

PENGUATAN KINERJA PENGAWAI REKAM MEDIS MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

¹Saryadi, ²Istiyawati Rahayu

¹ Universitas Duta Bangsa Surakarta, saryadi@udb.ac.id

² Universitas Duta Bangsa Surakarta, istiyawati_wati@yahoo.com

ABSTRAK

Penerapan claim secara elektronik diterapkan di Indonesia pada tahun 2020. Kesiapan rumah sakit dalam mengapresiasi adanya e-claim berdasar kondisi masing-masing. Apresiasi terhadap penerapan verifikasi di kantor BPJS Kesehatan yang dimulai tahun 2016 berkaitan dengan perilaku dalam organisasi lembaga kesehatan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel self- efficacy dan motivasi terhadap kinerja pegawai di bagian instalasi rekam medis RSDM dengan variabel intervening komitmen organisasi. Pengambilan data penelitian dilakukan secara survai melalui penyeraban angket pada pegawai rekam medis. Dari 84 angket yang disebar diperoleh sebanyak 80 data yang memenuhi syarat, sedang 4 data lain tidak lengkap. Data dianalisis melalui uji instrument, uji t, uji secara bersama, koefisien determinasi dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) self- efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian instalasi rekam medis RSDM. 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian instalasi rekam medis RSDM, 3) Variabel self- efficacy, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian instalasi rekam medis RSDM. Nilai R^2 total = 0,669 mempunyai arti bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan dari variabel pengaruh self- efficacy, motivasi sebesar 66,9% dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sisanya 33,1% dapat dijelaskan variabel lain diluar model penelitian ini

Kata Kunci : self- efficacy, motivasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

Applying of electronic claim in Indonesian at year 2020. The Hospitals in appreciated electronic claim according to behavior of organization condition. Aims in this research for knows direct and indirect effect from self efficacy and motivation variable on employee performance in medical record installation of RSDM with commitment organization as an intervening variable. Data obtained 80 responder used in this research from 84 questionnaire in the collected of data. because 4 data incomplete for analyzed. Analyzed for data research with test of instrument, partial test (t-test), simultaneously test (F-test), total value of determination (R square total) and path analysis. Result in this research show 1) self- efficacy had an effect positive and significance to commitment organization; and 2) motivation had an effect positive and significance to commitment organization 3) self efficacy, motivation and commitment organization variables had an effect on positive and significance to employee performance in medical record installation RSDM. The simultaneously test show independent variable self- efficacy, motivation through commitment organization had a positive significant on employee performance in medical record installation of RSDM. Value of total determination equal to 0,669% its meaning that employee performance in medical record installation explained self efficacy, motivation on performance through commitment organization equal 66,9%. The rest equal to 33,1% explained a other dissimilar factors outside in this model.

Keyword: self- efficacy, motivation, commitment organization, employee performance

PENDAHULUAN

Adanya pengimplementasian atau penerapan VEDIKA yang dilakukan BPJS Kesehatan, harus diapresiasi rumah sakit. Pengimplementasian verifikasi di kantor berkaitan dengan penyelenggaraan elektronik klaim (e-claim) akan diterapkan tahun 2020 di BPJS Kesehatan dalam pelayanan sesuai tuntutan peraturan yang ada. Rumah sakit sebagai institusi atau lembaga pelayanan kesehatan masyarakat berkompetensi dalam perwujudan pelayanan bermutu. Sejalan Undang-Undang Nomor. 36/2009 tentang Kesehatan dan Undang-Undang Nomor. 44/2009 tentang Rumah Sakit telah mensyaratkan adanya pelayanan bermutu dari rumah sakit.

Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang dilakukan rumah sakit akan berdampak meningkatnya kinerja rumah sakit. Banyak faktor maupun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja rumah sakit, salah satunya peran pegawai bagian instalasi rekam medis. Bagian rekam medis dapat menunjang kinerja rumah sakit terutama bidang keadministrasian rekam medis. Administrasi rekam medis yang tertib dan berkualitas menunjukkan kinerja pegawai bagian rekam medis sangat baik. Oleh karena itu, hasil kerja pegawai bagian rekam medis menentukan kinerja rekam medis. Kinerja pegawai rekam medis dapat terpengaruh dari perilaku organisasi, yang salah satunya adalah komitmen organisasi.

