

## Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja kader posyandu

Dhea Perdana Coenraad<sup>1</sup>, Haris Nurdiansyah<sup>2</sup>, U. Wawan Sam Adiwinata<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Pasundan Bandung

<sup>1</sup>Email: aradhea.virus1988@gmail.com

<sup>2</sup>Email: haris@stiepas.ac.id

<sup>3</sup>Email: ujang@stiepas.ac.id

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja kader posyandu di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap aktifitas organisasi terutama dalam hal mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Rendahnya kinerja sangat erat hubungannya dengan individu masing-masing diantaranya adalah faktor motivasi dalam setiap individu tersebut. Dalam membentuk kinerja yang optimal perlu ada dorongan dalam diri sendiri dan juga dorongan dari luar oleh karena itulah motivasi dalam diri atau intrinsik dan motivasi ekstrinsik dibutuhkan dalam mencapai kinerja yang prima.

**Keywords:** Kinerja; motivasi intrinsik; motivasi ekstrinsik

### *Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja kader posyandu*

#### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic and extrinsic motivation on the performance of posyandu cadres in Cidahu District, Kuningan District. Performance is very important in every activity of the organization, especially in terms of achieving the goals of the organization itself. The low performance is very closely related to each individual including the motivational factor in each individual. In shaping an optimal performance there needs to be encouragement within oneself and also encouragement from the outside because that is inner motivation or intrinsic and extrinsic motivation is needed in achieving excellent performance.*

**Keywords:** *Performance; intrinsic motivation; extrinsic motivation*

## PENDAHULUAN

Kader adalah seorang tenaga sukarela yang direkrut dari, oleh dan untuk masyarakat, yang bertugas membantu kelancaran pelayanan kesehatan. Keberadaan kader sering dikaitkan dengan pelayanan rutin posyandu, sehingga seorang kader posyandu harus mau bekerja secara sukarela dan ikhlas. Mau dan sanggup melaksanakan dan mengikuti kegiatan posyandu (Cahyo Ismawati S., dkk, 2010). Kader Posyandu yang selanjutnya disebut kader adalah anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan Posyandu secara sukarela (Kemenkes RI, 2011). Pada saat penyelenggaraan Posyandu minimal jumlah kader adalah 5 orang. Kader memiliki tugas yang dibagi 3 yaitu sebelum hari buka Posyandu, saat hari buka Posyandu, dan diluar hari buka Posyandu. Peran kader sangat menentukan keberhasilan kegiatan Posyandu, dengan berperan dalam pembinaan masyarakat di bidang kesehatan melalui kegiatan yang dilakukan di posyandu, sehingga kader harus mempunyai pengetahuan tentang perannya untuk melaksanakan program-program untuk kelangsungan pelayanan di posyandu sesuai dengan situasi atau kebutuhan dasar yang dalam kegiatannya tetap memperhatikan aspek pemberdayaan masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi peran kader adalah motivasi kader kesehatan itu sendiri (Depkes RI, 2006).

Peran kader dalam program kesehatan ibu dan anak adalah untuk mengkonfirmasi segala permasalahan kesehatan yang berhubungan dengan kesehatan ibu hamil, bayi baru lahir serta mampu menjadi penggerak bagi kelompok atau organisasi masyarakat yang ada. Salah satu fungsi kader dalam kesehatan ibu dan anak adalah membantu tenaga kesehatan ibu dan anak adalah membantu tenaga kesehatan untuk mengenal dan menemukan ibu hamil yang beresiko dengan melakukan kunjungan rumah (Cahyo, 2010).

