

PENGUATAN KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI ASPEK SELF EFFICACY, MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA

Saryadi¹⁾, Istiyawati Rahayu²⁾

^{1,2}Rekam medik dan Informasi Kesehatan, Apikes "CITRA MEDIKA" Surakarta

Email 1 : saryadisemm@gmail.com

Email 2: istiyawati_wati@yahoo.com

Abstract

Applying of verification System in office (VEDIKA) BPJSK go to the electronic claim at year 2020 needing appreciated of various related parties, one of them hospital. Commitment of various related parties is including support stakeholder, needed to a goals performance determined. Target of this research to give the evidence of empiric of influence self efficacy and motivate to performance through commitment organizational. Method analyse with the test questionnaire, and test the hypothesis. intake sampel by survey. This sample in research 80 worker medical record. Result of research show the 1) self efficacy and motivation have an effect on positive significance on commitment organization; and 2) self efficacy, motivation and commitment organization have an effect on positive significance on performance. F test result show that simultaneously independent variable self efficacy, motivation through commitment organization had a positive significant on performance. R square test result show total $R^2 = 0,7074\%$ its meaning variable of performance explained self efficacy, motivation on performance through commitment organization equal 70,74% so the rest equal to 29,26% explained a other dissimilar factor outside model of this research.

Keywords: *self efficacy, motivation, commitment organization, performance*

1. PENDAHULUAN

Penerapan sistem verifikasi di kantor (VEDIKA) menuju e-claim tahun 2020 perlu diapresiasi rumah sakit. Manajemen rumah sakit berkompeten mempersiapkan pegawai rekam mediknya terhadap aplikasi dari sistem VEDIKA. Penerapan sistem VEDIKA BPJSK secara elektronik klaim tahun 2020, perlu diapresiasi dengan menyiapkan pegawai rekam medik yang mampu mengikuti dalam sistem elektronik yang berlaku. Pemanfaatan teknologi informasi sangat memiliki arti penting, sehingga pegawai rekam medik yang merupakan sumber daya manusia sebagai user dari teknologi informasi dalam era VEDIKA perlu diberikan penguatan agar siap dan mampu pada saat pelaksanaan e-claim.

Pelayanan kesehatan masyarakat yaitu rumah sakit berkompetensi untuk mewujudkan pelayanan bermutu dengan selalu meningkatkan atau memberi penguatan kinerja pegawainya, seperti dalam instalasi rekam medik yang mampu bekerja secara baik, transparan, akuntabel, responsif dan bersih dari segala bentuk kesalahan. Sejalan UU No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan dan UU No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit mensyaratkan adanya pelayanan rumah sakit yang bermutu.

Evaluasi kinerja pegawai rekam medik adalah acuan pemberdayaan sumber daya manusia rekam medik, dimaksudkan sebagai dukungan dari sumber daya manusia serta untuk mengetahui hasil-hasilnya. Evaluasi kinerja pegawai rekam medik yang dilakukan secara masif diperlukan untuk mengetahui kemampuan dari sumber daya manusia rekam medik yang dimiliki dalam menjawab perkembangan yang ada.

Keyakinan diri atau *self efficacy* diperlukan untuk mengetahui bagaimana penilaian pegawai terhadap diri sendiri dalam bekerja. *Self efficacy* pegawai secara individu berkaitan kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai

hasil tertentu menjadi salah satu faktor. Self efficacy adalah penilaian terhadap diri sendiri dari pegawai dalam menjalani pekerjaan yang diembannya.

Bandura (1997) dalam Sibuea dan Rustono (2015) merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self-efficacy*). Teori *self efficacy* pertama kali diperkenalkan Bandura pada tahun 1997 dalam bukunya "*self efficacy (The Exercise of control)*" setelah melakukan penelitian dari tahun 1977 sampai dengan 1997. Penelitian lain berkaitan *self efficacy* dilakukan Cherian & Jacob (2013) tentang "*Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*" yang berusaha mencari hubungan antara *self-efficacy, employee motivation and work related performance*.

Penelitian pendahuluan yang dilakukan Sibuea dan Rustono (2015) tentang *self efficacy* dengan menggunakan 4 indikator dari Jones (1986) yang mengungkapkan sumber atau indikator dari *self efficacy* tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan oleh Bandura, yaitu 1) Perasaan mampu melakukan pekerjaan, 2) Kemampuan yang lebih baik, 3) Senang pekerjaan yang menantang dan 4) Kepuasan terhadap pekerjaan. terhadap 18 karyawan yang rata-rata memiliki waktu kerja 1-5 tahun dihasilkan seperti dalam gambar 1 berikut.



