

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA PEKANBARU

Muhammad Hafiz Alraysid¹; Jumiati Sasmita²; Any Widayatsari³

¹ Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

^{2,3} Dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email : alraysidmhafiz@gmail.com

***Abstract:** This study aims to determine the effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Motivation and Discipline at the Public Broadcasting Institution of Radio Republik Indonesia Pekanbaru. This research method is descriptive quantitative, which means that the research is explained in statistical form or in the form of numbers. The population in this study were all employees of the Republic of Indonesia Pekanbaru Public Broadcasting Institute, totaling 69 people, and the sample in this study was also 69 people who were taken using the census technique. The results of this study indicate that there is a significant influence between leadership on work discipline employees through motivation. And there is a significant influence between organizational culture on employee work discipline through motivation.*

***Keywords:** Leadership, Organizational Culture, Motivation, Work Discipline*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin merupakan sikap dari individu pegawai yang berasal dari dirinya sendiri. Disiplin yang harus dimiliki oleh pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu konsep dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang menuntut pegawai untuk bersikap sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan. Disiplin adalah keadaan dimana pegawai didorong untuk taat dan patuh dengan aturan organisasi dan manajemen.

Disiplin kerja yang bersifat baku dan wajib tentu saja membuat para pekerja harus mematuhi. Disiplin kerja pegawai dapat terlaksana jika pegawai benar-benar melaksanakan aturan tersebut dengan semestinya. Salah satu alasan pegawai untuk berlaku disiplin adalah karena motivasi atau dorongan yang berasal dari dalam dirinya. Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda. Motivasi merupakan stimulus bagi setiap pegawai dalam bekerja. Adanya motivasi yang baik maka pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam

bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi atau manajemen. Motivasi juga dapat berasal dari kepemimpinan dan juga budaya organisasi.

Kepemimpinan merupakan kegiatan dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara memberikan arahan-arahan, gambaran mengenai masa depan yang lebih baik, saling memberikan pendapat dan saran, memberikan teladan dan semangat, menegakkan disiplin, serta hal-hal baik dan penting lainnya. Pimpinan menjadi panutan oleh para pegawainya, maka dari itu pemimpin harus memberikan contoh yang baik dan tindakannya yang jujur, adil, serta disiplin. Pemimpin juga bertindak sebagai orang yang memberikan serta mendorong motivasi pegawai.

Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting terhadap berhasil tidaknya sebuah

organisasi. Jika budaya yang ada pada organisasi tersebut mengarah pada terciptanya suasana yang menyenangkan bagi anggota organisasi maka pegawai menjadi puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat dipastikan semua anggota pada organisasi tersebut menganggap norma adalah budaya, maka mereka akan melaksanakannya dengan baik. Maka dari itu pelaksanaan budaya organisasi kan menghasilkan output dan kinerja yang optimal. Kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi dan membuat pegawai dengan senang hati untuk berlaku disiplin.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang penyiaran publik dan komunikasi yang sudah ada dari masa kemerdekaan sampai dengan saat ini. LPP RRI Pekanbaru adalah lembaga yang bersifat independen, netral, tidak komersil dan bertujuan untuk memberikan sarana informasi yang luas kepada masyarakat. Jangkauan siaran RRI tidak hanya di dalam negeri namun juga menjangkau mancanegara yaitu siaran luar negeri RRI dalam *Voice Of Indonesia*. Bertujuan memberikan informasi kepada masyarakat, maka dari itu LPP RRI Pekanbaru harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada pegawai LPP RRI Pekanbaru memiliki tingkat kehadiran yang rendah, hampir setiap tahun terdapat pegawai yang tidak hadir ke kantor dengan keterangan alpa. Alpa merupakan kondisi dimana pegawai tidak hadir ke kantor untuk bekerja tanpa pemberitahuan atau alasan yang jelas. Adapun data absensi pegawai LPP RRI Pekanbaru dapat dilihat bahwa dari Tahun 2017 sampai dengan 2022 terdapat pegawai yang tidak hadir ke kantor tanpa keterangan atau alpa. Pihak Kepegawaian LPP RRI Pekanbaru mengatakan bahwa adanya tindakan tidak disiplin dari pegawai yang tidak hadir ke kantor untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Bagian kepegawaian mengatakan bahwa hal tersebut

terjadi karena tidak adanya

tindakan atau kebijakan yang tegas dari pimpinan kepada pegawai yang melanggar disiplin, sehingga pegawai tidak takut untuk melakukan tindak undisiplin tidak hadir ke kantor tanpa pemberitahuan. Dilihat dari hal tersebut salah satu penyebab ketidakdisiplinan pegawai disebabkan oleh kepemimpinan, berdasarkan hasil prasurvey tentang kepemimpinan didapatkan hasil bahwa pernyataan pegawai terhadap kepemimpinan masih rendah, pegawai merasa pimpinan masih belum dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik, sehingga karyawan merasa tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan tidak takut untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Hal tersebut juga dapat dilihat dari tidak adanya tindakan dari pimpinan atas pelanggaran yang dilakukan pegawai yang tidak disiplin yang dapat dilihat bahwa Pimpinan pada LPP RRI Pekanbaru telah memberikan sanksi kepada pegawai. Namun tindakan yang diambil hanya berupa teguran lisan, yaitu dengan memanggil pegawai yang bermasalah, dan memberikan arahan-arahan. Jika pegawai tersebut mengulangi perbuatannya, maka pegawai tersebut akan dipanggil kembali dan diberikan arahan kembali yang bersifat mengingatkan tanpa memberikan hukuman.

LPP RRI Pekanbaru telah memiliki budaya organisasi atau nilai-nilai budaya yang telah ditetapkan oleh lembaga seperti yang terdapat permasalahan budaya organisasi yang terjadi pada LPP RRI Pekanbaru adalah kurang terimplementasinya budaya atau nilai-nilai yang telah dibuat oleh lembaga tersebut, masih terdapat beberapa tindakan yang tidak sesuai dengan budaya organisasi lembaga tersebut. Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan mengenai budaya organisasi bahwa budaya organisasi pada LPP RRI Pekanbaru belum terimplementasi dengan baik. Menurut

penjelasan pihak LPP RRI Pekanbaru menyatakan bahwa budaya organisasi kurang terimplementasi karena adanya tindakan yang kurang produktif dari pegawai, kurangnya kepedulian pada sesama rekan kerja atau masih bersifat individualis, kurangnya disiplin para pegawai dalam menaati peraturan-peraturan lembaga, rendahnya tingkat kepatuhan akan norma, serta pegawai yang kurang berinisiatif dalam melakukan pekerjaan karena selalu melakukan pekerjaan atas perintah pimpinan, bukan karena inisiatif pribadi.

Motivasi Pegawai pada LPP RRI Pekanbaru juga belum sepenuhnya baik, hal tersebut dapat dilihat dari hasil prasurvei tentang motivasi yang ada bahwa motivasi pegawai pada LPP RRI Pekanbaru masih rendah. Pada LPP RRI Pekanbaru telah memberikan gaji yang sesuai dan memberikan fasilitas ruangan kepada para pegawainya, namun pegawai belum mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri secara luas dan diberikan penghargaan ketika pegawai berprestasi dalam bekerja. Serta lingkungan kerja dan orang-orang di kantor yang dianggap tidak dapat bersosialisasi dengan baik.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sunarya, Oky Firmansyah (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Path Goal dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai : Studi Persepsional Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandung”. Penelitian tersebut juga fokus kepada kepemimpinan *path goal* terhadap disiplin kerja pegawai. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah kepemimpinan secara umum karena belum diketahui jenis kepemimpinan di LLP RRI Pekanbaru.

Berdasarkan uraian pada diatas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru.

II. KERANGKA TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Garry Dessler (2017) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan sebuah prosedur yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki atau menghukum seseorang bawahan karena telah melanggar aturan prosedur. Sedangkan menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan untuk para manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta disiplin adalah sebuah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Motivasi

Secara alamiah setiap orang selalu diliputi kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan menjadi suatu dorongan baik, ketika kebutuhan itu muncul mencapai taraf intensitas yang cukup. Pemenuhan kebutuhan selalu didasari oleh motif untuk memenuhinya. Dengan kata lain, motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan. Istilah motivasi kerja sering dipakai untuk menyebut motivasi dalam lingkungan kerja. Dalam kepustakaan manajemen sering dipakai untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, cerminan yang paling sederhana tentang motivasi dapat dilihat dari aspek perilaku ini.

Kepemimpinan

Menurut Siagian (2018) menyatakan bahwa “kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam

mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah". Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2013) kepemimpinan merupakan suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti : kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga merupakan rangkaian (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (*posisi*) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Budaya Organisasi

Budaya dapat diartikan sebagai sebuah kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh sekelompok orang pada suatu tempat. Objek dari budaya itu sendiri adalah manusia, manusia menjalankan kehidupannya dengan kebiasaan yang telah terbentuk. Budaya melekat pada setiap orang yang berada didalamnya baik cara beraktifitas, cara berpikir serta cara memandang sebuah permasalahan. Kata budaya itu sendiri berasal dari culture, yang berasal dari disiplin ilmu antropologi yang dapat diartikan sebagai falsafah, nilai, ideologi, keyakinan, norma, sikap yang dimiliki yang mengikat suatu kelompok.

Kerangka Penelitian

Pada penelitian ini yang berlaku sebagai variabel independen atau variabel bebas adalah kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Sedangkan yang berlaku sebagai variabel dependen atau variabel terikat adalah motivasi (Y1) dan disiplin kerja (Y2). Kerangka teori memberikan manfaat berupa kesamaan persepsi antara peneliti dan pembaca.

III. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru, Riau, Metode Penelitian ini adalah Deskriptif kuantitatif

yang artinya penelitian dijelaskan dalam bentuk statistic atau berupa angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 69 orang pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sensus.

IV. ANALISA DATA

Analisis Uji Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru, digunakan alat regresi berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 21 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian berdasarkan hasil diatas, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 7,480 + 0,246X_1 + 0,337X_2 + e$$

- a) Nilai konstanta sebesar 7,480, hal ini menunjukkan apabila variabel Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, jika dianggap konstan (0), maka Motivasi adalah 7,480.
- b) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,246. Hal ini berarti setiap kenaikan Kepemimpinan sebesar 1 satuan akan menaikkan Motivasi sebesar 0,246 satuan.
- c) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,337. Hal ini berarti setiap kenaikan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan akan menaikkan Motivasi sebesar 0,337 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji-T atau T-Test adalah salah satu test statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan hipotesis nol/nihil (H_0) yang menyatakan bahwa diantara dua mean sampel yang diambil secara random

dari populasi yang sama tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan ketentuan :

- Jika signifikansi $t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika signifikansi $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Kepemimpinan mempunyai nilai $t_{hitung} = 2,607 > t_{tabel} = 1,9969$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,011 < 0,05$, maka **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Sehingga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi.

Budaya Organisasi mempunyai $t_{hitung} = 3,359 > t_{tabel} = 1,9969$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, maka **H_0 ditolak dan H_2 diterima**. Sehingga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi.

Koefisien determinasi adalah pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Dimana $0 < R^2 < 1$ mendekati nilai 1 koefisien determinasinya (R^2).

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas, besarnya R Square adalah 0,292. Hasil perhitungan statistic ini berarti kemampuan variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Organisasi) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Motivasi) sebesar 29,2% sisanya 70,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai LPP RRI Pekanbaru

Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai. Artinya semakin baik kepemimpinan yang ada di LPP RRI Pekanbaru maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang di persepsikan oleh pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai. Dalam teori Goerge R Terry (2016) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan kegiatan untuk

mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan suak rela untuk mencapai tujuan kelompok”.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai pegawai LPP RRI Pekanbaru

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai. Artinya semakin baik budaya organisasi yang ada di LPP RRI Pekanbaru maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai. Menurut Robbin (2015) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan merupakan suatu system makna bersama.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pegawai LPP RRI Pekanbaru

Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya semakin baik kepemimpinan yang ada di LPP RRI Pekanbaru maka disiplin kerja pegawai akan baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai dapat membuat pegawai disiplin dalam bekerja. Menurut Kartono (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki nilai dan arti mengendalikan bawahannya sehingga kepemimpinan dapat membuat pegawai menjadi disiplin.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pegawai LPP RRI Pekanbaru

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya semakin baik budaya organisasi yang ada di LPP RRI Pekanbaru maka disiplin kerja pegawai akan baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan Budaya organisasi

yang dimiliki LPP RRI Pekanbaru (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat membuat pegawai berkomitmen terhadap peraturan lembaga.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi pegawai LPP RRI Pekanbaru

Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi. Artinya semakin baik kepemimpinan yang ada di LPP RRI Pekanbaru maka disiplin kerja juga akan semakin baik karena motivasi kerja yang baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai adalah kepemimpinan mampu memberikan motivasi kepada pegawai sehingga pegawai disiplin dalam bekerja. Menurut Abraham Maslow (2013) bahwa motivasi bisa didapatkan melalui penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap disiplin kerja melalui motivasi pegawai LPP RRI Pekanbaru

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi. Artinya semakin baik organisasi yang ada di LPP RRI Pekanbaru maka disiplin kerja juga akan semakin baik karena motivasi kerja yang baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat menjadi motivasi bagi pegawai sehingga pegawai disiplin dalam bekerja. Menurut Abraham Maslow (2013) bahwa motivasi bisa didapatkan melalui penghargaan yang dirasakan dari lingkungan sosial misalnya lingkungan kerja dan rekan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pegawai LPP RRI Pekanbaru

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi yang ada di LPP RRI Pekanbaru maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja

pegawai. Menurut Herzberg (2013) motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai melalui motivasi.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai.
3. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
4. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
5. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi.
6. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi.
7. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan yang ada di LPP RRI Pekanbaru dapat memotivasi para pegawai dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, seperti penghargaan dalam bentuk materi ataupun dalam bentuk promosi. Hal tersebut dilakukan agar para pegawai dapat termotivasi bekerja dengan baik, karena semakin baik motivasi kerja pegawai semakin baik pula disiplin kerja pegawai
2. Diharapkan pimpinan dapat bertindak tegas dan bijaksana dalam mengatur bawahannya, seperti memberi sanksi

- yang tegas apabila terjadi tindak pelanggaran disiplin.
3. Diharapkan pegawai pada LPP RRI Pekanbaru dapat menjaga dan mengutamakan kebersamaan dan solidaritas dalam bekerja, misalnya saling membantu apabila ada rekan kerja yang belum atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya.
 4. Diharapkan pihak LPP RRI Pekanbaru memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri, misalnya diberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan. Serta diberikan beasiswa untuk melanjutkan studi.
 5. Diharapkan kepada pegawai LPP RRI Pekanbaru dapat bekerja tepat waktu atau dengan kata lain tidak menunda pekerjaan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Garry Dessler. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Ginting Zainab, 2013, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunika terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sumatera Utara", diakses dalam <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/34145>
- Herzberg, Frederick. 2013. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Rivai. 2019. *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Surabaya, diakses dalam <http://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/5210/>
- Siagian, P Sondang, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono.2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarya, Oky Firmansyah,2014, *Pengaruh Kepemimpinan Path Goal dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai : Studi Persepsional Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandung*. Diakses dalam <http://repository.upi.edu/12388/>
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.