Menurut Dijen Binakesmas Depkes RI (2009) bahwa kinerja posyandu mengalami penurunan, hal tersebut diketahui dari cakupan balita yang datang ke posyandu turun dari 60% menjadi 43% sehingga, banyak ditemukan balita yang tidak ditimbang dan tidak mendapat imunisasi yang mengakibatkan semakin meningkatnya prevalensi gizi kurang yang dapat berlanjut menjadi gizi buruk. Keterbatasan petugas yang mempunyai fungsi rangkap dalam melakukan tugasnya di puskesmas mengakibatkan tidak semuanya kegiatan pelaksanaan program kesehatan bisa dilakukan dengan optimal, hal ini juga tidak terkecuali terkait dengan penanganan gizi masyarakat, sehingga berkenaan dengan pelacakan gizi buruk tidak dapat terdeteksi sedini mungkin, sehingga balita ditemukan sudah dalam kondisi yang tidak baik. Untuk itu puskesmas sangat memerlukan partisipasi para kader dalam membantu saat kegiatan posyandu dan juga diluar kegiatan posyandu, karena para kader dapat membantu petugas puskesmas dalam mendeteksi secara dini berkenaan dengan gizi masyarakat sehingga penemuan kondisi balita yang berat badannya tidak naik setiap bulannya dan tidak datang ke posyandu akan segera dilaporkan untuk menjadi dasar penanggulangan petugas kesehatan dalam melakukan penanggulangannya.

Permasalahan yang sama dialami oleh posyandu di kabupaten Kuningan, yaitu salah satu kabupaten yang mempunyai rasio posyandu/desa terendah di Jawa Barat sebanyak 3,51 atau 3 sampai 4 posyandu/desa/kecamatan. Jumlah posyandu masih jauh dari target yang diharapkan yaitu 1.761 posyandu untuk 176.142 balita yang ada di kabupaten kuningan (Dinkes Kab. Kuningan : 2018) dan dari tahun ke tahun jumlahnya makin menurun dari 1.346 pada tahun 2017 menjadi 1.315 posyandu pada tahun 2018. Selain jumlah posyandu, kader merupakan kunci utama dalam kegiatan posyandu mulai dari perencanaan, pelaksanaan termasuk pencatatan, dan pelaporan. Kader sebagai salah satu sub system dalam posyandu yang bertugas untuk mengatur jalannya program dalam posyandu, kader harus lebih tahu atau lebih menguasai tentang kegiatan yang harus dijalankan atau dilaksanakan. Kemampuan kader yang lebih serta keaktifan yang tinggi, akan mempengaruhi kondisi dan keadaan sebuah posyandu begitu juga sebaliknya keaktifan kader yang rendah akan menurunkan aktivitas sebuah organisasi. Keaktifan kerja kader akan memperlihatkan sejauh mana peran posyandu yang ada disuatu komunitas.

Berkenaan dengan penurunan kinerja kader posyandu ini dibuktikan dengan penelitian Mastuti (2003) terhadap kader posyandu di Kecamatan Panjatan Kabupaten Kulon Progo Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada Bulan Maret Tahun 2003, bahwa persentase kader aktif nasional adalah 69,2% dan persentase kader *drop out* sebesar 30,8%. Menurut Syafridah (2003) bahwa kader yang *drop out* adalah sebagai tulang punggung keluarga, dan Berdasarkan studi terdahulunya bahwa angka *drop out* kader sangat tinggi atau rata-rata 50%, penyebab utamanya karena tidak adanya sistim penghargaan

bagi kader. Sedangkan menurut Monteiro,dkk (2009) menyatakan bahwa kader muda yang masih dalam usia pencari kerja lebih tinggi *drop outnya* dibanding kader yang sudah tua.

