

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM PKU  
MUHAMMADIYAH DELANGGU KLATEN – JAWA TENGAH**

**Suci Wulandari**

Dosen STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

**Abstract**

*This research aims to detect to what there influence significant between work motivation and work satisfaction towards official work productivity RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten - Central Java. This research also want to detect which factor dominantest in increase work productivity. Analysis tool that used in this research doubled regression analysis. Based on statistics analysis result is known that is hypothesis third proved where motivation and has influence significant in work productivity. From data inferential that work satisfaction variable (x2) influence and dominant towards official work productivity (y) in RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten - Central Java as big as 0,648 and work motivation variable (x1) has influence towards official work productivity (y) in RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten - Central Java as big as 0,490.*

**Keyword:** *work motivation, work satisfaction, and work productivity*

**LATAR BELAKANG MASALAH**

Peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila pegawai mempunyai motivasi kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerjanya. Agar dapat menyediakan pelayanan secara maksimal serta berkualitas, sumber daya manusia yang bergerak di dalamnya seperti tenaga medis dan non medis dituntut mempunyai motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi, demi peningkatan produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hasibuan, 2005: 94). Hubungan produktivitas kerja pegawai dengan pelayanan kesehatan yang diberikan berkaitan erat, karena hal tersebut menentukan puas atau tidaknya konsumen dalam mendapatkan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten – Jawa Tengah. Memberikan kepuasan terhadap harapan yang diinginkan konsumen atau pelanggan merupakan

prasyarat bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan dan pegawai di dalamnya (Kotler, 1997:36). Berhasil atau tidaknya organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusianya, yaitu pegawai Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten – Jawa Tengah yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan membutuhkan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian tentang hubungan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten – Jawa Tengah. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai masukan dan evaluasi kepada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten – Jawa Tengah dalam menentukan langkah-langkah untuk peningkatan mutu sumber daya manusianya.

#### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dikemukakan sebelumnya, pokok masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja?
4. Faktor manakah yang paling berpengaruh dan dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten – Jawa Tengah baik secara sendiri-sendiri ataupun bersamaan. Penelitian ini juga ingin mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Manajemen Rumah Sakit, terutama bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam melakukan peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit. Selain itu penelitian ini di diharapkan mampu memberikan manfaat bagi Pegawai Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten – Jawa Tengah sebagai bahan masukan dan evaluasi atas produktivitas kerja pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Motivasi**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong galraah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007: 92). Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap, dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Keinginan ini berasal dari kebutuhan manusia akan harga diri, dan membebankan tanggung jawab yang sangat besar pada manajemen organisasi yang bersangkutan (Filippo, 1984:116-117).

### **Teori Kepuasan Kerja**

Perusahaan akan membina dan mengembangkan karier karyawannya, sehingga karyawan-karyawan tersebut menjadi sumber daya manusia perusahaan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja pun akan semakin meningkat. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah "keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### **Teori Produktivitas Kerja**