Gambar 1. Persentase *self efficacy* karyawan

Sumber: Sibuea dan Rustono (2015)

Iroegbu (2015) menguji hubungan antara self efficacy dengan kinerja dengan menggunakan Teori Sosial dari Bandura menghasilkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja. Penelitian lain berkaitan *self efficacy* dilakukan oleh Nusyamsi (2012), Apriwandi (2013), Sulaiman dkk (2014), Sumual (2014), Irfan dan Suprapti (2014), Salman., et. al (2016)

Penguatan kinerja pegawai rekam medik juga memerlukan adanya faktor motivasi baik motivasi internal maupun motivasi eksternal. Motivasi internal merupakan semangat kerja yang berasal dari diri pribadi pegawai sedangkan motivasi eksternal adalah semangat kerja yang disebabkan oleh faktor-faktor bukan dari diri pegawai. Berbagai penelitian telah dilakukan berkaitan dengan motivasi dengan kinerja. Pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja ditunjukkan dari hasil penelitian Santoso (2010). Penelitian yang berkaitan pengaruh motivasi terhadap kinerja juga dilakukan oleh Rokhilah dan Darmanto (2014), Respatiningsih dan Sudirjo (2015), Purwanti dan Rasmini (2015), Sair (2010), Sukmasari (2011), Rachim (2014), Rahardjo (2014), Mappamiring (2014), Kusworo dkk (2015).

Komitmen organisasi rumah sakit untuk mengapresiasi vedika 2020 juga memiliki peran penting terhadap kinerja seorang pegawai rekam medik. Pentingnya komitmen organisasi rumah sakit merupakan kekuatan yang menjadi penggerak individu dalam berperilaku dan menentukan arah maupun daya tahan (*perintence*). Komitmen rumah sakit ini akan dapat menciptakan pelaksanaan tugas pegawai yang terlibat di dalamnya akan bekerja menjadi lebih baik dan berimplikasi bagi peningkatan kinerja secara maksimal. Penelitian berkaitan pengaruh komitmen organisasi dilakukan Taurisa dan Ratnawati (2012), Kusworo dkk (2014), Srikaningsih dan Setyadi (2015), Purwanti dan Rasmini (2015).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas self efficacy dan motivasi terhadap variabel tak bebas yaitu kinerja pegawai rekam medik, baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan oleh Prawirosentono (2009: 2) 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. Penelitian berkaitan dengan kinerja telah dilakukan Santoso (2010), Rokhilah dan Darmanto, Susetyo. (2014); Respatiningsih dan Sudirjo (2015), Purwanti dan Rasmini, Ni Ketut (2015), Sair (2010), Sukmasari (2011), Rachim (2014), Rahardjo (2014), Mappamiring (2014), dan Kusworo., dkk (2015).

Self Efficacy

Bandura (1997) dalam Sibuea dan Rustono (2015) adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self-efficacy*). Menurut Bandura (1997) efikasi diri pada dasarnya adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Baron dan Byrne (1991) dalam Sibuea dan Rustono (2015) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Behjat dan Chowdhury. (2012) dalam penelitian berjudul *Emotional Intelligence, Self-efficacy and Diversity Receptiveness of University Students: A Correlation study* menunjukkan adanya hubungan positif signifikan diantara variabel-variabel *Emotional Intelligence, Self-efficacy and Diversity Receptiveness* yang digunakan. Cherian & Jacob (2013) melakukan penelitian berjudul *Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*. Menyimpulkan dari hasil pengamatan teori *self efficacy* dapat diterapkan berkaitan dengan kinerja dalam memotivasi pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dan dalam hubungannya antara motivasi dengan kinerja. Iroegbu (2015) menguji hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja dengan menggunakan Teori Sosial dari Bandura menghasilkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja. Penelitian berkaitan *self efficacy* dilakukan oleh Purnomo dan Lestari (2010), Nusyamsi (2012), Apriwandi (2013), Sulaiman., dkk (2014), Sumual (2014), Irfan dan Suprpti (2014), Salman., et. al (2016).

