapai oleh yang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil dicapai oleh yang seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam instansi suatu sesuai dengan tanggung jawab diberikan yang kepadanya.

b. Disiplin Kerja (X_1)

Sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya.

c. Gaya Kepemimpinan (X₂)

Merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

d. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

- B. Pendekatan dan Teknik
 Penelitian
 - 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif

2. Teknik Penelitian

Pada penelitian ini teknik yang digunakan oleh



adalah deskriptif korelasional.

C. Tempat dan Waktu

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri yang terletak di jalan Selomangleng No. 3 Kota Kediri-Jawa Timur.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2016 sampai dengan bulan Juli 2016.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri yang berjumlah 37 responden.

2. Sampel

pengambilan Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling Sugiyono jenuh, menurut (2011) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada

pada objek yang diteliti yaitu seluruh pegawai (BNN) Badan Narkotika Nasional Kota Kediri yang berjumlah 37 sampel.

E. Instrumen Penelitian

- 1. Pengembangan Instrumen Teknik Pengumpulan Data Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan dua cara, yaitu studi lapangan (Field Research) dan studi kepustakaan (Library Research).
- Validitas dan Reliabilitas
 Instrumen
 - a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211);"Uii validitas adalah kevalidan atau keafsahan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan apabila valid mampu mengukur apa yang diinginkan". Berikut ini adalah teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yang



akan dijelaskan sebagai berikut ini:

- Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka item pertanyaan atau pertanyaan pada angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
- 2) Jika r hitung < r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan pada angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).
- Jika r hitung > r tabel tetapi bertanda negatif, maka Ho akan tetap ditolak dan Ha diterima.
- b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali
(2011:48); "Uji
reliabilitas adalah alat
untuk mengukur suatu
kuisioner yang
mempunyai indikator
dari variabel". Dengan
menggunakan rumus
sebagai berikut:

a

$$= \left(\frac{\mathbf{K}}{\mathbf{K} - \mathbf{1}}\right) \left(\frac{S_t^2 - \sum S_t^2}{S_T^2}\right)$$

Dengan ketentuan Jika nilai alphacronbach's lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai reliabel.

F. Teknik Analisa Data

1. Pengujian Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

'Menurut
Ghozali (2013:160); "Uji
normalitas bertujuan
untuk menguji apakah
dalam model regresi,
variabel pengganggu atau
residual memiliki
distribusi normal".

b. Uji Heteroskedastisitas Menurut Ghozali "Uji (2011:139); heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan pengamatan yang lain".



c. Uji Multikoliniearitas

Menurut Ghozali (2011:106); "Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh terdapat korelasi antara variabel bebas".

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:110); "Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi linier berganda ada kesalahan korelasi pengganggu pada periode dengan kesalahan pengganggu pada periode t₁(sebelumnya)".

Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali Menurut (2011:166); "Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang umum digunakan dalam menganalisa hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih bebas", variabel dengan rumus sebagai berikut:

Y = a + b X + b X + b X + e

3. Analisis Koefisien

Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2011:97);"Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²)".

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Menurut Ghozali (2011:98); "Pengujian ini dilakukan berguna untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen".

b. Uji F (simultan)

Menurut Ghozali (2013:98); "Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-



sama terhadap variabel

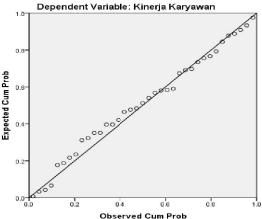
dependen".

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Uji Asumsi Klasik

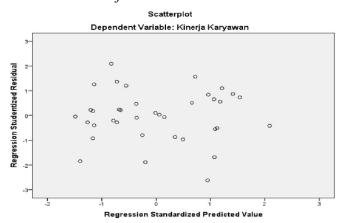
1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dapat dilihat pada grafik Probability Plot bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal dan disimpulkan bahwa grafik Normal P-P Plots menunjukkan pola distribusi normal. Kondisi tersebut membuktikan bahwa produk regresi telah memenuhi asumsi uji normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas



Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskodastisitas dalam model persamaan regresi dapat menggunakan gambar / model chart scatterplot dengan program SPSS 20. Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3. Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat data dengan nilai tolerance dibawah 0,1 dan nilai VIF diatas 10 dengan demikian tidak terjadi multikolonieritas.