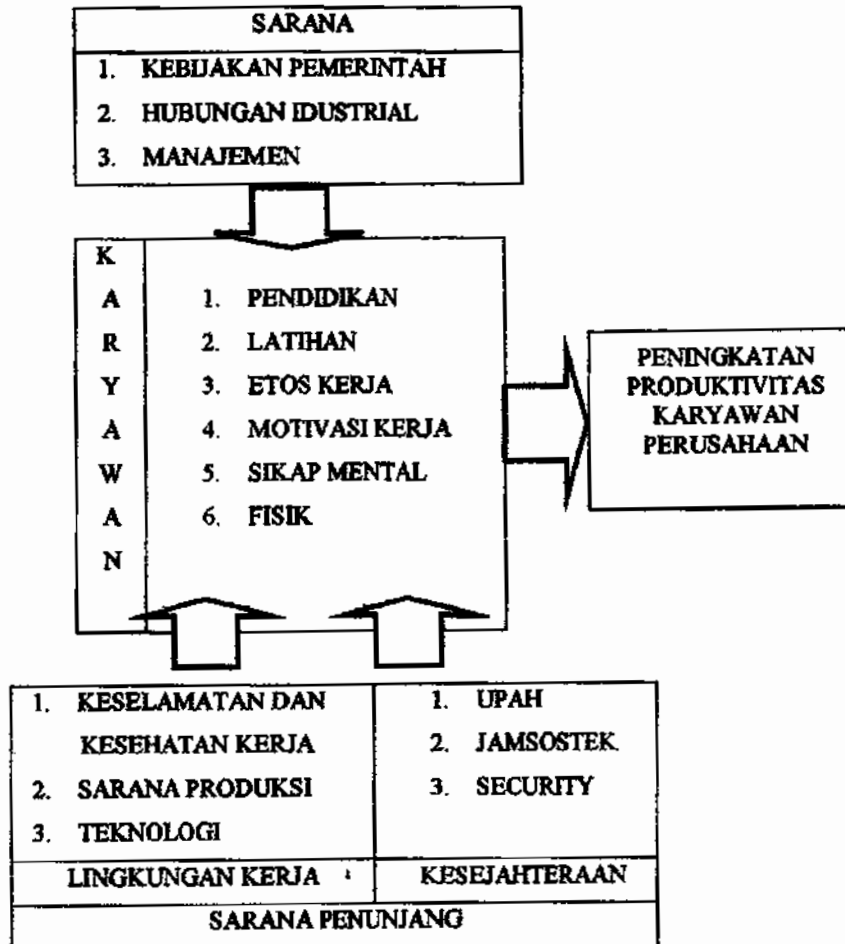
Blunchor dan Kapustin mengemukakan pendapatnya seperti yang dikutip oleh Sinungan (1987:9) bahwa produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan Intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi. Hasibuan, (1994:41) mengemukakan:

"Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya".

Internasional Labour Organization (ILO) (1986:3) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunkan selama produksi berlangsung. Secara umum faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas karyawan perusahaan, baik secara langsung melalui

perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber, maupun secara tidak langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial karyawan.

**Gambar 1. Peningkatan Produktivitas Karyawan**



Sumber: Piyaman S, 1985

### Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

Daya pendorong kerja bagi karyawan ada yang berasal dari luar dan dari dalam yang, rangsangan dari luar ini disebut motivator. Menurut Mainer dalam (Zainun, 1981:15) membedakan dua macam motivasi, yaitu motivasi subyektif dan motivasi obyektif. Motivasi subyektif merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang disebut dengan "needs" atau kebutuhan, "drive" atau dorongan, "desire" atau keinginan. Sedangkan motivasi obyektif adalah suatu barang atau keadaan yang berada di luar diri seseorang yang biasanya disebut dengan istilah "incentive" atau rangsangan. Peran motivasi dalam suatu unit kerja sangat penting

karena hal tersebut menyangkut langsung pemenuhan kebutuhan hidup karyawan dalam unit kerja tertentu yang tentunya akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

### Hubungan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja

Kebanyakan studi mengenai hubungan itu menggunakan rancangan riset yang tidak dapat membuktikan sebab dan akibat (efek). Riset paling belakang memberikan dukungan yang diperbaharui untuk hubungan yang asli dari kepuasan-kinerja. Bila data kepuasan dan produktivitas dikumpulkan untuk organisasi itu sebagai keseluruhan, bukannya pada tingkat individual, di temukan bahwa organisasi-organisasi dengan karyawan yang lebih terpuasakan cenderung lebih efektif daripada organisasi-organisasi dengan karyawan yang kurang terpuasakan. Jika kesimpulan ini dapat direproduksi dalam studi-studi tambahan, bahwa studi-studi itu telah memfokuskan pada individu-individu dengan tidak memperhitungkan semua interaksi dan kompleksitas dalam proses kerja tersebut (Robbins, 1996:183).

## METODE PENELITIAN

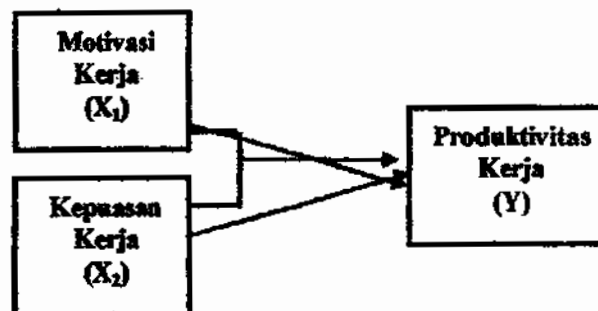
### Data dan Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden, dimana penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dimana metode sampling ini digunakan karena sampel diambil dari semua anggota populasi (Sugiyono, 2003:60-61).

### Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dalam penelitian ini yaitu menggunakan tiga variabel yaitu: motivasi kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ )

Gambar 2. Kerangka Penelitian



$H_1$  : variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah.

$H_2$  : variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

(Y) pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah.

### Model Regresi

Persamaan regresinya sebagai berikut :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Dimana : Y = Produktivitas Kerja Pegawai,

a = Nilai konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi dari  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi dari  $X_2$

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

### ANALISIS DATA

#### Analisis Data Statistik Deskriptif

Dari jumlah responden yang diteliti dapat diketahui bahwa sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 61 orang atau 62,9% dan laki-laki sejumlah 36 orang atau 37,1% di mana usia mereka rata-rata pada umur 29 – 35 tahun ( 45,4%). Diantara 79,4% responden mempunyai pendapatan antara Rp 501.000 – Rp 1.000.000, sebesar 47,4% berpendidikan Diploma dan 33% berpendidikan SMA.

#### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 97 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $97 - 2 = 95$ , dengan  $df = 95$  dan  $alpha = 0,025$ , didapat  $r$  tabel = 0,200. Berdasarkan tabel 1, 2 dan 3 terlihat bahwa  $r$  hitung >  $r$  tabel<sub>(95;0,025)</sub> adalah 0,200 maka data valid.

TABEL 1  
HASIL UJI TINGKAT VALIDITAS MOTIVASI KERJA ( $X_1$ )

No.	r hitung	r tabel (2,5%) $df = 95$	Hasil Pengujian	Keterangan
1.	0,321	0,200	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
2.	0,599	0,200	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
3.	0,622	0,200	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
4.	0,586	0,200	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
5.	0,733	0,200	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid

Sumber: Data primer diolah

TABEL 2  
HASIL UJI TINGKAT VALIDITAS KEPUASAN KERJA ( $X_2$ )

No.	r hitung	r tabel (2,5%) $df = 95$	Hasil Pengujian	Keterangan
1.	0,688	0,200	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
2.	0,692	0,200	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
3.	0,540	0,200	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
4.	0,661	0,200	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
5.	0,302	0,200	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid

Sumber: Data primer diolah

**HASIL UJI TINGKAT VALIDITAS PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)**

No.	r hitung	r tabel (2,5%) df = 95	Hasil Pengujian	Keterangan
1.	0,748	0,200	r hitung > r tabel	Valid
2.	0,644	0,200	r hitung > r tabel	Valid
3.	0,729	0,200	r hitung > r tabel	Valid
4.	0,555	0,200	r hitung > r tabel	Valid
5.	0,604	0,200	r hitung > r tabel	Valid
6.	0,761	0,200	r hitung > r tabel	Valid
7.	0,667	0,200	r hitung > r tabel	Valid
8.	0,766	0,200	r hitung > r tabel	Valid
9.	0,875	0,200	r hitung > r tabel	Valid
10.	0,870	0,200	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data primer diolah

**TABEL 4  
HASIL UJI CRONBACH ALPHA**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Nunnally	Hasil Pengujian	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,686	0,60	Cronbach Alpha > 0,60	Reliabel
2.	Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	0,612	0,60	Cronbach Alpha > 0,60	Reliabel
3.	Produktivitas kerja (Y)	0,892	0,60	Cronbach Alpha > 0,60	Reliabel

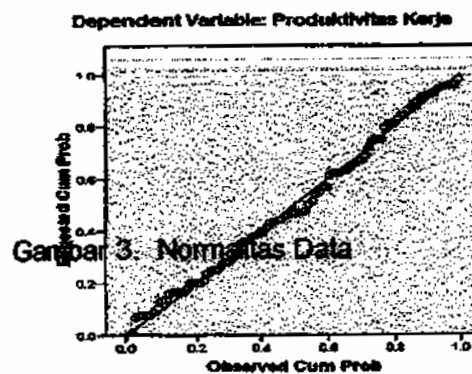
Sumber: Data primer diolah

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yang menurut kriteria Nunnally (1967) dalam Sugiyono (2003) bisa dikatakan reliabel, dengan jumlah sampel (n) = 97 dan jumlah variabel tiga.

