

Motivasi Kader Terhadap Pelayanan Posyandu Balita

Wiwin Rohmawati

Prodi D3, Stikes Muhammadiyah Klaten

*Email: asyamwiwin@gmail.com

Keyword

Motivation of Cadres,
Posyandu Toddler
Services

Abstrak

Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) yang dilaksanakan oleh, dari dan bersama masyarakat, untuk memberdayakan dan memberikan kemudahan kepada masyarakat guna memperoleh pelayanan kesehatan bagi ibu, bayi dan anak balita (Kemenkes, 2012). Motivasi merupakan kekuatan yang menggambarkan baik kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu dan respon instrinsik yang menampakkan perilaku-perilaku manusia (Swanburg, 2006). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kader terhadap pelayanan posyandu balita di wilayah Polanharjo Klaten.

Metode penelitian menggunakan diskriptif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah kader posyandu desa kapungan dan desa borongan polanharjo klaten yang berjumlah 50 kader posyandu. Teknik sampling dalam penelitian ini total sampling, instrumen yang digunakan kuesioner analisis data Kendall tau.

Hasil karakteristik responden yang meliputi umur kader 41-50 tahun, pendidikan sebagian besar SMA, pekerjaan responden sebagian besar IRT. penelitian menunjukkan motivasi kader tinggi sebanyak (42%) dan pelayanan posyandu balita cukup sebesar (84%) kesimpulan dari penelitian ini ada hubungan Motivasi kader Terhadap Pelayanan Posyandu Balita di Wilayah Polanharjo Klaten dengan nilai $p = 0,043$ ($p < 0,05$). Saran kader dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara aktif hadir dan mengikuti pelatihan kader posyandu sehingga pelaksanaan posyandu dapat sesuai standart.

Abstract

Posyandu (Integrated Service Post) is a form of Community-Based Health Efforts (UKBM) carried out by, from and with the community, to empower and provide facilities for the community to obtain health services for mothers, babies and toddlers (Ministry of Health, 2012). Motivation is a force that describes both extrinsic conditions that stimulate certain behaviors and intrinsic responses that reveal human behaviors (Swanburg, 2006). The purpose of this study was to determine the relationship between cadres' motivation and posyandu services for toddlers in the Polanharjo Klaten area.

The research method used was descriptive correlational with cross sectional approach. The population in this study were 50

posyandu cadres in Kapungan village and Polanharjo Klaten village. The sampling technique in this study was total sampling, the instrument used was the Kendall tau data analysis questionnaire.

The results of the characteristics of the respondents included cadres age 41-50 years, education was mostly high school, most of the respondents' occupation was IRT. The study showed that there were high cadres of motivation (42%) and the posyandu services for toddlers were sufficient (84%). Cadre suggestions can improve their performance by actively attending and participating in posyandu cadre training so that the implementation of posyandu can be up to standard.

1. PENDAHULUAN

Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) yang dilaksanakan oleh, dari dan bersama masyarakat, untuk memberdayakan dan memberikan kemudahan kepada masyarakat guna memperoleh pelayanan kesehatan bagi ibu, bayi dan anak balita (Kemenkes, 2012).

Sejak dicanangkannya Posyandu pada tahun 1986 berbagai hasil telah banyak dicapai antara lain menurunkan angka kematian ibu dan angka kematian bayi (Kemenkes RI, 2011). Keberadaan posyandu sangat diperlukan dalam mendekati upaya promotif dan preventif kepada masyarakat, posyandu selain berfungsi sebagai wadah pemberdayaan masyarakat dalam alih informasi dan keterampilan dari petugas kepada masyarakat dan antar sesama masyarakat juga untuk mendekati pelayanan kesehatan dasar terutama berkaitan dengan penurunan AKI, AKB, AKABA (Kemenkes RI, 2010).