Terjadinya penurunan kinerja kader ini sangat di pengaruhi sekali oleh motivasi kader kesehatan dalam menjalankan peran dan fungsinya untuk melaksanakan kegiatan posyandu yang optimal serta pelayanan kesehatan dasar lainnya seperti penyuluhan, monitoring dan pemantauan terhadap sasaran, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Henni Djuhaeni et. al (2010) dengan hasil studinya tentang motivasi kader meningkatkan keberhasilan kegiatan posyandu menyimpulkan bahwa Hasil penelitian memperlihatkan bahwa faktor motivasi berpengaruh terhadap peran serta kader dan masyarakat dalam posyandu. Meskipun demikian terdapat berbagai variasi pengaruh. Pada kader tidak aktif terjadi hal sebaliknya, sedangkan pada masyarakat, kedua faktor motivasi menunjukkan pengaruh yang tidak bermakna. Simpulan, pengaruh dan perbedaan pengaruh motivasi terhadap peran serta kader dan masyarakat menentukan keberhasilan kegiatan posyandu. Selain itu penelitian lain yang dilakukan Meria Kontesa (2013), Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh (60,6%) responden di wilayah kerja Puskesmas Air Dingin kecamatan koto tengah kota Padang memiliki motivasi kerja yang rendah. Hasil tersebut sejalan dengan fenomena rendahnya motivasi kerja kader posyandu, rendahnya motivasi kerja tersebut tentu akan berpengaruh negatif terhadap kinerja kader dalam menjalankan posyandu.

Menurut Basyir, dkk (2008) bahwa faktor ekstrinsik merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan keaktifan kader posyandu. Faktor ekstrinsik dalam kegiatan posyandu yang berupa fasilitas posyandu dan sarana pendukung dapat meningkatkan keaktifan kader dalam melaksanakan kegiatan posyandu. Pemberdayaan kader melalui pelatihan, penyegaran, dan cerdas cermat, serta pengadaan alat masak dan kebutuhan operasional, supaya kader posyandu dapat meningkatkan kinerja dan fungsi sehingga mampu mengemban tugasnya untuk meningkatkan gizi keluarga. Insentif yang diberikan kepada kader, adanya kemudahan bagi kader dalam pengobatan di puskesmas juga memberikan motivasi tersendiri bagi keaktifan kader posyandu. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Muntasir, Sinaga, Nesi dan Nabuasa (2009), tingkat motivasi kader sangat mempengaruhi prestasi kerjanya, sebagian besar (72,24%) mempunyai tingkat motivasi sedang. Sedangkan berdasarkan peran sertanya dalam pelaksanaan kegiatan posyandu pada umumnya kader aktif dengan tingkat motivasi tinggi. Berarti semakin tinggi tingkat motivasi seorang kader semakin aktif pula dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan penulis mendasari bahwa penelitian sebelumnya lebih terfokus pada pengaruh motivasi secara umum terhadap kinerja dalam penelitian ini penulis mencoba melakukan pembaharuan dengan melakukan penelitian yang didasari pada variable motivasi secara khusus yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

### **Tinjauan pustaka**

#### **Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja kader**

Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian Nurtaneo Akbar (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Priansa (2014) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kinerja seseorang.

#### **Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja**

Kinerja merupakan hal yang perlu dikelola diantaranya dengan melakukan pengelolaan terhadap motivasi ekstrinsik seseorang sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Kusdiyah (2014) menyatakan bahwa kinerja yang optimal tidak lahir dengan sendirinya namun perlu ada upaya untuk mencapainya diantaranya adalah dengan memberikan motivasi ekstrinsik seperti penghargaan bagi seorang pegawai.

### **METODE**

#### **Teknik analisis data**

Penelitian ini menggunakan dua metode analisa data yaitu analisa regresi (Anreg) dan analisa varian (Anova). Anreg digunakan untuk mengetahui mana diantara variabel bebas yaitu motivasi intriksi dan motivasi ekstrinsik dengan variabel terkait yaitu Kinerja Kader Posyandu. Sedangkan Anava digunakan untuk mengetahui perbandingan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan Kinerja Kader Posyandu.

Rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai taksiran y  $b_0$  = Nilai y pada perpotongan antara garis linier dengan sumbu vertikal y

X<sub>1</sub> = Motivasi intrinsik

X<sub>2</sub> = Motivasi ekstrinsik

Setelah diketahui mana dari variabel bebas yang berpengaruh pada kinerja kader posyandu maka dilakukan analisis varian. Melalui analisa varian ini bisa diketahui perbandingan internal dan motivasi eksternal dengan produktivitas kerja. Analisa varian termasuk dalam analisa komparatif. Fungsinya adalah untuk menguji apakah perbedaan rerata antar kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya signifikan apa tidak. Dalam hal ini akan dilakukan Uji T yang merupakan uji berpasangan yaitu uji perbedaan rerata antara dua kelompok.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis regresi linier berganda

Tabel 1. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	6.849	2.991		2.290	.025			
1 Motivasi Intrinsik	.257	.037	.568	6.929	.000	.724	.641	.511
Motivasi Ekstrinsik	.227	.052	.354	4.317	.000	.603	.461	.318

a. Dependent Variable: Kinerja Kader

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel diatas maka dapat dibentuk persamaan regresi variabel masa kerja dan promosi terhadap kinerja sebagai berikut:

$$Y = 6.849 + 0.257X_1 + 0.227X_2$$

Artinya dapat dijelaskan bahwa jika pada kondisi  $x=0$  maka y sebesar 6.849 atau bila tanpa motivasi intrinsik dan ekstrinsik maka kinerja kader sebesar Y sedangkan jika motivasi intrinsik kader ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja kader sebesar 0,257 X dan jika motivasi ekstrinsik ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja kader sebesar 0,227 X. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik hal itu terbukti dari nilai sig kedua variabel yang bernilai 0,000 atau dibawah dari margin error yang ditentukan yaitu sebesar 5% atau 0,050.

### Koefisien determinasi

Tabel 2. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.614	3.37187	2.208

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel model summary diatas dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja kader sebesar 0,625 atau 62,50% artinya motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi kinerja secara dominan jika dibandingkan dengan variable yang tidak diteliti karena nilai determinasi diatas 50%.

### Pengujian hipotesis

Tabel 3. Pengujian hipotesis

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1306.571	2	653.286	57.460	.000 <sup>b</sup>
	Residual	784.495	69	11.369		
	Total	2091.066	71			

a. Dependent variable: kinerja kader

Dari tabel diatas terlihat bahwa  $f$  hitung 57.460 lebih besar dari pada  $F$  tabel 16.876 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kader artinya semakin baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada diri kader maka akan semakin baik kinerja kader tersebut.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Kader terhadap di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat, dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi Intrinsik berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata ketercapaian skor sebesar 6330 adapun skor harapan sebesar 9720 dan persentase skor keseluruhan mencapai 65,12% atau berada pada kategori cukup baik.

Motivasi Ekstrinsik berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata ketercapaian skor sebesar 5026 adapun skor harapan sebesar 7560 dan persentase skor keseluruhan mencapai 66,48% atau berada pada kategori cukup baik.

Kinerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata ketercapaian skor sebesar 3197 adapun skor harapan sebesar 4680 dan persentase skor keseluruhan mencapai 68,31% atau berada pada kategori cukup baik.

Motivasi Intrinsik memiliki koefisien korelasi sebesar 0,724 dan koefisien determinasi 52,40%.

Motivasi Ekstrinsik memiliki koefisien korelasi sebesar 0,603 dan koefisien determinasi 36,40%.

Hasil perhitungan Koefisien determinasi ( $R$  Square) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) dalam menentukan variasi Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar **62.50%** dan besaran epsilon adalah  $P_yC = 0,375$  atau sebesar 37,50% yaitu seperti kompetensi, kesempatan kerja, komunikasi dan kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI (2002). Pedoman Manajemen Peran Serta Masyarakat (Buku Pedoman ARRIF). Jakarta
- Depdagri RI (2009). Revitalisasi Posyandu. Jakarta. Depdagri
- Dinkes Kuningan (2018). Rencana kegiatan peningkatan program posyandu tahun 2013. Kuningan. Dinkes Kunigan.
- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (2006). Profil Kesehatan Provinsi Jawa Barat tahun 2005. Bandung: Dinkes Jabar.
- Depkes RI (2007). Laporan Hasil Riset Kesehatan Dasar (Rikesdas) Provinsi Jabar Tahun 2007. Jakarta. Badan Litbangkes. Depkes RI.
- Flippo Edwin (1996). Manajemen Personalialia, Jilid Indonesia, Edisi keenam, cetakan ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Gary, Dessler (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks
- Gie, The Liang (2003). Ensikiopedi Administrasi, Jakarta: Gunung Agung
- Gibson, James L, John dan James HD (2000). Organisasi Prilaku Struktur dan Proses, Terjemahan Jilid I dan 2 Edisi Kedelapan. Jakarta : Erlangga
- Gomes (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi ffset.
- Handoko (2003). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta. BPFPE Press.
- Hasibuan, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heni Djuhaeni, dkk. (2010). Motivasi Kader Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Posyandu. Jurnal ,**MKB**, Volume 42 No. 4, Tahun 2010.
- Herzberg Fredrick (1996). Work and the Nature of man. New York : World Publishing Co.