Kinerja pegawai bagian instalasi rekam medis merupakan hasil kerja atau output kerja yang dihasilkan pegawai rekam medis dalam jangka waktu tertentu, sesuai wewenang dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum yang sesuai moral dan etika yang berlaku. Hal ini sesuai pendapat Prawirosentono (2009: 2) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dapu (2015) menyatakan "Employee performance is influenced by several factors related both to the worker themselves as well as environment-related company or organization." Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai dan lingkungan kerja di suatu organisasi.

Evaluasi kinerja menjadi acuan dalam pemberdayaan human resources (sumber daya manusia) dimaksudkan sebagai perwujudan dari dukungan sumber daya manusia serta guna mengetahui hasil-hasil yang diperoleh pegawai. Tindakan positif dalam evaluasi kinerja pegawai di instalasi rekam medis berguna untuk mengetahui kemampuan sumber daya manusia di bagian instalasi rekam medis dalam menjawab perkembangan jaman.

Penelitian terkait kinerja telah banyak dilakukan misalkan Kusworo dkk (2015) yang mengaitkan keberadaan pengaruh variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi sebagai intervening variabel. Beberapa penelitian juga dilakukan oleh Rachim (2014), Rahardjo (2014), Mappamiring (2014), Respatiningsih dan Sudirjo (2015).

Self-efficacy atau dikenal dengan istilah *keyakinan diri*, merupakan penilaian pegawai terhadap diri sendiri selama bekerja. Secara individu *self efficacy* pegawai terkait kemampuan diri pegawai dalam menjalankan tugas untuk mencapai hasil tertentu merupakan salah satu faktor. Jadi *Self-efficacy* merupakan penilaian terhadap diri pegawai sendiri dalam menjalani pekerjaan yang diemban.

Self efficacy diperkenalkan pertama kali Bandura (1997) melalui *self efficacy (The Exercise of control)*. Penelitian terkait *self efficacy* pernah dilakukan oleh Sibuea dan Rustono (2015) dengan menggunakan 4 indikator dengan mengungkapkan indikator *self efficacy* tidak berbeda jauh dengan pendapat Bandura. Iroegbu (2015) dalam penelitian menguji hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja dengan menggunakan Teori Sosial dari Bandura menghasilkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja. Penelitian terkait *self efficacy* pernah dilakukan Sumual (2014).

Motivasi pegawai diperlukan dalam menunjang kinerja. Motivasi baik yang bersifat internal (motivasi internal) maupun motivasi yang berasal dari luar pegawai yang disebut motivasi eksternal, memegang peran dalam kinerja pegawai. Hal ini sesuai hasil penelitian Saryadi dan Rahayu (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi dapat mengakselerasi kinerja pegawai rekam medis. Hasil penelitian Santoso (2010) menunjukkan pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja. Penelitian lain terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan diantaranya yaitu dari penelitian Rachim (2014), Rahardjo (2014), dan Kusworo dkk (2015).

Perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dengan mengambil variabel komitmen organisasi. Rumah sakit yang memiliki komitmen untuk selalu meningkatkan pelayanan bermutu, akan berusaha selalu meningkatkan kinerja. Salah satunya dengan meminta pendapat pasien yang berkunjung terhadap layanan yang diberikan. Peran komitmen organisasi rumah sakit yang selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan akan menjadi penggerak individu pegawai atau yang terkait dengan layanan kesehatan di rumah sakit dalam berperilaku dan menentukan arah dalam bekerja. Komitmen organisasi di rumah sakit akan menciptakan pelaksanaan tugas pegawai yang terlibat akan bekerja menjadi lebih baik. Penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi telah dilakukan oleh Kusworo dkk (2014), Purwanti dan Rasmini (2015). Sriekaningih dan Setyadi (2015).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah self efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi? 2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi? 3) Apakah self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian instalasi rekam medik di RSDM? 4) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian instalasi rekam medik di RSDM? 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian instalasi rekam medik RSDM?

