

KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPUASAN YANG BERDAMPAK PADA KINERJA TENAGA KEPERAWATAN

Aloysius Eka Wardaya¹⁾, Indra Agung Yudistiro²⁾

¹ Rekam medik dan Informasi Kesehatan, Apikes "CITRA MEDIKA" Surakarta
aloyseka@yahoo.com

² Rekam medik dan Informasi Kesehatan, Apikes "CITRA MEDIKA" Surakarta
yudistiroagung@gmail.com

Abstract

Standard implementation accredited the version 2012 expected can improve the trust of hospital consumer that have conducted the effort upgrade the service based on patient safety and also will create the efficient and peaceful [job/activity] environment. This research aim to to know the direct influence and indirectly interest variable and motivate to performance of nurse of RSUD Simo Boyolali through satisfaction work. This research take the location at RSUD Simo Boyolali. Data used by primary data [pass/through] the enquette closed. This research use the analyzer in the form of test kuesioner, test the linieritas, analyse the band, test the t, test the F and coefficient determinasi. Result of research menunjukkan 1) Interest have an effect on the signifikan to satisfaction work nurse RSUD Simo of Sub-Province Boyolali 2) Motivate to have an effect on the signifikan to satisfaction work nurse in RSUD Simo of Sub-Province Boyolali 3) Interest have an effect on the signifikan to nurse performance in RSUD Simo of Sub-Province Boyolali 4) Motivate to have an effect on the signifikan to nurse performance in RSUD Simo of Sub-Province Boyolali 5) Satisfaction work to have an effect on the signifikan to nurse performance in RSUD Simo of Sub-Province Boyolali. Result of test simultaneously second] equation known the level of f value = 45,586 signifikansi $0,000 < 0,05$, inferential so that by together free variable of interest and motivate to influence the performance through the satisfaction work the total Value R2 equal to its 0,7822 meaning is variable of nurse performance [in] explainable RSUD Simo Sub-Province Boyolali of interest variable, motivate and satisfaction of equal to 78,22% and the rest of equal to 21,78% explained by other variable outside model.

Keywords: *Kompetensi, Motivasi, Kepuasan, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit dewasa ini berkompeten dengan pelayanan bermutu untuk mendukung kinerja rumah sakit yang baik, transparan, akuntabel, responsif dan bersih dari segala bentuk kesalahan. Kementerian kesehatan melalui Permenkes nomor 1144/ Menkes/ Per/ VIII/ 2010 tentang organisasi dan tata kerja kementerian kesehatan yang mewajibkan dilaksanakannya akreditasi rumah sakit yang akan mampu menjawab dinamika yang ada. Dukungan berbagai pihak sangat diharapkan terutama yang berkompeten dan yang berada di internal rumah sakit. Pengevaluasian kinerja tenaga keperawatan diperlukan sebagai bagian dukungan kekuatan sumber daya manusia yang ada.

Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) melaksanakan akreditasi rumah sakit guna menilai kinerja rumah sakit. Rumah Sakit Islam Klaten sebagai salah satu

institusi pelayanan kesehatan sangat berkompeten melakukan pelayanan bermutu dengan memperbaiki dan meningkatkan kualitas tenaga kesehatan yang ada.

Akreditasi versi 2007 terdapat tiga tahapan akreditasi yaitu akreditasi tingkat dasar, akreditasi tingkat lanjut serta akreditasi tingkat lengkap. Penilaian pada akreditasi tingkat dasar terdapat lima kegiatan pelayanan di rumah sakit, yaitu: Administrasi dan Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Keperawatan, Pelayanan Gawat Darurat dan rekam medik. Akreditasi versi 2012 lebih kompleks lagi, terdiri dari 1.048 elemen penilaian meliputi kelompok standar pelayanan yang terfokus pada pasien, kelompok standar manajemen rumah sakit, sasaran keselamatan pasien rumah sakit dan sasaran *Millenium Development Goals*.

Akreditasi versi 2012 adalah diharapkan rumah sakit lebih mendengarkan keluhan pasien dan keluarganya. Rumah sakit lebih menghormati hak-hak pasien dengan melibatkan pasien dalam proses perawatan sebagai mitra. Pengimplementasian standar akreditasi versi 2012 diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan pengguna rumah sakit bahwa telah melakukan upaya meningkatkan mutu pelayanan berdasar keselamatan pasien serta akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan efisien Rahma (2012).

