

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STASIUN
PENGISIAN DAN PENGANGKUTAN BULK ELPIJI
PT.PANCADARMA PUSPAWIRA KARANGANYAR**

JURNAL

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi



OLEH :

NAMA : DEVITA SARI

NIM : 2016 514 395

PROGDI : S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

ADI UNGGUL BHIRAWA (STIE – AUB)

SURAKARTA

2020

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL

Nama : Devita Sari

NIM : 2016 514 395

Jurusan/Progdi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar

Nama Pembimbing : Dra. Nani Irma Susanti, MM, MH


Surakarta, 20 Februari 2020

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dra. Endang Saryanti, MM
NIDN. 0619066301

Pembimbing



Dra. Nani Irma Susanti, MM, MH.
NIDN. 0609026702

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA STASIUN PENGISIAN DAN PENGANGKUTAN BULK ELPIJI
PT. PANCADARMA PUSPAWIRA KARANGANYAR**

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORKING DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT
TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE FILLING AND TRANSPORTING STATION IN BULK
ELPIJI PT. PANCADARMA PUSPAWIRA KARANGANYAR**

Devita Sari ¹⁾

Dra. Nani Irma Susanti MM. MH. ²⁾

devitaritona@gmail.com

Program Studi S1 Manajemen, STIE AUB Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada stasiun pengisian dan pengangkutan bulk elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Data diambil secara langsung dengan cara menyebar kuisioner kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira dengan jumlah sampel sebesar 37 responden. Hasil dari penelitian ini membuktikan hasil regresi penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Hasil uji t menunjukkan bahwa variable motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variable lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan pengaruh yang signifikan pada variable motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variable kinerja karyawan. Hasil uji R² bahwa pengaruh yang diberikan oleh variable motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and test the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance at LPG bulk filling and transportation stations PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Data taken directly by distributing questionnaires to employees. The population used in this study were all SPPBE PT employees. Pancadarma Puspawira with a sample size of 37 respondents. The results of this study prove the regression results of this study indicate that motivation and work discipline have a positive effect on performance, while the work environment has a negative effect on employee performance at SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. T test results show that motivation and work discipline variables have a significant effect on employee performance, while work environment variables have no significant effect on employee performance. F test results showed a significant effect on the independent variables together on the dependent variable. R2 test results that the influence given by the variables of motivation, work discipline, and work environment on employee performance by 56.7% while the rest is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan

yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan ataupun organisasi (Katz & Kahn, 1966).

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius dengan motivasi yang tepat terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pemimpin, serta tempat ibadah).

Selain itu juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari karyawan, yaitu kedisiplinan karyawan terhadap kinerja yang dilakukan. Disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu mengabungkan diri dari organisasi itu atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan, bukan karena unsure paksaan (Wursanto, 2001:36).

Demikian pula pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar saat ini memiliki motivasi kerja yang rendah dengan ketidakpuasan karyawan terhadap bonus yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu disiplin kerja yang kurang dari sebagian karyawannya, melihat seringnya karyawan ijin tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Kurang kerjasama antar karyawan juga terkadang menimbulkan masalah pada lingkungan kerja, sehingga perusahaan harus mencari solusi dari semua masalah yang terjadi agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga output yang diberikan oleh karyawan dapat maksimal. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh Perusahaan untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat terhadap kinerja yang dilakukan oleh SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

Atas dasar fenomena pentingnya kinerja karyawan serta teori yang mendasari, maka dalam penelitian ini akan diteliti secara mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar)”**.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- b. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- c. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- d. Untuk menganalisa pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar dari dimensi motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang dengan menyebarkan angket kuesioner berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti. Kuesioner berupa daftar pertanyaan akan ditujukan kepada karyawan. Menurut Arikunto (2011:22) yang dimaksud dengan daftar pertanyaan atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan pengujian instrument: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R². Sehingga dapat diperoleh gambaran perilaku obyek penelitian.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisa statistic diperoleh output penelitian sebagai berikut :

1. UJI ASUMSI KLASIK

- a. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas sebagai berikut :

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	9,431		3,179	,003				
Motivasi	,322	,122	,359	2,651	,012	,715	1,400	
Disiplin Kerja	,460	,120	,616	3,815	,001	,503	1,989	
Lingkungan Kerja	-,106	-,134	-,133	-,792	,434	,467	2,139	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolienaritas pada table diatas, dapat dilihat bahwa setiap

variable independen memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variable independen.

b. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,753 ^a	,567	,527	1,760	1,355

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

Dari table diatas diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.355. angka ini berada diantara -2 sampai +2, berarti dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi antar variable.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,165	1,837		1,723	,094
	Motivasi	-,039	,075	-,102	-,513	,612
	Disiplin Kerja	-,100	,075	-,318	-1,346	,188
	Lingkungan Kerja	,067	,083	,197	,802	,428

a. Dependent Variable: Abs

Berdasarkan hasil uji heteroskedastitas pada table diatas menunjukkan hasil signifikansi (Sig.) semua lebih dari 0.05, maka bisa disimpulkan bahwa variable tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebagai berikut :

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68517991
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,091
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,644
Asymp. Sig. (2-tailed)		,802

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas pada table diatas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov 0.644 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0.802 > 0.05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

2. HASIL ANALISIS REGRESI

Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,431	2,967		3,179	,003		
	Motivasi	,322	,122	,359	2,651	,012	,715	1,400
	Disiplin Kerja	,460	,120	,616	3,815	,001	,503	1,989
	Lingkungan Kerja	-,106	,134	-,133	-,792	,434	,467	2,139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari table diatas dapat diketahui persamaan koefisien linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 9.431 + 0.322X_1 + 0.460X_2 - 0.106X_3$$

3. UJI PARSIAL (UJI t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,431	2,967		3,179	,003		
	Motivasi	,322	,122	,359	2,651	,012	,715	1,400
	Disiplin Kerja	,460	,120	,616	3,815	,001	,503	1,989
	Lingkungan Kerja	-,106	,134	-,133	-,792	,434	,467	2,139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kesimpulan hasil uji t :

- a. Motivasi (X₁) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.322 dengan tingkat signifikan 0.012 < 0.05 yang berarti variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 terbukti kebenarannya.
- b. Disiplin kerja (X₂) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.460 dengan tingkat signifikan 0.001 < 0.05 yang berarti variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 terbukti kebenarannya.
- c. Lingkungan Kerja (X₃) mempunyai nilai koefisien sebesar -0.106 dengan tingkat signifikan 0.434 > 0.05 yang berarti variable lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 tidak terbukti kebenarannya.

4. UJI F

Hasil analisis uji F sebagai berikut :

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,766	3	44,589	14,393	,000 ^a
	Residual	102,234	33	3,098		
	Total	236,000	36			

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

Berdasarkan hasil uji F pada table diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000. Karena nilai signifikan < 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independen (motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja) secara

bersama-sama terhadap variable dependen (kinerja karyawan).

5. UJI KOEFISIENSI DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,753 ^a	,567	,527	1,760	1,355

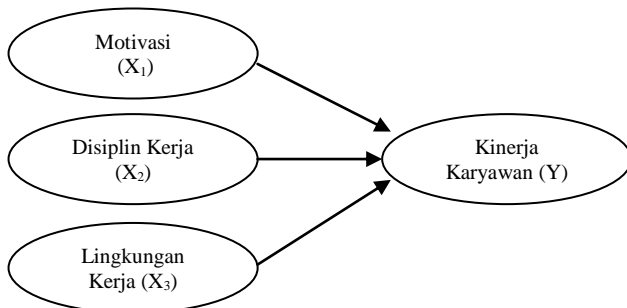
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji R^2 pada table diatas nilai R square sebesar 0.567, sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 56.7%. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variable Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja sebesar 56.7% dalam menjelaskan variable Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 43.3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti antara lain kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, diperoleh kerangka pemikiran akhir atau model penelitian sebagai berikut :



PEMBAHASAN

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
2. Variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
3. Variable lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

4. Hasil Uji F menunjukkan Variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
5. Hasil Uji Determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 56.7% yang berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variable motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 56.7%, sedangkan sisannya sebesar 43.3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti, antara lain komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja.
6. Disiplin kerja adalah variable yang paling dominan dari dua variable independen yang berpengaruh terhadap kinerja.

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Motivasi Kerja
Meningkatkan penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik dengan memberi reward berupa uang maupun kesempatan mengikuti pelatihan, meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan dengan cara memberi jobdesk sesuai dengan passion atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dengan cara memberi kesempatan karyawan untuk menyalurkan aspirasi mereka.
 - b. Disiplin kerja
Meningkatkan disiplin kerja dengan memberi sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, meningkatkan tanggung jawab kebersihan ditempat kerja, meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang dimiliki perusahaan.
 - c. Lingkungan kerja
Mempertahankan lingkungan kerja yang sudah ada.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti kinerja pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar bias menambahkan variable-variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji temuan ini atau mengembangkan kerangka model penelitian ini, pada jenis usaha yang sama maupun berbeda, sehingga dapat memperkuat khasanah pengetahuan dengan teori yang diuji dalam penelitian ini dengan konsep yang berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I. dan H. T. (2003). Universitas Tri Sakti: Jakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. In *Rineka Cipta*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In

- Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Hasibuan, M. (2004). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. In *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organisation als System. In *Handlungssysteme.* https://doi.org/10.1007/978-3-322-85709-5_15
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Emba.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya.* <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375 Pengetahuan.*
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013a). Pdam Kota Madiun. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun.*
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013b). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi.*
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.*
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Setiaji, bambang. (2007). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen.*
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA, 9, 10.*
- Sutrisno. (2001). Manajemen Keuangan Teori Konsep & Aplikasi. In *Manajemen Keuangan Teori Konsep & Aplikasi.*
- Thole, T., Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). Formal Organizations: A Comparative Approach. *The American Catholic Sociological Review.* <https://doi.org/10.2307/3709227>
- Tiningrum, Erna & setyaningsih, 2018. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN , LINGKUNGAN KERJA , DAN DISIPLIN KERJA SURAKARTA THE INFLUENCE OF LEADERSHIP , WORK ENVIRONMENT , AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PUBLIC BROADCASTING INSTITUTION (LPP) RRI SURAKARTA.* (2003).
- Wibowo, A. E. (2012). Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. In *Edisi 2.* <https://doi.org/2012>
- Wursanto. (2015). Dasar-Dasar Ilmu Komunikasi. *Yogyakarta: ANDI.* <https://doi.org/10.14421/jpi.2015.42.339-372>