#### Pengujian Normalitas Data

Untuk menguji apakah data normal atau tidak maka digunakan bantuan program SPSS versi 15.0, dasar pengambilan normalitas data adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Bila dilihat dari gambar 4.2 dapat dilihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Pengujian Hipotesis

TABEL 5  
HASIL ANALISIS REGRESI LINER BERGANDA PARTIAL

No.	Variabel	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	Probabilitas
1.	Konstanta	18,205	3,052	0,003
2.	Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,490	2,221	0,029
3.	Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	0,648	3,417	0,001

Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan regresi linear berganda didapat sebagai berikut:

$$Y = 18,205 + 0,490X_1 + 0,648X_2$$

$$a = 18,205 \quad b_1 = 0,490 \quad b_2 = 0,648$$

TABEL 6  
HASIL ANALISIS REGRESI UJI F

No.	Model	Mean square	F <sub>hitung</sub>	Probabilitas
1.	Regresion	0,490	8,886	0,000
2.	Residual	19,719		

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel<sub>(95;0,025)</sub> yaitu 2,221 > 1,985, maka H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah. Variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel<sub>(95;0,025)</sub> yaitu 3,417 > 1,985, maka H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah.

Berdasarkan tabel 6 maka nilai F dibandingkan dengan harga F tabel dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = n-k-1 (Sugiyono; 2005: 220). Dengan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) n-k-1 = 97-2-1 = 94, maka nilai F tabel dari *df* 0,05 (2) (94) = 3,093. Dari hasil pengujian F hitung diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada F tabel<sub>(2;94;0,05)</sub> yaitu 8,886 > 3,093, berarti H<sub>0</sub> ditolak. Berdasarkan kriteria tersebut di atas maka terbukti variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama



**Analisis Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas.....  
(Suci Wulandari)**

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah.

**SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil analisis data yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial dengan menggunakan uji *t test* untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel<sub>(95,0,025)</sub> yaitu  $2,221 > 1,985$ , maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah.
2. Secara parsial dengan menggunakan uji *t test* untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel<sub>(95,0,025)</sub> yaitu  $3,417 > 1,985$ , maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah.
3. Dari hasil pengujian *F* hitung diperoleh nilai *F* hitung lebih besar daripada *F* tabel<sub>(2,94,0,05)</sub> yaitu  $8,886 > 3,093$ , berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian berdasarkan kriteria tersebut di atas maka variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terbukti secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah.
4. Berdasarkan uji regresi linear be terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan persamaan regresinya yaitu:  $Y = 18,205 + 0,490X_1 + 0,648X_2$

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) lebih berpengaruh dan dominan terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah sebesar 0,648 dan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah sebesar 0,490. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten - Jawa Tengah lebih dominan terhadap kondisi intrinsik, yaitu seperti tantangan pekerjaan dan rasa bèrprestasi, melakukan pekerjaan yang baik, terbentuk dalam pekerjaan itu sendiri.

Faktor-faktor dari rangkaian kondisi intrinsik disebut pemuas atau motivator yang meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan kemungkinan berkembang. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arfida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- As'ad, Mohammad. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Empat. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Salfuddin. 1992. *Sikap Manusia: Teori dan pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin. 1984. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 6, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hari. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hedjrachman, dan Suad, Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Yogyakarta: BPFE.
- Kotler, Philip. 1997, *Marketing 9e*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Reksohadiprodjo, Sukarto, M. Com dan Handoko, Hari. 1987. *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*. Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Safaria, Triantoro dan Rahardi, Kunjana. 2006. *Menjadi Pribadi Berprestasi: Strategi Kerasan Kerja Di Kantor*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Stoner, Freeman dan Gilbert. 1996. *Manajemen*. Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sarwono, Jonathan. 2006, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.

**Analisis Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas.....  
(Suci Wulandari)**

- Suwarto. 1999. *Perilaku Keorganisasian: Buku Panduan Mahasiswa*. Yogyakarta: Penerbitan Universitas Atma Jaya.**
- Sugiyono. 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.**
- Sekaran, Uma. 2003, *Research Methods for Business : Skill-Bullding Approach*, Fourth Edition, New York : John Wiley &nSons Inc.**
- Siagian, Sondang. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.**
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.**
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.**