Pada hakikatnya Posyandu dilaksanakan dalam 1 (satu) bulan sekali, Hari dan waktu yang dipilih sesuai dengan kesepakatan, penyelenggaraan posyandu memerlukan adanya para kader kesehatan yang bertugas untuk mengelola segala kegiatan yang ada dengan bimbingan teknis dari Puskesmas dan sektor terkait dengan jumlah kader minimal 5 (lima)

orang Jumlah ini sesuai dengan jumlah kegiatan utama yang dilaksanakan oleh posyandu meliputi pelayanan 5 meja posyandu, yaitu: pendaftaran, penimbangan, pencatatan hasil penimbangan, penyuluhan dan pelayanan kesehatan (Depkes RI, 2011).

Penyelenggaraan posyandu memerlukan adanya para kader kesehatan yang bertugas untuk mengelola segala kegiatan yang ada. Salah satu peran penting kader posyandu adalah memberikan motivasi kepada ibu khususnya yang mempunyai balita, agar selalu rutin tiap bulan menimbang anak-anaknya ke posyandu, Motivasi seorang kader sangat penting karena akan mempengaruhi kemauan kader untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kader sebagai daya pendorong yang membuat kader mengembangkan kreativitas dan menggerakkan segala kemampuannya demi mengoptimalkan pelayanan posyandu (Zulaicha, 2016).

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti di Desa Kapungan pada Selasa 16 Januari 2018, peneliti melakukan wawancara kepada 10 kader posyandu Nusa Indah dan diambil 2 kader dari masing-masing pos didapatkan kesimpulan bahwa dari permasalahan tersebut yaitu motivasi dari kader untuk pelayanan posyandu pada pelaksanaan program 5 meja posyandu sudah dapat dilaksanakan namun pada meja

pertama/pendaftaran, meja ketiga/pengisian KMS (Kartu Menuju Sehat), meja kelima / penyuluhan belum dapat dilaksanakan, hal ini akan berpengaruh terhadap pelayanan posyandu 5 meja dan berdasarkan permasalahan yang peneliti temukan di posyandu tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kader Terhadap Pelayanan Posyandu Balita di Wilayah polanharjo klaten”

2. METODE

Jenis penelitian adalah observasional analitik dengan rancangan cross sectional. Tempat penelitian ini di Posyandu Desa Kapungan pada 8 Mei 2019. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 kader posyandu Desa Kapungan dan Desa Borongan Polanharjo Klaten. Teknik pengambilan sampel dengan *Total Sampling*. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan instrumen kuesioner dan *checklist*. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis dengan uji univariat dan bivariat dengan menggunakan SPSS versi 21.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur di Wilayah Polanharjo Klaten Tahun 2019 (n=50).

Umur Tahun	Frekuensi	Presentase
>30	1	2,0 %
31-40	14	28,0%
41-50	22	44,0%
>50	13	26,0%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Sebagian besar responden yang menjadi kader di Wilayah Polanharjo berumur 41-50 Tahun sebanyak 22 orang (44%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Wilayah Polanharjo Klaten (n=50).

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD	6	12,0%
SMP	14	28,0%
SMA	21	42,0%
PT	9	18,0%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Tingkat Pendidikan responden di Wilayah Polanharjo Klaten sebagian besar adalah SMA sebanyak 21 orang (42,0%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan di Wilayah Polanharjo Klaten (n=50).

Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
IRT	30	60,0%
Buruh	11	22,0%
PNS	6	12,0%
Petani	3	6,0%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Sebagian besar pekerjaan responden di Wilayah Polanharjo adalah IRT sebanyak 30 orang (60%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Motivasi Kader di Wilayah Polanharjo Klaten Tahun 2019 (n=50).

Motivasi Kader	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	15	30,0%
Tinggi	21	42,0%
Rendah	8	16,0%
Sangat Rendah	6	12,0%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Motivasi Kader di Wilayah Polanharjo adalah Tinggi sebanyak 21 orang (42%).

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Pelayanan Posyandu di Wilayah Polanharjo Klaten Tahun 2019 (n=50).

Pelayanan Posyandu	Frekuensi	Presentase
Kurang	2	4,0%
Cukup	42	84,0%
Baik	6	12,0%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Pelayanan Posyandu di Wilayah Polanharjo sebanyak 42 orang (84%).