Motivasi

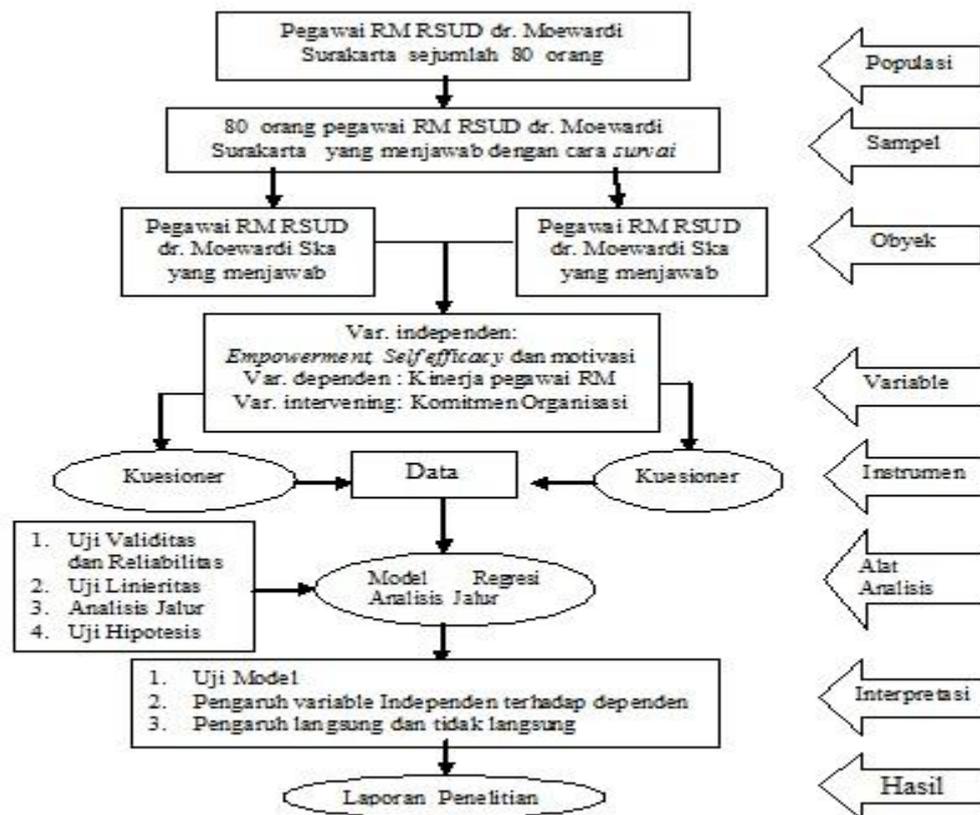
Motivasi merupakan suatu inti atau *essence* seseorang untuk mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik, selain dari adanya kemampuan (*ability*) seseorang. Menurut Wursanto (2010: 302) motivasi didefinisikan sebagai dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Selain itu, penelitian ini dilatar belakangi adanya riset gap tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian berkaitan motivasi dilakukan Badi'ah, dkk(2009), Rahardjo (2014), Srikaningsih dan Setyadi (2015)

Komitmen Organisasi

Menurut Apriwandi (2013) komitmen untuk mencapai tujuan membantu individu mendefinisikan tingkat kinerja atau pedoman tindakan. Srikaningsih dan Setyadi (2015) menyatakan *Organizational commitment is as a situation in which one employee favoring certain organizations as well as the objectives and the desire to maintain membership in the organization*. Beberapa penelitian berkaitan dengan komitmen dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012), Kusworo., dkk (2014), Purwanti dan Rasmini (2015).

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini digambarkan seperti berikut ini



Gambar 1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *eksplanatory* yaitu menjelaskan pengaruh *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja pegawai rekam medik dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Lokasi penelitian di bagian instalasi rekam medik RSDM. Data dikumpulkan menggunakan angket atau kuesioner yang disebar secara langsung kepada pegawai rekam medik sejumlah 84 angket dan kembali yang memberikan respon sebanyak 80 pegawai.

Variabel Penelitian menggunakan *self efficacy* (X_2) dan motivasi (X_3) sebagai variabel bebas, variabel intervening: komitmen organisasi (Y_1) dan variabel dependen kinerja pegawai rekam medik (Y_2)

Definisi Operasional Variabel

Kinerja pegawai rekam medik hasil kerja yang dicapai pegawai rekam medik dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan Indikator Kualitas, Kemampuan, Efisiensi kerja, Pengetahuan, Kreatifitas dan Semangat kerja (Riduwan, 2009:71)

Self Efficacy adalah keyakinan individu pegawai rekam medik berkaitan kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dengan menggunakan indikator *Self Efficacy* sebagai berikut (Chasanah, 2008) 1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) 2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*); 3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*) dan 4) Kondisi fisiologis (*psysiological state*)

Motivasi kerja pegawai rekam medik adalah keinginan pegawai rekam medik dalam bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan, yang dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja.