- 
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang (2002). Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Kemntrian Kesehatan RI bekerja sama dengan Kelompok Kerja Operasional (2011). Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu. Jakarta. Kemenkes RI.
- Kemntrian Kesehatan RI Pusat Promosi Kesehatan (2012). Ayo ke Posyandu Setiap bulan. Jakarta. Kemenkes RI.
- Kontesa, M & Mistuti. (2010). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Air Dingin Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. Padang: Jurnal STIKes MERCUBAKTIJAYA Padang. Diakses pada tanggal 26 Februari 2015 dari <http://journal.mercubaktijaya.ac.id/abstract-28.html>
- Kemntrian Kesehatan RI (2014). Pedoman Gizi Seimbang. Jakarta : Dirjen Bina Gizi dan KIA.
- Luthans, E.A (2012). Organitation Behaviour Sixth Edition. Singapore. McGraw Hill Book Co.
- Meria Kontesta, Mistuti, (2013). Jurnal : Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Air dingin Kec. Koto tangah kota padang. Sumatera Barat.
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Mastuti, T. (2003). Studi Uji Hubungan Beberapa dengan kelangsungan kader posyandu di kecamatan panjatan kabupaten kulon progo provinsi daerah istimewa Yogyakarta. <http://eprint.undip.ac.id/55336/I/1683.pdf>. Dikases januari 2017.
- Martoyo, Susilo (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFY Press.
- Muogbo, Uju S. (2013). The Influence of Motivation on employer Performance ; study of some selected firms in anambra state. *Afrrev ijah*, 2,2134-152. ISSN: 2225-8590 (PRINT)ISSN 2227-5452 (online).
- Mathis and Jackson. (2009). Human Resoucre Management. South-Westren Cengage Learning : USA.
- Muhidin, Sambas Ali (2010). Statistika 2 Pengantar untuk Penelitian. Bandung: Karya Adika Utama.
- Notoatmodjo, S (2007). Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta : Rineka Cipta
- Puskesmas Cidahu (2019). Laporan Tahunan Puskesmas Cidahu. Kuingan. Puskesmas Cidahu.
- Robbin S.P (2001). Perilaku Organisasi, Kontroversi dan Aplikasi. Jilid (edisi bahasa indonesia). Jakarta : PT Prenhallindo.
- Rosse, Eva (2012). Pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja kader posyandu Lansia di puskesmas lampahan kabupaten bener meriah. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Rivai, V & Basri (2005). Performance Appraisal. Cetakan I. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno & Priansa (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2009). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung : Alfabeta.
- Sudarsono (2010). Hubungan sikap dan Motivasi terhadap kinerja kader posyandudi wilayah kerja puskesmas talun kabupaten blitar. <https://eprints.uns.ac.id/10234/1/186501111201109411.pdf>. Diakses 04 pebruari 2017.
- Timple, A. Dale (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai, Motivation of Personnel. Cetakan keempat. Jakarta : PT Gramedia.
- Wayne R., Pacedon F. Faules. (2005). Komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam Timpe. 2003(Ed.), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Bandung: Erlangga