# HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN MATMOEN REST GRUP

**DI KABUPATEN BOYOLALI**

**Dwiky Anugrah Ramadhan¹, Anwar²**

**¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**¹**[dwikyanugrahr@gmail.com](mailto:dwikyanugrahr@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Matmoen Rest Grup di Kabupaten Boyolali. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan sudah bekerja minimal 4 bulan. Data yang dikumpulkan menggunakan Skala Kepuasan kerja dan Skala Motivasi kerja. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment dengan program SPSS v.23. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.575 (p ≤ 0.001). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.330, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 33% terhadap variabel motivasi kerja dan sisanya 67% berhubungan dengan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan gaji.

**Kata kunci :** kepuasan kerja, motivasi kerja

*This study aims to determine the relationship between job satisfaction and work motivation on Matmoen Rest Group employees in Boyolali Regency. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between job satisfaction and work motivation. The subjects in this study were permanent employees and had worked for at least 4 months. Data collected using the Job Satisfaction Scale and work Motivation Scale. Data were analyzed using product moment correlation with the SPSS v.23 program. Based on the results of the analysis, obtained a correlation value of 0.575 (p 001 0.001). These results indicate that there is a significant positive relationship between job satisfaction and work motivation. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R²) of 0.330, it shows that the variable job satisfaction has a contribution of 33% to work motivation variables and the remaining 67% relates to other variables not examined in this study, such as supervision variables, relationships interpersonal, working conditions, and salary.*

***Keywords:*** *job satisfaction, work motivation*

# PENDAHULUAN

Persainagn bisnis kuliner yang semakin kompetitif membuat para pengusaha berlomba-lomba untuk mempertahankan eksistensinya. Salah satunya, pada binis yang dimiliki pengusaha Matmoen Rest Grup yang berada di Kabupaten Boyolali. *Human Resources Departement* (HRD) tempat tersebut mengatakan bahwa Matmoen Rest Grup berdiri sejak tahun 2012 dan sudah memiliki dua cabang yang masih berlokasi di Boyolali Jawa tengah yaitu di kedai pusat terdapat

29 karyawan dan di kedai kedua terdapat 23 karyawan. Mondy (2014) berpendapat bahwa karyawan selaku Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu lingkup bisnis yang dinamis. Pengelolaan SDM dengan berbagai strategi yang bijak membuat pengusaha mampu untuk bersaing dengan kompetitornya.

Menurut Sedarmayanti (2011) banyak sekali strategi yang dapat di terapkan para pengusaha bisnis, salah satunya dengan motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi bagi tujuan organisasi (Chukwuma & Obefiuna, 2014). Martoyo (2002) menyatakan apabila perusahaan memiliki karyawan yang sulit termotivasi dalam bekerja maka akan berdampak buruk bagi keberlangsungan jalannya perusahaan. Kondisi ini karena karyawan yang sulit termotivasi akan menunjukkan performa yang rendah, tidak sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan tidak terdorong untuk memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Wibowo (2007) menyatakan jika karyawan motivasi kerja karyawan terus menurun maka produk maupun jasa yang dihasilkan kurang optimal yang membuat konsumen tidak merasa puas, sehingga perusahaan akan mengalami penurunan pendapatan karena konsumen tidak ingin melakukan pembelian berulang.

Munandar (2001) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke

pencapaian tujuan tertentu. Menurut Wexley dan Yukl (2005) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja karyawan untuk keberhasilan perusahaan. Munandar (2001) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki lima aspek yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan merupakan tingkah laku melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang yang sesuai dengan pola-pola yang telah ditetapkan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi merupakan hasil kerja dan kombinasi ide-ide dengan inisiatif sendiri, kepercayaan diri merupakan perasaan yakin terhadap kemampuan dirinya, daya tahan terhadap tekanan merupakan ketahanan diri mengahdapi kesulitan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan melakukan kewajiban untuk menyelesaikan pekrjaan dengan optimal.

Hasil riset tahun 2015 terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia yang menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan yang benar-benar memiliki motivasi kuat dengan pekerjaannya

(Antariksa, 2015). Hasil penelitian yang dialkukan Yuliani (2018) mengungkapkan bahwa 52% karaywan di PT. Kembang Christapharma memiliki motivasi kerja yang rendah. Penelitian yang dilakukan Intan, dkk. (2017) juga menunjukan 40% karyawan belum dapat mencapai prestasi kerjanya, 32.5% kesulitan dalam mencapai target, 52.5% tidak berkeinginan meningkatkan keterampilan, 45% tidak mencapai hasil sempurna, dan 37.5% tidak mencoba untuk menemukan penyebab kegagalan. Artinya, data tersebut menunjukan bahwa masih banyak karyawan yang belum memiliki motivasi kerja di dalam dirinya, sehingga tidak terdorong untuk mencapai keungulan dalam bekerja.