Indikator motivasi dengan memodifikasi teori Maslow dalam pernah digunakan Nainggolan (2015) yaitu 1) Fisiologi, 2) Rasa aman, 3) Sosial, 4) Penghargaan, 5) Aktualisasi diri.

Komitmen organisasi di bagian instalasi rekam medik merupakan bentuk keterikatan, keterlibatan, dan keikatan pegawairekam medik terhadap apa yang terjadi, dan dialami pegawai rekam medik dengan menggunakan indikator dari Rihard dan Julie (dalam Fuad, 2014:361) yaitu 1) rasa ikut memiliki tempat bekerja, 2) rasa terikat secara emosional dengan tempat bekerja, 3) rasa mempunyai arti sebagai pegawai 4) merasa menjadi bagian dari tempat bekerja, 5) berusaha mensukseskan program rumah sakit 6) merasa betah tinggal di tempat kerja selama jam bekerja, dan 7) memberikan partisipasi sebagai pegawai.

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

4. HASIL PENELITIAN

Tabel 1 KoefisienDeterminasi persamaan 1

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

a. Predictors: (Constant), motivasi, Efikasi

Sumber : data diolah, 2018

Tabel 2 Hasil analisis regresi persamaan 1

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

a. Dependent Variable: komitmen

Sumber : data diolah, 2018

Tabel 3 Koefisien determinasi persamaan 2

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

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

Sumber : data diolah, 2018

Tabel 4 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), komitmen, Efikasi, motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2018

Tabel 5. Hasil analisis regresi persamaan 2

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : data diolah, 2018

Tabel 6. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Keterangan	Pengaruh		Total pengaruh
	Langsung	Tidak langsung	
<i>Self efficacy</i> → kinerja pegawai RM	$P_3 = 0,282$		
Motivasi → kinerja pegawai RM	$P_4 = 0,312$		
Self efficacy → komitmen → kinerja pegawai RM		$P_1 \times P_5 = 0,278 \times 0,312 = 0,087$	$P_{4+} (P_1 \times P_7) = 0,282 + 0,087 = 0,289$
Motivasi → komitmen → kinerja pegawai RM		$P_3 \times P_5 = 0,347 \times 0,312 = 0,108$	$P_{6+} (P_3 \times P_7) = 0,312 + 0,108 = 0,420$

Sumber: Data yang diolah, 2018

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi di bagian rekam medik RSUD.

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy*, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi di bagian rekam medik RSUD.

Dari uji F (tabel 4) menunjukkan bahwa secara bersama variabel bebas *self efficacy*, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medik.

Koefisien Determinasi Total

Nilai koefisien determinasi persamaan 1 (tabel 1) sebesar 0,292

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,292} = \sqrt{0,708} = 0,8414$$

Nilai koefisien determinasi persamaan 2 (tabel 3) sebesar 0,533

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,533} = \sqrt{0,467} = 0,6834$$

$$R^2 \text{ total} = 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$$

$$= 1 - (0,708 \times 0,467) = 1 - 0,3306 = 0,6694$$

Nilai R^2 total sebesar 0,6694 artinya variabel kinerja pegawai rekam medik RSUD Dr. Moewardi Surakarta dapat dijelaskan variabel *self efficacy*, motivasi dan

komitmen organisasi sebesar 66,94% dan sisanya sebesar 33,06% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Dari tabel 6 disimpulkan penguatan kinerja pegawai rekam medik RSDM untuk variabel *self efficacy* lebih efektif menggunakan jalur langsung karena hasil pengaruh langsung sebesar 0,282 lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,087 melalui komitmen organisasi. Peningkatan kinerja pegawai rekam medik RSDM untuk variabel motivasi, dipilih jalur langsung karena hasil pengaruh langsung sebesar 0,312 lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,108 melalui komitmen organisasi.

Untuk meningkatkan atau memberikan penguatan kinerja pegawai rekam medik RSDM lebih efektif menggunakan jalur peningkatan motivasi kerja secara langsung karena memiliki pengaruh paling kuat.

Pembahasan

Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai

Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai rekam medik RSDM untuk variabel self efficacy adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Iroegbu (2015), Nusyamsi (2012), Apriwandi (2013), Sulaiman dkk (2014), Sumual (2014), Irfan dan Suprapti (2014), Salman., et. al (2016).