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini merupakan pegawai bagian instalasi rekam medik di RSDM sejumlah 84. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian instalasi rekam medik yang mengisi lengkap kuesioner yang diberikan. Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh data sebanyak 80 yang diperoleh dari responden, sisanya sebanyak 4 tidak dianalisa karena tidak lengkap.

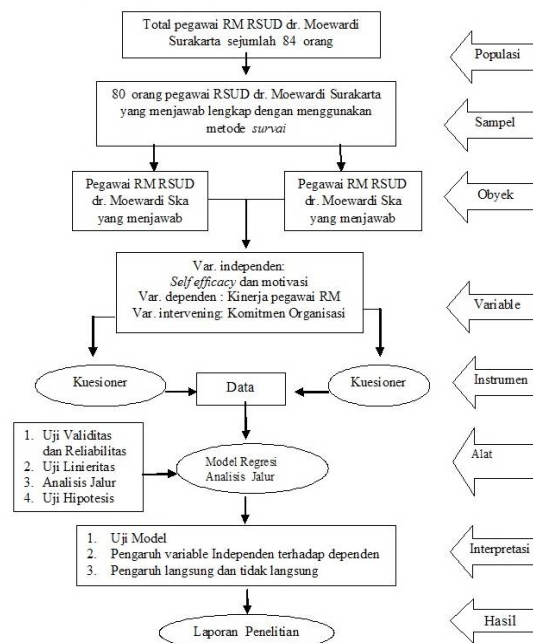
Variabel penelitian

Variabel penelitian yang digunakan adalah *self- efficacy* dan motivasi sebagai variabel independent, kinerja pegawai bagian instalasi rekam medik sebagai variabel dependen dan variabel intervening adalah komitmen organisasi.

Teknik analisis Data

Teknik Analisis Data yang digunakan dengan uji Instrumen Penelitian meliputi validitas dan reliabilitas, uji linieritas, uji t, uji F, Koefisien determinasi (R^2) Total dan analisis jalur.

Rancangan/Desain penelitian dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

HASIL**Karakteristik Data****Tabel 1 Deskripsi Responden Menurut Usia**

No	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 20	0	0,00%
2	20 s/d 29	23	28,75%
3	30 s/d 39	31	38,75%
4	40 s/d 49	13	16,25%
5	50 s/d 59	13	16,25%
Jumlah		80	100,00%

Sumber: Data Primer (Diolah 2018)

Tabel 2 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	28	35,00%
2	Perempuan	52	65,00%
Jumlah		80	100,00%

Sumber: Data Primer (Diolah 2018)

Tabel 3 Deskripsi Responden Menurut Status Perkawinan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Kawin	60	75,00%
2	Belum Kawin	20	25,00%
Jumlah		80	100,00%

Sumber: Data Primer (Diolah 2018)

Tabel 4 Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTP	0	0,00%
2	SLTA	20	25,00%
3	Diploma	50	62,50%
4	S1	9	11,25%
5	S2	1	1,25%
Jumlah		80	100,00%

Sumber: Data Primer (Diolah 2018)

Tabel 5 Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	Dibawah 1 tahun	0	0,00%
2	1- 5 tahun	22	27,50%
3	6-10 tahun	26	32,50%

No	MasaKerja	Jumlah	Persentase
4	11-15 tahun	12	15,00%
5	16-20 tahun	7	8,75%
6	20 tahun keatas	13	16,25%
Jumlah		80	100,00%

Sumber: Data Primer (Diolah 2018)

Tabel 6. Validitas variabel kinerja (Kin)

No Butir	Corrected Item Total Correlation	r_{kritis}	Status
1	0.488	0.212	valid
2	0.401	0.212	valid
3	0.544	0.212	valid
4	0.530	0.212	valid
5	0.477	0.212	valid
6	0.333	0.212	valid
7	0.552	0.212	valid

Sumber: Data diolah. 2018

Tabel 7. Validitas variabel self-eff cacy (Ef)

No Butir	Corrected Item Total Correlation	r_{kritis}	Status
1	0.338	0.212	valid
2	0.474	0.212	valid
3	0.400	0.212	valid
4	0.392	0.212	valid

Sumber: Data yang diolah. 2018

Tabel 8. Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Motivasi (X_3)

No Butir	Corrected Item Total Correlation	r_{kritis}	Status
1	0.331	0.212	valid
2	0.587	0.212	valid
3	0.582	0.212	valid
4	0.605	0.212	valid
5	0.526	0.212	valid
6	0.738	0.212	valid
7	0.646	0.212	valid
8	0.561	0.212	valid
9	0.399	0.212	valid
10	0.400	0.212	valid

Sumber: Data diolah. 2018

Tabel 9. Validitas variabel Komitmen Organisasi (ko)

No Butir	Corrected Item Total Correlation	r_{kritis}	Status
1	0.581	0.212	valid
2	0.591	0.212	valid
3	0.555	0.212	valid
4	0.412	0.212	valid
5	0.400	0.212	valid
6	0.522	0.212	valid
7	0.436	0.212	valid

Sumber: Data diolah. 2018

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Item pertanyaan	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Self Efficacy (ef)	0.620		Reliabel
Motivasi (mo)	0.821	Alpha Cronbach > 0.60	Reliabel
Komitmen organisasi (ko)	0.766	maka reliabel	Reliabel
Kinerja pegawai RM (kin)	0.745		Reliabel

Sumber: Data diolah. 2018

Tabel 11. Koefisien Determinasi persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,540 ^a	0,292	0,274	2,032

a. Predictors: (Constant), mo, Ef

Sumber : data diolah, 2018

Tabel 12. Hasil analisis regresi persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,331	3,749		2,222	0,029
	ef	0,570	0,225	0,278	2,538	0,013
	mo	0,292	0,092	0,347	3,168	0,002

a. Dependent Variable: ko

Sumber : data diolah, 2018

Simpulan diperoleh bahwa self- efficacy dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di RSDM.

Tabel 13. Koefisien determinasi persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,514	1,760

a. Predictors: (Constant), komitmen, Efikasi, motivasi

Sumber : data diolah, 2018

Tabel 14. Hasil uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,468	3	89,489	28,877	,000 ^a
	Residual	235,519	76	3,099		
	Total	503,988	79			

a. Predictors: (Constant), ko, Ef, mo

b. Dependent Variable: Kin

Sumber : data diolah, 2018

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan self- efficacy, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instalasi rekam medik melalui komitmen organisasi.

Tabel 15. Hasil analisis regresi persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,386	3,351		-1,010	,315
	Ef	,612	,203	,282	3,022	,003
	Mo	,278	,085	,312	3,272	,002
	ko	,331	,099	,312	3,348	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2018

Simpulan diperoleh bahwa variabel self- efficacy, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian instalasi rekam medik.

Tabel 16. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Keterangan	Pengaruh		Total pengaruh
	Langsung	Tidak langsung	
ef kin	0,282**		
Mo kin	0,312**		
ef ko kin		$0,278^{**} \times 0,312^{**} = 0,087^{**}$	$0,282 + 0,087 = 0,289$
mo ko kin		$0,347^{**} \times 0,312^{**} = 0,108^{**}$	$0,312 + 0,108 = 0,420$

Sumber: Data yang diolah, 2018

Pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja adalah yang paling efektif dan dominan dengan koefisien sebesar 0,312. Simpulan diperoleh dalam penguatan kinerja pegawai di instalasi rekam medik sebaiknya dengan memilih jalur langsung motivasi terhadap kinerja pegawai. .

