ARTIKEL

Analisis Kinerja Karyawan CV Citra Mandiri Karangsono ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

Employe Performance Analysis CV Citra Mandiri Karangsono in terms of Leadership Style, Work Discipline and Work Environment

Oleh:

AHMAD RIDWAN ROZAQ

14.1.02.02.0060

Dibimbing oleh :

1. **Dhiyan Septa W., M.M.**
2. **Amat Pintu Batu S., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Ahmad Ridwan Rozaq
NPM	: 14.1.02.02.0060
Telepun/HP	: 085546233866
Alamat Surel (Email)	: arrojak87@gmail.com
Judul Artikel	: analisis kinerja karyawan CV Citra Mandiri Karangsono ditinjau dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja
Fakultas – Program Studi	: Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 23 juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dhiyan Septa W., M.M. NIP / NIDN 0730098401	Amat Pintu Batu S., M.M. NIP / NIDN 0725075601	Ahmad Ridwan Rozaq NPM 14.1.02.02.0060

Analisis Analisis Kinerja Karyawan CV Citra Mandiri Karangsono ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

Ahmad Ridwan Rozaq
14.1.02.02.0060
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
Arrojak8787@gmail.com
Dhiyan Septa W., M.M .dan Amat Pintu Batu S., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi masalah menurunnya kinerja karyawan di CV Citra Mandiri desa Karangsono. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan menyebabkan banyaknya karyawan yang mengalami penurunan kinerja, disiplin kerja karyawan yang kurang baik sehingga berdampak pada menurunnya kinerja,lingkungan kerja yang kurang baik sehingga berdampak dengan menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (4) Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja yang paling berpengaruh.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja

I. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya setiap perusahaan yang bergerak dibidang apapun memiliki tujuan yang sama, yaitu memajukan perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan usaha yang semakin ketat. Salah satu cara untuk dapat bertahan dalam persaingan usaha adalah mengembangkan sumber daya manusia pada subuah perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu persoalan yang komplek, dimana manajemen perusahaan dituntut untuk membuat pola atau menyusun konsep sumber daya manusia yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan agar kinerja karyawan pada sebuah perusahaan mengalami peningkatan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang di berikan. Apabila sebuah perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka sebuah perusahaan tersebut perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan, adanya displin kerja karyawan serta lingkungan kerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Amirullah (2015:167) gaya kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin merupakan bagian pusat pengendali manajemen, sumberdaya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas dari setiap aktivitas yang terjadi dalam perusahaan. Hal ini didukung penelitian dari Dwi Arum Yuniarti (2016) yang mengatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada perusahaan batik tenun ikat Medali Emas Kota Kediri.

Selain masalah gaya kepemimpinan yang diterapakan pimpinan perusahaan, kedisiplinan karyawan dalam bekerja merupakan salah faktor yang perlu diperhatikan sebuah perusahaan. Hasibuan (2010:193) menyatakan kedisplinan merupakan fungsi operatif manajamen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik displin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa displin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapi hasil

yang optimal. Hal ini didukung penelitian dari Wawan Mustofa (2016) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Mas Kediri.

Faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang baik, dimana lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada timbulnya rasa nyaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini juga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Jadi apabila kondisi lingkungan kerja perusahaan kurang nyaman bagi karyawan maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian dari Fitri Triana yusuf (2015) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.

CV Citra Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pupuk, yang saat ini perusahaan tersebut mengalami permasalahan yang berhubungan dengan kinerja. Dalam study awal peneliti, masalah kinerja karyawan dalam perusahaan disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan kerja karyawan yang berakibat pada tidak tercapainya target produksi yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut.

Atas dasar latar belakang permasalahan yang disampaikan di atas peniliti tertarik untuk meniliti hal tersebut dengan judul **"Analisi Kinerja Karyawan CV Citra Mandiri desa Karangsono Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja"**

II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antar variable. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Citra Mandiri Karangsono yang berjumlah 40 karyawan, dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* sehingga kesuluruhan dari jumlah populasi sebanyak 40 karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis data yang ada menggunakan SPSS versi 23.