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif signifikan variabel self efficacy terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medik RSDM.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai rekam medik RSDM untuk variabel motivasi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Santoso (2010). Penelitian yang berkaitan pengaruh motivasi terhadap kinerja juga dilakukan oleh Rokhilah dan Darmanto (2014), Respatiningsih dan Sudirjo (2015), Purwanti dan Rasmini (2015), Sair (2010), Sukmasari (2011), Rachim (2014), Rahardjo (2014), Mappamiring (2014), Kusworo dkk (2015).

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara:674

- a. Adanya kerjasama dalam instalasi rekam medik dan saling menjaga agar tidak terjadi permasalahan terhadap hasil kerja;
- b. Perlunya penghargaan atau reward terhadap pegawai yang mampu menyelesaikan semua pekerjaan secara baik;
- c. Bila ada yang melakukan kesalahan dalam bekerja, pimpinan memberikan arahan dan petunjuk cara memperbaiki agar tidak terjadi kesalahan dan berlaku secara adil

Ditinjau dari aspek pertanyaan yang paling kuat dalam penguatan kinerja pegawai rekam medik, adanya kerjasama dalam instalasi rekam medik dan saling menjaga agar tidak terjadi permasalahan terhadap hasil kerja termasuk dalam aspek Kebutuhan Sosial. Adanya penghargaan atau reward termasuk dalam aspek kebutuhan penghargaan dan perlunya arahan bagi yang melakukan kesalahan dan berlaku secara adil termasuk dalam aspek kebutuhan rasa aman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang pegawai rumah merupakan orang yang lebih mengutamakan aspek sosial yaitu membantu sesama untuk kesehatan masyarakat dibandingkan aspek yang lain.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif signifikan variabel motivasi terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medik RSDM.

5. SIMPULAN

Simpulan yang diperoleh 1) self efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi RSUD Dr. Moewardi Surakarta, 2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi RSUD Dr. Moewardi Surakarta, 3) self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medik RSUD Dr. Moewardi Surakarta, 4) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medik RSUD Dr. Moewardi Surakarta, 5) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Nilai R^2 total sebesar 0,7074 artinya variabel kinerja pegawai rekam medik RSUD Dr. Moewardi Surakarta dapat dijelaskan variabel *self efficacy*, motivasi dan komitmen organisasi sebesar 70,74% dan sisanya sebesar 29,26% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Penguatan kinerja pegawai rekam medik dipilih menggunakan variabel motivasi secara langsung karena memiliki pengaruh paling dominan.

6. REFERENSI

- Chasanah, Nur. 2008. *Analisis Pengaruh Self efficacy, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang. Diunduh tanggal 25 Mei 2017.
- Ihtian, Harin. 2014. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Organizational Citizenhip Behavior Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI*. Vol. V, No. 1, Februari 2014 JBTI. Hal 138 -149
- 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
- Nongkeng, Armanu, Troena, dan Setiawan. 2011. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10. Nomor 3 September 2012. Terakreditasi SK Dirjen DIKTI NO. 66b/DIKTI/KEP/2011 ISSN: 1693-5241. Hal 575-585.
- Nursyamsi, Idayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM)* Universitas Islam Sultan Agung (Unissula), Semarang. Tgl 6-7 Desember 2012
- 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, Taufik. 2014. Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bober. *Jurnal Economics and Business Research Festival*. 13 November 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. 3 No. 6 June 2014
- Respatiningsih dan Sudirjo, Frans. 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,
- Rokhilah dan Darmanto, Susetyo. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana .PLKB. Di Kabupaten Pemalang. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen* ISSN : 085-1442 Vol. 29 No. 1 Januari 2014 hal. 68-82.
- Sair, Pran Sony. 2010. Influence Leadership and Work Environment on Performance Through Employee Job Satisfaction and Motivation At the Hotel Association of Thailand. *Human Resources Review*, Illionis No 12. XII 2010.
- 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,
- Siregar dan Herlina. 2014. Mengukur *Self efficacy, Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung. *Proseding Seminar Bisnis & Teknologi* ISSN : 2407-6171. SEMBISTEK 2014 IBI DARMAJAYA. Lembaga Pengembangan Pembelajaran, Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat, 15-16 Desember 2014
- Sriekaningsih 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
- Sulaiman, Asnawi dan Faisal Matriadi, Faisal. 2014. Pengaruh Pemberdayaan, *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Vol 4 No. 1 ISSN 2303 0542 Juni 2014. Hal 1-11
- Sumual, Mareyke Greety Velma. 2014. Effect Of Self efficacy, Self Efficacy, 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