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan diatas, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan 4 karyawan Matmoen Rest Grup dengan menggunakan aspek-aspek dari Munandar (2001) yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan

terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Wawancara dilakukan pada tanggal

27 September 2018 dan dilakukan lagi wawancara pada tanggal 14 Agustus 2019 dengan 6 karyawan, sehingga total subjek yang di wawancari sebanyak 10 subjek. Diperoleh 8 dari 10 karyawan yang mengatakan pada aspek adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu terkadang terlambat datang ke tempat kerja namun tetap diualangi lagi perbuatan tersebut dan pernah izin tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas bahkan membuat alasan berbohong untuk tidak masuk kerja. Pada aspek imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, subjek mengatakan bahwa setiap kali bekerja sulit menunjukan fokus dalam bekerja maka ketika ada konsumen subjek kurang sigap melayani dan jika konsumen menanyakan perihal menu maka subjek tidak merekomendasikan menu dengan sepenuh hati artinya hanya sekedar mengatakan tanpa menjabarkan dengan jelas menu yang sesuai dengan seleras ubjek.

Selanjutnya, pada aspek kepercayaan diri, subjek mengatakan tidak yakin dengan kempuan yang dimiliki dalam melayani konsumen karena tidak cakap berkomunikasi dan ketika terjadi perselisihan dengan rekan kerja subjek menjadi tidak yakin dapat bekerja secara optimal pada saat itu sehingga lamban dalam menangkan pesanan konsumen. Aspek daya tahan terhadap tekanan, ketika subjek mendapat tekanan dari pimpinan yaitu banyak konsumen yang datang sedangkan jumlah karyawan tidak sebanding maka subjek merasa tertekan dan terburu-buru yang mengakibatkan rasa makanan terasa asin amupun hambar, potongan sayur tidak merata, terkadang salah menangkap pesanan konsumen, dan malas memberikan keramahan untuk konsumen. Pada aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, subjek tidak terima jika telat bekerja dimarahi atasan karena menurut subjek bukan hanya dia saya yang pernah melakukan hal tersebut, ketika atasan tidak mengawasi subjek tidak terlihat ramah kepada konsumen, lambat membersihkan

meja konsumen, dan lambat dalam menyajikan makanan sehingga konsumen harus menunggu lebih lama. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan motivasi kerja pada karyawan Matmoen Rest Grup yang dilihat dari aspek-aspek Munandar (2001) yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Harapannya karyawan memiliki motivasi kerja didalam dirinya agar dapat menjalani aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh, terdorong untuk lebih fokus dalam bekerja, dan bersedia memberikan masukan yang dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan (Davis & Newstrom, 2000). Wexley danYukl (2003) menyatakan motivasi kerja menjadikan karyawan lebih bertanggungjawab menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik mungkin. Menurut Robbins dan Coulter (2010) karaywan yang memiliki motivasi kerja cenderung lebih bersemangat untuk menghasilkan produk maupun

jasa yang berkualitas baik, sehingga konsumen semakin puas dan terus melakukan pembelian berulang yang dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.

Menurut Herzberg (2011) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja dan penyehat. Selain itu, terdapat faktor lainnya menurut Wirawan (2013) yaitu *supervisor*, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji. Berdasarkan faktor- faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor kepuasan kerja karena menurut Kaswan (2017) apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya. Menurut Horwitz, Heng, & Quazi (2003) motivasi kerja membuat karyawan bersedia menunjukkan performa terbaiknya, kinerja meningkat, dan bersedia melakukan berbagai upaya untuk memajukan organisasinya. Hal ini didukung berdasarkan hasil

penelitian Yeyen (2007) bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi motivasi kerja karaywan. Hasil penelitian Ulfa (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi satu faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman menyenangkan serta harapan- harapannya terhadap pengalaman masa depan (Wexley & Yukl, 2003). Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap positif yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengendalikan fungsi-fungsi organisasi dan berusaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2003) yaitu pekerjaan merupakan perasaan dan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan, kompensasi merupakan sejumlah balas jasa finansial dan nonfinansial yang diterima karyawan, dan

pengawasan merupakan pandangan karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat ditempat kerja.

Chukwuma dan Obiefuna (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi unsur yang harus diperhitungkan perusahaan demi tercapainya motivasi kerja. Menurut Herzberg (2011) kepuasan kerja dapat berkorelasi dengan berbagai amcam variabel, salah satunya adalah motivasi kerja. Karyawan yang terpuasakan terhadap pekerjaan, fasilitas, maupun kompensasi yang diberikan membuatnya bersungguh- sungguh menunjukkan hasil kerja yang berkualitas (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Supriyono (2003) menjelaskan kepuasan kerja yang dirasakan menjadikan karyawan merasa bahagia dan sejahterah atas segala peraturan maupun kompensasi yang diberikan kepadanya, sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dengan memberikan performa terbaik, bertanggungjawab meneylesaikan tugas secara optimal, dan bersedia memberikan berbagai ide untuk keuntungan perusahaan.