R²Total

Nilai R² pada persamaan ke-1 sebesar 0,292

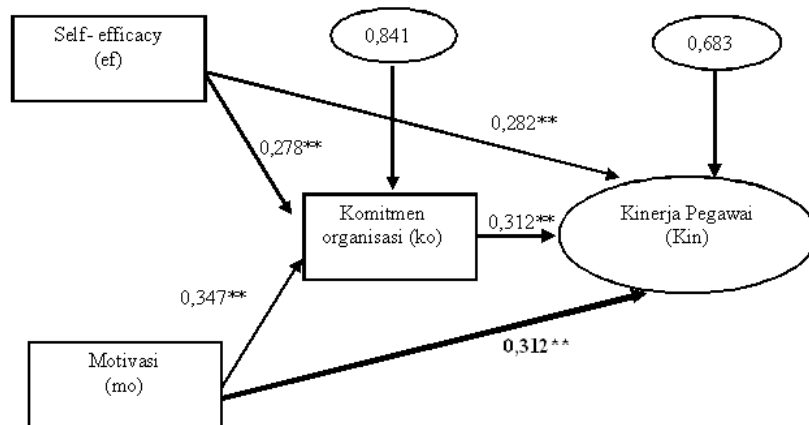
$$\begin{aligned}
 e_1 &= \sqrt{1 - R_1^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,292} \\
 &= \sqrt{0,708} \\
 &= 0,841
 \end{aligned}$$

Nilai R² pada persamaan ke- 2 sebesar 0,533

$$\begin{aligned}
 e_2 &= \sqrt{1 - R_2^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,533} \\
 &= \sqrt{0,467} \\
 &= 0,683
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ tot} &= 1 - (e_1^2 \times e_2^2) \\
 &= 1 - (0,708 \times 0,467) \\
 &= 1 - 0,331 \\
 &= 0,669
 \end{aligned}$$

Nilai R² tot= 0,669 mempunyai arti bahwa variabel kinerja dapat diberikan penjelasan dari variabel *self-efficacy*, motivasi sebesar 66,9% dengan motivasi sebagai variabel intervening, sisanya 33,1% dapat dijelaskan variabel lain diluar model penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Penelitian

PEMBAHASAN

Pengaruh self- eff cacy terhadap kinerja pegawai di instalasi Rekam Medik RSDM

Hasil analisis pengaruh langsung menunjukkan self- eff cacy berpengaruh positif dan signif kan terhadap kinerja pegawai di instalasi Rekam Medik. Analisis tidak langsung menunjukkan self- eff cacy pegawai instalasi rekam medik berpengaruh positif dan signif kan terhadap komitmen organisasi di RSDM dan komitmen organisasi di RSDM berpengaruh positif signif kan terhadap kinerja pegawai di instalasi Rekam Medik.

Berdasar analisis pengaruh langsung dan tidak langsung disimpulkan dalam penguatan kinerja pegawai instalasi rekam medik untuk variabel self- eff cacy lebih efektif menggunakan jalur langsung karena hasil pengaruh langsung sebesar lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Pemanfaatan variabel komitmen organisasi RSDM sebagai intervening dalam rangka penguatan kinerja pegawai rekam medik untuk variabel self- eff cacy tidak efektif. Pengaruh langsung self- eff cacy terhadap kinerja pegawai di instalasi rekam medik menghasilkan pengaruh yang lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung yaitu melalui intervening komitmen organisasi. Hasil ini sesuai penelitian Hasil penelitian yang dilakukan Iroegbu (2015), Nusyamsi (2012), Sumual (2014) yang menunjukkan bahwa self- eff cacy berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di instalasi Rekam Medik

Hasil analisis data menunjukkan pengaruh langsung motivasi memiliki pengaruh positif dan signif kan terhadap kinerja pegawai bagian instalasi Rekam Medik RSDM. Analisis tidak langsung menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signif kan terhadap komitmen organisasi di RSDM dan komitmen organisasi di RSDM berpengaruh positif signif kan terhadap kinerja pegawai Rekam Medik.

Dari analisis pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh kesimpulan penguatan kinerja pegawai instalasi rekam medik RSDM untuk variabel motivasi, dipilih jalur langsung karena hasil pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung..

Pemanfaatan variabel intervening komitmen organisasi RSDM dalam rangka penguatan kinerja pegawai rekam medik untuk variabel motivasi pegawai RM adalah tidak efektif, karena pengaruh langsung motivasi pegawai RM terhadap kinerja menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi RSDM. Hasil ini sesuai penelitian Rokhilah dan Darmanto (2014), Rahardjo (2014), Respatiningsih dan Sudirjo (2015).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) self- eff cacy berpengaruh positif dan signif kan terhadap kinerja pegawai bagian instalasi rekam medis RSDM. 2) motivation berpengaruh positif dan signif kan terhadap kinerja pegawai di bagian instalasi rekam medis RSDM, 3) Variabel self- eff cacy, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signif kan terhadap kinerja pegawai di bagian instalasi rekam medis RSDM. Nilai R^2 tot = 0,669 mempunyai arti bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan dari variabilitas pengaruh self- eff cacy, motivasi sebesar 66,9% dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sisanya 33,1% dapat dijelaskan variabel lain diluar model penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self eff cacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Dapu, V.A.W. (2015). The Infuence of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 3 September 2015, Hal.352 – 361.
- Iroegbu, M. N. (2015). Self Eff cacy and Work Performance: A Theoretical Framework of Albert Bandura's Model, Review of Findings, Implications and Directions for Future Research. *Psychology and Behavioral Sciences*. Vol. 4, No. 4, 2015, pp. 170-173.

- Kusworo, Armanu, Mintarti Rahayu, Sumiati. (2015). Influence of Motivation, Organizational Culture And Working Environment With Organizational Commitment As Mediator To Educator Performance. **The International Journal Of Social Sciences**. Juni 2015 Vol 1. ISSN 2305-4557 Hal 1-15
- Mappamiring. (2014). Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees .Studies in Islamic Banking in Makassar. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**. Dec 2015. Vol. 5, No. 12 ISSN.2222-6990
- Prawirosentono, Suyadi.(2009).*Perilaku Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Purwanti dan Rasmini, Ni Ketut. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Dewan Komisaris BPR Sekabupaten Gianyar. **Jurnal Akuntansi** Universitas Udayana 12.3 .2015. ISSN.2302-8556 E- hal. 686-704
- Rachim, Tauf k. (2014). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Bober. **Jurnal Economics and Business Research Festival**. 13 Nov. 2014. FEB UKSW Salatiga hal. 386-401
- Rahardjo,Sri. (2014) The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences. ISSN.2278-6236.Vol.3No.6June2014
- Respatiningsih dan Sudirjo,F.(2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang. **Serat Acitya– Jurnal Ilmiah** Untag Semarang ISSN.2302-2752, Vol. 4 No.3,
- Santoso, Dadi. 2010. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Gombong Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan, Jurusan Keperawatan STiKes Muhammadiyah Gombong Volume 6, No. 1,
- Saryadi dan Rahayu, Istiyawati. (2019). Determinant of Reinforcement Employee Performance In Medical Record Installation With Motivation As Intervening Variable. **International Journal of Economics and Research**. ISSN. 2229 – 6158. Vol 10 (1). Hal. 33-47. [http://www.ijeronline.com/documents/volumes/2019/Jan%20-%20Feb%202019/ijer%20v10%20i1%20j%20\(4\).pdf](http://www.ijeronline.com/documents/volumes/2019/Jan%20-%20Feb%202019/ijer%20v10%20i1%20j%20(4).pdf)
- Sibuea dan Rustono, Anthon. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self-Eff cacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *E - Proceeding of Management*. Vol.2. No. 3 Desember 2015. ISSN : 2355 - 9357. Page 2346 - 2353.
- Srikaningsih dan Setyadi, Djoko. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. **European Journal of Business and Management** ISSN 2222-1905. Paper. ISSN 2222-2839. Online. Vol.7, No. 17, 2015 hal.208-219
- Sumual, M.G.V. (2014). Effect Of Self eff cacy, Self Eff cacy, And Lecturer To Proffession's Commitment Of The Manado State University. www.ijbmi.org. **International Journal of Business and Management Invention** ISSN (Online). 2319–8028, ISSN (Print). 2319–801X www.ijbmi.org Volume 3 Issue. May.2014.PP.18-27
- Taurisa dan Ratnawati, Intan. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Sido Muncul Kaligawe Semarang). **Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)**, September 2012, Hal.170–187 Vol.19, No. 2 ISSN. 1412-3126