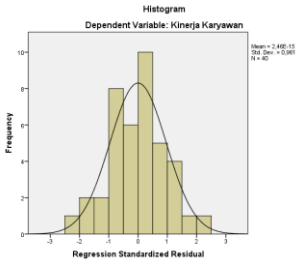
III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut adalah hasil normalitas menggunakan grafik histogram ditujukan pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel indepen nden dan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF:

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,388	2,577
Disiplin Kerja	,545	1,836
Lingkungan Kerja	,612	1,634

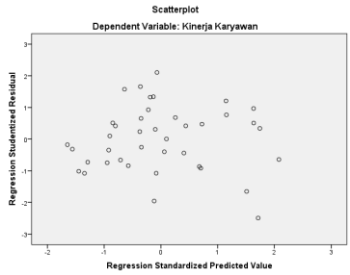
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF< 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* ditunjukan pada gambar berikut:



Dapat diketahui output pengujian yang dihasilkan, diketahui titik-titik pola menyebar di atas dan di bawah titik 0 sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang dilakukan.

d. Uji Autokorelasi

Berikut ini hasil uji Durbin Watson yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 5%, ditunjukkan pada tabel berikut:

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,388	2,577
Disiplin Kerja	,545	1,836
Lingkungan Kerja	,612	1,634

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah,2018

Dapat disimpulkan nilai dw terletak antara du s/d 4 – du, sehingga dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut tidak terjadi autokorelasi dan uji asumsi klasik telah terpenuhi.

2. Analisis Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda dijelaskan pada tabel berikut ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.935	4.503
	Gaya Kepemimpinan	.465	.180
	Disiplin Kerja	.110	.147
	Lingkungan Kerja	.484	.099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah diolah,2018

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu:

$$Y = 4{,}935Y + 0{,}465X_1 + 0{,}110X_2 + 0{,}484X_3$$

3. Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model Summary[b]

Model	Adjusted R Square
1	,880

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,880. Dengan demikian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 88% dan sisanya yaitu 12% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. **Uji Hipotesis**

a. **Uji Parsial (Uji t)**

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Coefficients[a]

Model	T	Sig.
(Constant)	2.096	.000
Gaya Kepemimpinan	2.578	.014
Disiplin Kerja	3.751	.028
Lingkungan Kerja	4.867	.000

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima.

b. **Uji simultan (Uji F)**

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji f yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	26.154	.000[b]
	Residual		
	Total		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu 26,154 atau sig 0,000 < 0,05 artinya secara simultan (bersama-sama) variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,014 tersebut < 0,05, atau bisa dilihat dari t_{hitung} 2,578 > 1,684 dengan demikian H_1 diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian dari Dwi Arum Yuniarti (2016) yang mengatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada perusahaan batik tenun ikat Medali Emas Kota Kediri.

2. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,028 tersebut < 0,05, atau bisa dilihat dari t_{hitung} 3,751 > 1,684 dengan demikian H_2 diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian dari Wawan Mustofa (2016) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Mas Kediri.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,020 tersebut < 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 4,867 > 1,684 dengan demikian H_3 diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Citra Mandiri Karangsono.

Hal ini didukung penelitian dari Fitri Triana yusuf (2015) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.

4. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, DisiplinKerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan

bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 sebesar 0,880 yang berarti bahwa 88% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen.

IV. PENUTUP

A. SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Citra Mandiri Karangsono.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Citra Mandiri Karangsono.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Citra Mandiri Karansono.
4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Citra Mandiri Karangsono. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada variabel lain.

B. IMPLIKASI

Implikasi dari temuan penelitian ini mencakup pada dua hal, yaitu implikasi secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara Teoritis
   a. Hasil penelitian ini menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
   b. Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
   c. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan, disiplin

kerja, dan lngkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis
   a. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga CV Citra Mandiri Karangsono harus memperkuat ketiga variabel tersebut untuk memaksimalkan kinerja karyawan.
   b. CV Citra Mandiri Karangsono harus berfokus pada lingkungan kerja yang diapat menunjang kinerja karyawan, karena variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang paling besar.

C. SARAN

Dari kesimpulan atas hasil penelitian yang telah ditarik, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

   Dalam penelitian ini, variabel yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja, sehingga CV Citra Mandiri harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan agar karyawan yang bekerja dalam perusahaan memiliki rasa nyaman sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, selanjutnya CV Citra Mandiri Karangsono juga diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan pada umumnya, sehingga karyawan merasa nyaman jika gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin perusahaan juga dapat memberikan peraturan berupa tata tertib kedisiplinan yang dapat dipatui oleh semua karyawan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Abrori, Muhammad Rifad. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk.* Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri: FE UNP.

Amirullah. 2015. Pengantar manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineke Cipta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T.Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

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

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mustofa, Wawan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkung Kerja, Disiplin Kerja dan Kualitas Kehidupan terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Cahaya Kediri*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri: FE UNP.

Nawawi, Ismail. 2010. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Pratama Mandiri.

Rivai, Veitzhal dan Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Perss.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Bandar Maju.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Suwanto. 2011. Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Perss.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Yuniarti, Dwi Arum. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Tisaga Jaya Arto Aji Sentosa Kediri.* Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri: FE UNP.

Yusuf, Fitri Triana. 2016. *Pengaruh Gaya*

Kepemimpinan, cara komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Aghisna Kediri.. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri: FE UNP.