Analisis Bivariat

Tabel 1 Hasil Analisis Hubungan antara Motivasi Kader Terhadap Pelayanan Posyandu Balita di Wilayah Polanharjo Klaten

Motivasi Kader	Pelayanan Posyandu Balita		Total		V	P				
	Kurang	Cukup	Baik	Total						
	F	f	F	%	al	val				
Sangat Tinggi	0	0	11	22	4	8%	15	30%	-	0,043
Tinggi	1	2%	19	38	1	2%	21	42%		
Rendah	0	0	7	14	1	2%	8	16%		
Sangat Rendah	1	2%	5	10	0	0	6	12%		
Jumlah	2	4%	22	44	6	12%	50	100%		

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel tersebut didapatkan nilai value sebesar -0,264 dan nilai p hitung adalah 0,043. Nilai p hitung dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,005$ maka didapat kesimpulan bahwa $p < \alpha$ ($0,043 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara Motivasi Kader Terhadap Pelayanan Posyandu Balita di wilayah Polanharjo Klaten.

PEMBAHASAN

1. Motivasi Kader

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Desa Kapungan dan Desa Borongan, pada tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi sangat rendah ada 6 orang (12%), motivasi rendah 8 orang (16%), motivasi tinggi 21 orang (42%), motivasi sangat tinggi 15 orang (30%). Menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Marlona Andriani 2015 motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan, membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan.

Menurut asumsi peneliti banyak responden yang memiliki motivasi tinggi tergambar dari pernyataan pada responden tentang adanya upah atau imbalan yang diterima responden hal ini mempengaruhi responden dalam kinerjanya. Motivasi tinggi yang dimiliki responden juga terlihat dari pernyataan dalam teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) yang membuat responden lebih baik dalam penetapan tujuan sebagai kader. Dalam penelitian ini peneliti juga menyimpulkan bahwa responden yang mempunyai pendidikan yang tinggi menjadi pendorong bagi responden dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai kader posyandu.

Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan Arwina (2011) dalam Fatmawati Nurlaili (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif bagi kader, membawa dampak positif untuk memotivasi keaktifannya seperti seragam, biaya transport, pelayanan kesehatan gratis di puskesmas, sertifikat, honor, peralatan posyandu dan supervisi yang baik dari puskesmas. Insentif sebagai bentuk pemberdayaan kader sehingga kader makin membaik dalam upaya revitalisasi posyandu dengan nilai p value 0,003 dan OR 5,25 yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kader dengan pelaksanaan

peran kader posyandu di Kelurahan Sumbersari Kecamatan Sumbersari Kabupatten Jember.

Tingkat ekonomi dan tingkat pendidikan kader dengan kinerja kader posyandu. Bagi kader posyandu yang memiliki motivasi tinggi, motivasi tersebut menjadi faktor pendorong baginya untuk melakukan tugas-tugas posyandu dengan sebaik mungkin. Sementara bagi kader yang memiliki motivasi rendah, kurang atau rendahnya faktor pendorong baginya untuk melakukan tugas-tugas posyandu dengan baik, sehingga yang diberikan kepada kader akan bisa meningkatkan pengetahuan kader tentang kegiatan-kegiatan posyandu serta tugas-tugasnya sehingga kader akan bisa meningkatkan kinerjanya dalam posyandu tersebut.

2. Pelayanan Posyandu Balita di wilayah Polanharjo Klaten

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Desa Kapungan dan Desa Borongan, pada tabel 5 menunjukkan bahwa pelayanan kurang ada 2 orang (4%), pelayanan cukup 42 orang (84%), pelayanan baik 6 orang (12%) sebagian besar responden memiliki pelayanan cukup, hal ini dikarenakan pelayanan posyandu yang diberikan oleh bidan belum sesuai dengan standart.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelayanan posyandu untuk meja I atau meja pendaftaran yang dilakukan oleh kader adalah cukup (56,7%), pelayanan posyandu untuk meja II atau meja penimbangan yang dilakukan oleh kader adalah baik (100%). Pelayanan posyandu untuk meja III atau meja pencatatan yang dilakukan oleh kader adalah cukup (66,7%). Pelayanan posyandu untuk meja IV atau meja penyuluhan yang dilakukan oleh kader, petugas gizi dari puskesmas dan bidan adalah kurang (33,7%). Sedangkan untuk meja V atau meja pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh bidan adalah baik (76%).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Isna Wahyuningsih (2009) hasil penelitian menunjukkan ada