Davis dan Newstrom (2000) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja membuat karyawan merasa diabaikan karena kompensasi, tunjangan, fasilitas, maupun sistem perusahaan tidak sesuai dengan harapan yang seharusnya terjadi. Kepuasan kerja yang rendah membuat karyawan sulit menunjukkan motivasi dalam bekerja yaitu tidak bersesia menunjukkan pendapat untuk keuntungan perusahaan, tingginya absensi maupun tingkat keterlambatan, tidak sigap bekerja, dan performa kerja semakin memburuk yang mana kondisi ini dapat menurunkan pendapatan dan citra perusahaan. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian Ulfa (2015) yang menunnjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 27.3 % terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Matmoen Rest Grup Kabupaten Boyolali?“

# METODE

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan skala yaitu Skala Kepuasan Kerja dan Skala Motivasi Kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Matmoen Rest Grup di Kabupaten Boyolali dengan karakteristik berstatus karyawan tetap dan sudah bekerja minimal 4 bulan. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak

50 subek. Analisis data dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment* yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS v.23 (*Statistical Product and Service Solution version 23*)*.*

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Matmoen Rest Grup Kabupaten Boyolali. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.575 (p ≤ 0.010). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan

kerja dengan motivasi kerja, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Yeyen (2007) yaitu terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Artinya jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi diikuti dengan motivasi kerja yang cenderung tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan rendah, maka diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang cenderung rendah. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan Ulfa (2015) juga menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT PLN (Persero) APJ surakarta yang menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasaan

kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Menurut Herzberg (2011) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kaswan (2017) menjelaskan apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya. Menurut Horwitz, Heng, & Quazi (2003) motivasi kerja membuat karyawan bersedia menunjukkan performa terbaiknya, kinerja meningkat, dan bersedia melakukan berbagai upaya untuk memajukan organisasinya. Uno (2007) menyatakan bahwa karyawan yang menilai bahwa pekerjaan tidak mampu memuaskan dirinya maka akan menimbulkan rasa ketidaksenangan dalam bekerja dan merasa tertekan sehingga menimbulkan rendahnya motivasi kerja karaywan. Menurut Horwitz, dkk. (2003) motivasi kerja yang rendah membuat karayawan sulit

bersedia untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, kinerja menurun, penurunan produktifitas, dan sulit bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wexley dan Yukl (2003) kepuasan kerja kepuasan kerja terbagi dalam tiga aspek yaitu pekerjan, kompensasi, dan pengawasan.

Aspek pekerjaan merupakan kepuasan karyawan dalam memandang suatu pekerjaannya (Wexley & Yukl, 2003). Menurut Wibowo (2007) jika perusahan tidak dapat memenuhi kepuasan karaywan terhadap pekerjaan yang diberikan maka karyawan akan merasa tertekan dalam menjalani pekerja sehingga sulit termotivasi untuk bekerja. Pinder (2009) berpendapat karyawan yang memiliki motivasi rendah maka berdampak pada performa kerjanya yang semakin menurun, tidak ingin berusaha lebih giat lagi untuk memperbaiki hasil kerjanya, dan tidak menampakan dorongan yang besar untuk menyelesaikan secara maksimal apa yang patut diselesaikan.

Pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal apabila perusahann memberikan aspek kompensasi yang dapat mensejahterahkan karyawan (Horwitz, dkk., 2003). Menurut Wexley dan Yukl (2003) aspek kompensasi merupakan sejumlah balas jasa yang diterima karyawan dari organisasi berupa finanansial maupun nonfinansial yang sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan. Sinambella (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan unsur yang dapat mengakibatkan hal-hal negatif bagi keberlangsungan jalannya perusahaan karena gaji yang terlalu jauh dari perbandingan beban kerja, bonus yang tidak sepan dengan kinerja, dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak terdorong untuk bekerja lebih giat sehingga perusahaan akan kehilangan SDM yang berkualitas. Chukwuma dan Obiefuna (2014) berpendapat bahwa karyawan yang tidak terdorong untuk bekerja dengan giat menandakan bahwa karaywan tersebut memiliki motivasi yang rendah, biasanya kondisi ini menjadikan karyawan indisipliner

(melanggar disiplin kerja), pertahanan diri lemah ketika dihadapkan dengan permasalahan ditempat kerja, dan sulit menunjukkan kesadaran terhadap optimalisasi hasil kerja.