Kinerja tenaga keperawatan dipengaruhi faktor kompetensi perawat tersebut. Menurut Hessel (2007: 178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah Motivasi, Budaya organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Komitmen organisasi. Pada penelitian ini, lebih difokuskan pada kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja dalam kaitan dengan kinerja.

Menurut McClelland (2014: 323) *competence as the underlying characteristics of a person that directly affect, or could be predicted, the performance is excellent. In other words, competence is what the outstanding performers do more often in more situations with better results, than what the average performers* (kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap dan atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik). Penelitian Srikaningsih dan Setyadi (2015) dan Supiyanto (2015) menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Respatiningsih dan Sudirjo (2015). Menurut Beredoom dan Stainer (Ndraha, 2009:19) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Thoha (2010:200) mendefinisikan motivasi sebagai salah satu unsur pokok perilaku seseorang.

Variabel selain kompetensi dan motivasi, kiranya perlu adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai intervening, dapat berfungsi sebagai variabel bebas namun juga dapat berfungsi sebagai variabel terikat. Kepuasan kerja diartikan sebagai rasa puas dan tidak puas individu dalam bekerja yang mempengaruhi emosional insani bersangkutan dan berdampak pada kinerja.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris tentang: 1) Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Simo Boyolali; 2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Simo Boyolali; 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Simo Boyolali; 4) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Simo Boyolali; 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Simo Boyolali.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Penelitian tentang kinerja dilakukan oleh Satyawati dan Suartana, I Wayan (2014), Shahab (2014), Rahardjo (2014), Mappamiring (2014), Kusworo, dkk (2015), Brury (2015), Supiyanto (2015), Wibowo dan Putra, Yanuar Surya (2015), Hafid (2016).

Kompetensi

Kompetensi menurut UU No. 13/2013 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), menyebutkan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Penelitian Sri Rahardjo (2014), Sriekaningsih dan Setyadi, Djoko. (2015) menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi

Thoah (2010:200) mendefinisikan motivasi sebagai salah satu unsur pokok perilaku seseorang. Penelitian Sriekaningsih dan Setyadi, Djoko. (2015), Kusworo, dkk (2015) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kepuasan

Kepuasan kerja menurut Kotler (2014: 42) sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk dan harapan-harapannya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Jumlah sampel digunakan sebanyak 70 sesuai jumlah data yang diperoleh dari populasi yang ada dengan metode *sensus*. Data yang digunakan adalah data primer melalui angket tertutup. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji kuesioner, uji linieritas, analisa jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Penelitian ini mengambil lokasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Simo Boyolali. Analisis regresi jalur adalah pengembangan bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Hubungan kausalitas digunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebas, kepuasan sebagai variabel intervening, dan kinerja perawat sebagai variabel tak bebas. Analisis jalur yang digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Persamaan 1

$$Y_1 = \beta_1 X_{1+} + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

Persamaan 2

$$Y_2 = \beta_3 X_{1+} + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + \epsilon_2$$

4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas variabel Kompetensi

No	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r_{kritis}	Status
1	0,833	0,300	<i>valid</i>
2	0,732	0,300	<i>valid</i>
3	0,868	0,300	<i>valid</i>
4	0,837	0,300	<i>valid</i>

5	0,660	0,300	<i>valid</i>
6	0,839	0,300	<i>valid</i>
7	0,752	0,300	<i>valid</i>
8	0,801	0,300	<i>valid</i>
9	0,696	0,300	<i>valid</i>
10	0,696	0,300	<i>valid</i>
11	0,811	0,300	<i>valid</i>
12	0,870	0,300	<i>valid</i>
13	0,853	0,300	<i>valid</i>
14	0,850	0,300	<i>valid</i>
15	0,679	0,300	<i>valid</i>
16	0,598	0,300	<i>valid</i>
17	0,880	0,300	<i>valid</i>
18	0,876	0,300	<i>valid</i>
19	0,615	0,300	<i>valid</i>

Sumber: Data diolah, 2018

Vailiditas Motivasi

No	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r_{kritis}	Status
1	0,584	0,300	<i>valid</i>
2	0,539	0,300	<i>valid</i>
3	0,761	0,300	<i>valid</i>
4	0,468	0,300	<i>valid</i>
5	0,675	0,300	<i>valid</i>
6	0,645	0,300	<i>valid</i>
7	0,552	0,300	<i>valid</i>
8	0,746	0,300	<i>valid</i>
9	0,569	0,300	<i>valid</i>
10	0,786	0,300	<i>valid</i>