4. Uji Autokorelasi

Dengan nilai tingkat signifikansi 5%, jumlah sampel 37 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), Nilai *Durbin Watson* (DW Statistik) dari hasil analisis



regresi sebesar 1,978 dapat dilihat nilai du = 1,655sehingga 4 - du = 4 - 1,655 =2,345. Dengan demikian disimpulkan bahwa nilai du < dw < 4 - du atau 1,655 <1,978 < 2,345, sehingga dapat dipastikan bahwa model linier regresi berganda tersebut tidak terjadi gejala autokorelasi.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.124 + 0.194X_1 + 0.224X_2 + 0.268X_3$$

C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,515. Hal ini berarti 51,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dan sisanya yaitu 48,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	T	Sig.	
(Constant)	0,20	,984	
DK	2,300	,028	
1 GY	2,101	,043	
LK	2,606	,014	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Data primer diolah, 2016.

Hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel disiplin kerja diperoleh t hitung sebesar 2,300 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh positif disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ke 1 diterima.

Hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar 2,101 dengan signifikansi sebesar 0,043 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan (X₂) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ke 2 diterima.

Hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel



lingkungan kerja diperoleh t hitung sebesar 2,606 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh positif lingkungan kerja (X₃) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ke 3 diterima.

2. Uji f (simultan)

ANOVA^a

7.1.0 7.1								
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig		
1	Regres sion	124.053	3	41.351	11.66 6	.00 0 ^b		
	Residu al	116.974	33	3.545				
	Total	241.027	36					

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

Hasil uji F hitung sebesar 11,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan (bersamasama) terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri. Dengan demikian, hipotesis ke 4 diterima.

E. Pembahasan

 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dari hasil uji t didapat hasil perhitungan nilai t hitung (2,300) > t tabel (2,034) dan nilai signifikansi 0,028 < 0,05. Sehingga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t didapat hasil perhitungan nilai t hitung (2,101) > t tabel (2,034) dan nilai signifikansi 0,043 < 0,05. Sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t didapat hasil perhitungan nilai t hitung (2,606) > t tabel (2,034) dan nilai signifikansi 0,014 < 0,05. Sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja



terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji F bahwa pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai F hitung (11,666) > F tabel (2,89)dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

F. KESIMPULAN

- Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri.
- Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri.
- Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri.
- Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif

- terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri.
- 5. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan BNN Kota Kediri sebesar 51,5%, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Fahmi. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*.

Bandung. Penerbit Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: BP

Universitas Diponegoro.

Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Katiandagho, Christian. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Kinerja Terhadap Pegawai Pada PT. PLN(Persero) Wilayah Suluttenggo Area



- Manado. Jurnal EMBA
 Fakultas Ekonomika dan
 Bisnis Universitas Sam
 Ratulangi. Manado, tersedia:
 https://spicaalmilia.jurnal,
 diunduh 29 April 2016.
- Mahardikawanto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja *Terhadap* Kinerja Karyawan *RSUD* Dr.M.Ashari Pemalang. Dipublikasikan. Skripsi. Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:

 PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009.

 *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nitisemito, Alexs. 2008. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*.

 Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. LepKhair.
- Reza, Regina Aditya. 2010.

 Pengaruh Gaya

 Kepemimpinan, Motivasi Dan

 Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Banjarnegara. Skripsi. Dipublikasikan. Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen
 Sumber Daya Manusia untuk
 Perusahaan dari Teori ke
 Praktik. Jakarta: Raja Grafindo
 Persada.
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen

 Sumber Daya Manusia untuk

 Perusahaan dari Teori ke

 Praktik. Jakarta: PT Raja

 Grafindo.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya.

 Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.



- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

 Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen

 Sumber Daya Manusia.

 Cetakan Ketiga. Jakarta:

 Kencana Prenada Media

 Group.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi
 1. Cetakan Keempat. Jakarta:
 Prenada Media Group.
- Suwanto. 2011. Manajemen SDM

 Dalam Organisasi Publik dan

 Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja

 Grafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010.

 *Perilaku Organisasi. Edisi

 *Pertama. Yogyakarta. Graha

 Ilmu.

- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*.

 Jakarta: PT. Raja Grafindo
 Parsada.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja
 Sumber Daya Manusia Teori
 Aplikasi dan Penelitian.
 Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010.

 Standarisasi Kinerja Guru.

 Jakarta: Persada Press.
- Zulfah, Siti. 2015. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya *Terhadap* Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung. Jurnal PARADIGMA. Jakarta. tersedia: https://unmar.jurnal, diunduh 29 April 2016.