Optimalisasi dalam bekerja akan terjadi bila pengawas mampu memimpin anggotanya dengan baik (Kaswan, 2017). Aspek pengawasan menurut Wexley & Yukl (2003) adalah pandangan atau penilaian karyawan bahwa pengawas mampu memberikan bantuan dan arahan pada saat karyawan mengalami kesulitan menjalankan pekerjaan. Herzberg (2011) berpendapat karyawan yang merasa pengawas mengabaikan pendapatnya, solusi yang diberikan kurang tepat, dan waktu untuk merespon karyawan terlalu lama maka mengakibatkan motivasi karyawan yang rendah dalam melakukan tugas tugasnya. Hal ini terjadi karena karyawan tidak mendapatkan jalan keluar dari atasan yang menjadikannya sulit untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Uno (2007) menyatakan motivasi kerja yang rendah dapat memperburuk kualitas hasil kerja,

karyawan tidak bertanggungjawan menyelesaikan tugas dengan baik, dan tidak terdorong untuk berusaha mewujudkan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukan koefesien determinasi (R²) sebesar 0.330, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 33% terhadap variabel motivasi kerja dan sisanya 67% berhubungan dengan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan gaji. Berdasarkan hasil kategorisasi Skala Motivasi Kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 24% (12 subjek), katagori sedang

sebesar 32% (16 subjek), dan

kategori rendah sebesar 44% (22 subjek). Selanjutnya, erdasarkan hasil kategorisasi Skala Kepuasan Kerja menunjukan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 36% (18 subjek), katagori

sedang sebesar 16% (8 subjek), dan

kategori rendah sebesar 48% (24 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek

memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam kategori rendah.

# SARAN

1. Bagi subjek

Bagi subjek, agar dapat meningkatkan motivasi kerja maka sebaiknya lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, menganggap bahwa setiap pekerja merupakan tanggungjawab yang harus dijalani, dan jika tertekan maupun tidak puas dalam bekerja sebaiknya mendiskusikan dengan atasan agar mendapatkan solusi yang tepat.

1. Bagi pihak Matmoen Rest Grup Kabupaten Boyolali

Bagi Bagi pihak Matmoen Rest Grup Kabupaten Boyolali sebaiknya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan yaitu memberikan peraturan yang tidak memberatkan karyawan, memberikan fasilitas ruang istirahat yang nyaman, memberikan berbagai tunjangan

yang mudah diakses, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan pengawas lebih responsif untuk mendengarkan serta memberikan solusi yang tepat bagi karyawan.

1. Bagi peneliti selanjutnya
   1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan subjek, tempat, dan metode penelitian yang berbeda dari penelitian ini seperti menggunakan eksperimen, uji independen sample T- Test, dan uji regresi.
   2. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif 33% terhadap motivasi kerja dan sisanya 67% di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lainnya seperti supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan gaji.

# DAFTAR PUSTAKA

Chukwuma, & Obiefuna, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity : a study of manufacturing, companies innnewi. *Journal of managerial Studies and research. 2*(1), 62-74.

Davis, K., & Newstrom. (2000). *Perilaku dalam organisasi*. Erlangga: Jakarta

Herzberg, F. (2011). *Herzberg’s motivation-hygiene theory and job satisfaction.* Cleveland: World Publishing Company.

Horwitz, M. F., Heng, T.C., & Quazi,

A.H. (2003). Finders, keepers? attracting, motivating and retaining knowledge workers. *Human resource management journal*, *13*(4), 23-44.

Kreitner, R., & Kinicki. (2008). *Organizational behavior*. Mcgraw-Hill : Edition Boston.

Martoyo, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Munandar, A. S. (2004). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.

Pinder, C.C. (2009). *Work motivation in organizational behavior*. New York:Taylor & Fancis Group.

Robbins, S.P. (2001). *Perilaku organisasi edisi kedelapan*. Jakarta : Prenhallindo.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

Sedamaryanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju. Sinambella, L.P. (2012). *Kinerja pegawai*. Graha ilmu:

Yogyakarta.

Supriyono, RA. (2003). *Sistem pengendalian manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

Uno, H.B. (2007). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Ulfa, E. (2015). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan pt pln (persero) apj surakarta*. Diakses tanggal 14 Agustus 2019 dari [http://eprints.ums.-](http://eprints.ums.-ac.id/39884/4/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf) [ac.id/39884/4/NASKAH%20P](http://eprints.ums.-ac.id/39884/4/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf) [UBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.-ac.id/39884/4/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf).

Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta : Bina Aksara.

Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja.*

Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan, (2013). *Kepemimpinan: teori, psikologi,perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yeyen. F.N. (2007). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan (studi*

*di PLN jawatimur)*. Diakses tanggal 25 September 2018 dari [http://etheses.uin-](http://etheses.uin-malang.ac.id/8916/1/03410034.pdf) [malang.ac.id/8916/1/03410034.](http://etheses.uin-malang.ac.id/8916/1/03410034.pdf) [pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/8916/1/03410034.pdf).