Sumber: Data diolah, 2018

Validitas variabel kepuasan

No	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r_{kritis}	Status
1	0,370	0,300	<i>valid</i>
2	0,623	0,300	<i>valid</i>
3	-0,027	0,300	<i>valid</i>
4	0,563	0,300	<i>valid</i>
5	0,646	0,300	<i>valid</i>
6	0,653	0,300	<i>valid</i>

No	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r_{kritis}	Status
7	0,512	0,300	<i>valid</i>
8	0,691	0,300	<i>valid</i>
9	0,622	0,300	<i>valid</i>
10	0,565	0,300	<i>valid</i>

Sumber: Data diolah, 2018

Validitas variabel kinerja perawat

No	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r_{kritis}	Status
1	0,805	0,300	<i>valid</i>
2	0,780	0,300	<i>valid</i>
3	0,830	0,300	<i>valid</i>
4	0,919	0,300	<i>valid</i>
5	0,730	0,300	<i>valid</i>
6	0,869	0,300	<i>valid</i>
7	0,903	0,300	<i>valid</i>
8	0,923	0,300	<i>valid</i>
9	0,928	0,300	<i>valid</i>
10	0,814	0,300	<i>valid</i>
11	0,897	0,300	<i>valid</i>
12	0,862	0,300	<i>valid</i>
13	0,801	0,300	<i>valid</i>
14	0,948	0,300	<i>valid</i>
15	0,905	0,300	<i>valid</i>
16	0,900	0,300	<i>valid</i>
17	0,771	0,300	<i>valid</i>
18	0,881	0,300	<i>valid</i>
19	0,934	0,300	<i>valid</i>
20	0,745	0,300	<i>valid</i>

Sumber: Data diolah, 2018

Uji Reliabilitas

Item pertanyaan	Alpha Cronbach	Kriteria	Ket
Kompetensi (X_1)	0,967	<i>Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel</i>	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,888		Reliabel
Kepuasan kerja (X_4/Y_1)	0,819		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y_2)	0,983		Reliabel

Uji Linieritas

Dari hasil uji linieritas disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier

Analisis Jalur

Persamaan jalur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,346	4,185		3,428	,001
	Kompetensi (X1)	,150	,061	,304	2,452	,017
	Motivasi (X2)	,281	,104	,334	2,693	,009

a. Dependent Variable: Kepuasan(X3)

$$Y_1 = 0,304 X_1 + 0,334 X_2 + \epsilon_1$$

Sig (0,017) ** (0,009) **

Dari hasil di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) β_1 = koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,304, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan (Y_1). Hal ini berarti apabila Kompetensi lebih baik, maka kepuasan akan meningkat secara signifikan.
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,334, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan (Y_1). Hal ini berarti bahwa apabila motivasi ditingkatkan, maka kepuasan akan meningkat secara signifikan.

Persamaan jalur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,095	7,380		,826	,412
	Kompetensi (X1)	,448	,104	,390	4,320	,000
	Motivasi (X2)	,409	,179	,209	2,291	,025
	Kepuasan(X3)	,902	,199	,387	4,537	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y3)

$$Y_2 = 0,390 X_1 + 0,209 X_2 + 0,387 X_3 + \epsilon_2$$

Sig (0,000) ** (0,025) ** (0,000) **

Dari hasil di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) β_3 = koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,390, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y_2). Hal ini berarti apabila Kompetensi lebih baik, maka kinerja akan meningkat secara signifikan.
- 2) β_4 = koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,209, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y_2). Hal ini berarti bahwa apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja akan meningkat secara signifikan.
- 3) β_5 = koefisien regresi variabel kepuasan (X_3/Y_1) sebesar 0,387, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan (X_3/Y_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y_2). Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan ditingkatkan, maka kinerja akan meningkat secara signifikan.

Uji Hipotesis

- 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,017 < 0,05$. Hipotesis pertama yang menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali **terbukti**.
- 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali **terbukti**.
- 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hipotesis keempat yang menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali **terbukti**.
- 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,025 < 0,05$. Hipotesis kelima yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Di RSUD Simo Kabupaten Boyolali **terbukti**.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Di RSUD Simo Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hipotesis ketujuh yang menyatakan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Di RSUD Simo Kabupaten Boyolali **terbukti**.

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6434,078	3	2144,693	45,586	,000 ^a
	Residual	3105,122	66	47,047		
	Total	9539,200	69			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan(X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y3)

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 45,586$ signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Kinerja perawat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) Total atau Varian Total

Koefisien Determinasi (R^2) Total diperoleh sebagai berikut:

Uji R^2 persamaan 1 didapatkan hasil sebesar 0,332

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,332} = \sqrt{0,668} = 0,8173$$

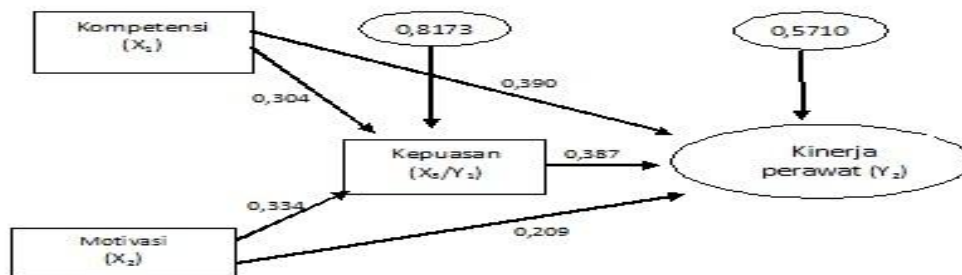
Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,674

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,674} = \sqrt{0,326} = 0,5710$$

$$R^2 \text{ total} = 1 - (e_1^2 \times e_2^2) = 1 - (0,668 \times 0,326) = 1 - 0,2178 = 0,7822$$

Nilai R^2 total sebesar 0,7822 artinya variabel kinerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan sebesar 78,22% dan sisanya sebesar 21,78% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Model Penelitian



Gambar V.1
Pengaruh langsung, Tidak Langsung, dan Total Pengaruh

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Penggunaan variabel intervening kepuasan dalam rangka peningkatan kinerja untuk variabel kompetensi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Srikaningsih dan Setyadi (2015); Purwanti dan Rasmini (2015); Saryadi (2017) yang menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan Rahardjo (2014) menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Upaya untuk meningkatkan kinerja untuk variabel kompetensi yaitu dengan cara:

- Kepedulian terhadap penyelesaian tugas keperawatan secara baik.
- Bersikap jujur, sopan dan ramah penuh tanggung jawab selama bekerja di bagian keperawatan
- Selalu bekerja sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Penggunaan variabel intervening kepuasan dalam rangka peningkatan kinerja untuk variabel Kompetensi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rokhilah dan Darmanto (2014); Respatiningsih dan Sudirjo (2015), Purwanti dan Rasmini (2015) dan Saryadi (2010) yang menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Upaya untuk meningkatkan kinerja adalah dengan cara:

- a. Meningkatkan motivasi kerja yang membuat perawat secara sadar bekerja sebaik-baiknya .
- b. Meningkatkan kenyamanan perawat selama bekerja
- c. Selalu memberikan tanggapan yang baik setiap ada pendapat atau masukan dari perawat.

Adanya motivasi yang sesuai dengan yang diharapkan akan mendukung pegawai bawahan dalam bekerja lebih baik.

5. SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali, 3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali, 4) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali, 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 45,586$ signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas kompetensi dan motivasi mempengaruhi Kinerja melalui kepuasan kerja. Nilai R^2 total sebesar 0,7822 artinya variabel kinerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan sebesar 78,22% dan sisanya sebesar 21,78% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

6. REFERENSI

- McClelland, David. 2014. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, Inc. New York.
- 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
- Rahma, Puti Aulia. 2012. Akreditasi Rumah Sakit, Pengakuan Atas Kualitas Layanan. seperti ditulis dalam Majalah Dental&Dental edisi September-Oktober 2012. *Majalah Dental&Dental* diterbitkan November-Desember 2012.
- 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 Kepuasan kerja, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja TENAGA (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah Untag Semarang* ISSN : 2302-2752, Vol. 4 No. 3, hal.
- 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
- Supiyanto, Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015. Hal 118-131