hubungan antara strata Posyandu dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Girimantoro Wonogiti dengan nilai $P\text{ value} = 0,002$ ($p < 0,05$). Kinerja kader dilihat dari pelayanan 5 meja yang dilaksanakan oleh kader dan bidan adalah baik sebanyak 70% umur kader 31-40 tahun 53,3%, lama kerja kader lebih dari sama dengan 2 tahun 56,7% dan sarana prasarana lengkap 56,7%.

Menurut asumsi peneliti pelayanan posyandu di desa Kapungan dan Desa borongan sudah cukup baik, akan tetapi perlu peningkatan dalam pelayanan posyandu lagi jika posyandu dilaksanakan sesuai standart atau pelaksanaan posyandu 5 meja hal ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan posyandu balita baik bagi Bidan, Kader dan sarana prasarana.

3. Hubungan Motivasi Kader Terhadap Pelayanan Posyandu Balita di Wilayah Polanharjo

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yeni Rahmah Husniyawati (2016) hasil penelitian menunjukkan kader dengan motivasi rendah cenderung menunjukkan kinerja yang kurang dan sebaliknya kader dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik pula. Hal tersebut terbukti dengan pengujian statistik diketahui terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja. ($P\text{-value} + 0,001 < \alpha$ (0,05)). Motivasi seorang kader sangat penting karena akan mempengaruhi kemauan kader untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Henni Djuhaeni (2010) dapat diketahui hasil penelitian memperlihatkan bahwa faktor motivasi berpengaruh terhadap peran serta kader dan masyarakat dalam posyandu, pada kader aktif motivasi lebih berpengaruh ($p=0,97$) dibandingkan dengan motivasi internal ($p=-0,41$). Menurut asumsi peneliti motivasi merupakan upaya

untuk menibulkan rangsangan, dorongan, ataupun pembangkit tebagu pada kader agar dapat berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan kegiatan posyandu. untuk terlaksananya program harus ada dari setiap individu ata masyarakat itu sendiri dan pihak luar hanya merangsang saja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kartika (2017) dapat diketahui hasil penelitian memperlihatkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kegiatan pelayanan posyandu dengan nilai p -value = 0,095 > 0,05.

Motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan usaha sebagai suatu respon, dengan motivasi akan mendorong seseorang melakukan sesuatu kegiatan/pekerjaan, motivasi kader posyandu meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri yang mendorong kita mencapai suatu tujuan, secara garis besar ada 3 tipe motivasi intrinsik : pertama adalah motivasi intrinsik untuk tahu (dalam motivasi untuk tahu ini, seseorang melibatkan diri dalam sebuah aktivitas karena kesenangan untuk belajar), kedua adalah motivasi intrinsik yang berkaitan dengan pencapaian (manusia selalu mempunyai naluri untuk mencapai sesuatu (Suarli dan Bahtiar, 2009 dalam Fatmah Pakaya, 2018).

Motivasi intrinsik tipe ini seseorang melakukan aktivitas karena terdorong oleh kesenangan mencoba untuk melampaui dirinya sendiri, artinya ada keinginan untuk lebih dan lebih. Seorang dengan jenjang yang selalu meningkat, selain untuk mengevaluasi kemampuan, tapi juga agar mereka selalu terfasilitasi untuk melewati pencapaian yang sudah pernah diperoleh) dan ketiga adalah motivasi intrinsik untuk merasakan stimulasi (jenis ini mendorong seseorang untuk terlibat dalam sebuah aktivitas dalam rangka merasakan kenikmatan yang sensasional). Motivasi

ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar individu, motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja kader posyandu untuk penghargaan dan penambah semangat dalam mengerjakan tugas (Suarli dan Bahtiar, 2009 dalam Fatmah Pakaya, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Zulaicha Hartono Putri (2016) berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan tingkat kepatuhan didapatkan kader yang memiliki motivasi sedang sebagian patuh dalam pengisian KMS yaitu sebesar (50%) dan sebagian tidak patuh dalam pengisian KMS. Kader yang memiliki motivasi tinggi sebagian besar (86,7%) memiliki kepatuhan dalam pengisian KMS. Kader yang memiliki motivasi tinggi sebagian besar (86,7%) memiliki kepatuhan dalam pengisian KMS. Hasil uji statistik ada hubungan motivasi kader dengan kepatuhan pengisian KMS dengan nilai P -value 0,020 (0,020 < 0,005)

Menurut asumsi peneliti kader yang memiliki motivasi tinggi juga membutuhkan pengetahuan dan informasi yang jelas, sehingga kader dapat melaksanakan kerjanya dengan baik, pengetahuan yang baik dapat membawa seseorang ke arah motivasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlina Andriani (2015) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh incentive (motivasi) terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Perkotaan Rasimah Ahmad Dahlan Tahun 2015 dengan nilai p = 0,007 (p <0,005).

4. KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan di wilayah Polanharjo dengan tujuan meneliti Hubungan Motivasi Kader Terhadap Pelayanan Posuandu Balita Di wilayah Polanharjo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

5. Kader di Wilayah Polanharjo Klaten sebagian besar memiliki motivasi tinggi (42%), sedangkan pelayanan posyandu cukup (84%), karakteristik pendidikan kader adalah SMA (42%), umur kader sebagian besar 41-50 Tahun (44%), pekerjaan kader sebagian besar adalah IRT (60%), kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan motivasi kader terhadap pelayanan posyandu balita di Wilayah Polanharjo Klaten dengan $p = 0,043$ ($p < 0,05$).

REFERENSI

- Data Program Kesehatan Keluarga provinsi Jawa Tengah 2017. Kemenkes RI (2017)
- Departemen Kesehatan RI. 2011. *Buku Kader posyandu*. Jakarta
- Desi Agustina (2013). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Peusangan Siblah Krueng Kabupaten Bireuen Tahun 2013*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Kebidanan U'budiyah. http://180.241.122.205/dockty/DESY_AGUSTINA-yudisium.pdf
- Dinkes Provinsi Jawa Tengah. 2015. *Profil Kesehatan Provinsi Jawa Tengah tahun 2015*. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Semarang
- _____ 2016. *Profil Kesehatan Provinsi Jawa Tengah tahun 2016*. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Semarang
- _____ 2017. *Profil Kesehatan Provinsi Jawa Tengah tahun 2017*. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Semarang
- Eka Prasetyawati, Arista. 2012. *Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) dalam Millenium Development Goals (MDGS)*. Nuha Medika. Yogyakarta
- Husniyawati, Y.R (2016), *Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Faktor organisasi terhadap Kinerja Kader Posyandu*. Skripsi. Surabaya: Universitas Airlangga
- Kemenkes RI. 2011. *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Kementrian RI 2011. Jakarta
- _____. (2012). *Ayo Ke Posyandu Setiap Bulan*. Jakarta: pusat promosi kesehatan Kemenkes RI
- _____. Pusat Promosi Kesehatan Tahun 2012. *Buku Pegangan kader Posyandu*. kemenkes RI 2012
- _____. 2013. *Buku Panduan Kader Posyandu Menuju Keluarga Sadar Gizi*. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia 2013. Jakarta
- Kontesa Meria, Mistuti. 2013. *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Air Dingin Kecamatan Kota Tengah Padang*, Jurnal Keperawatan STIKes Mercubaktijaya.
- Notoatmodjo, S (2010) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- _____. (2012) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Nur Prasetyani, Eko. 2015. *Hubungan Pelayanan Posyandu dengan keaktifan inu membawa balita ke Posyandu di desa Joton Wilayah Kerja Puskesmas Jogonalan II*. Program Studi DIII Kebidanan Stikes Muhammadiyah Klaten. Klaten
- Renstra Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Suwarto, F., (2010) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Yuwono, L., Suhariadi, Fendy., Handoyo, Seger., Fajrianti., Muhammad, B.S., dan Septiarini, B.G., (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga