

**ISU STRATEGIS PENINGKATAN KERJASAMA TIM DALAM MENURUNKAN KASUS PNEUMONIA PADA BALITA DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS BUNUT KABUPATEN PESAWARAN PROPINSI LAMPUNG**

*STRATEGIC ISSUE TO IMPROVE TEAMWORK IN THE CASES OF PNEUMONIA IN TODDLERS IN THE AREA OF WORK OF THE BUNUT HEALTH CENTRE PESAWARAN REGENCY LAMPUNG PROVINCE*

**Diky Ardi Yudha<sup>1</sup>, Iwan Stia Budi<sup>2</sup>, Rini Mutahar<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup> Staf Pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

**ABSTRACT**

**Background :** *Acute respiratory infections (ARI), especially pneumonia is the leading cause of child morbidity and mortality in the developing countries as Indonesia. Of the approximately 15 million deaths have occurred in children under five each year in developing countries, approximately 4 million of deaths (26.6%), caused by respiratory infections, especially pneumonia. The purpose of this study was to determine the team's strategic issues to improve teamwork in the reduction of cases of pneumonia in toddlers in the area of work Bunut Health Center.*

**Method :** *This research is descriptive by using the observational approach. The unit of analysis in this study are the work units are located in the area that work of Bunut health centres while the sample is that employees who work in these units of work for a total of 21 persons. sampling technique of purposive sampling.*

**Result :** *The aspects of the team's commitment is not good, from 10 units there are 5 units of work that the commitment is not good. In addition, most of the job description of the dual aspects of the work unit and the lack of coordination between units. From the aspect of openness is not a large part of the team, from the 10 units there are 7 units of work that openness is not good. From the aspect of coordination is not good majority of the team, from the 10 units there are 6 units of work that coordination is not good. Consequential aspects of the majority of the team is not good, there are 5 of the 10 units of work units the consequential not good.*

**Conclusion :** *The employees in each work unit found in Bunut Health Center further enhance teamwork efforts to team in the reduction of cases of pneumonia in toddlers, especially of commitment of the team, the openness of the team, coordination of the team, consequently of the team and also must be a clear division of tasks to avoid the appearance duplicate and overlapping functions in the exercise of their functions.*

**Key Words :** *Teamwork, Cases of Pneumonia In Toddlers, Community Health Center*

**ABSTRAK**

**Latar Belakang :** Infeksi saluran pernafasan akut (ISPA) terutama pneumonia merupakan penyebab utama kesakitan dan kematian balita di negara berkembang termasuk di Indonesia. Dari 15 juta kematian yang diperkirakan terjadi di kalangan anak berusia di bawah lima tahun setiap tahun di negara sedang berkembang, kira-kira 4 juta (26,6%) kematian disebabkan oleh penyakit ISPA terutama pneumonia. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya meningkatkan kerjasama tim dalam menurunkan kasus pneumonia pada balita di wilayah kerja Puskesmas Bunut.

**Metode :** Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan observasional. Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit-unit kerja yang berada di wilayah kerja Puskesmas Bunut sedangkan yang menjadi sampelnya adalah pegawai yang bekerja di unit kerja tersebut yang berjumlah 21 orang. Teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*.

**Hasil penelitian :** Dari aspek komitmen tim mayoritas tidak baik, dari 10 unit kerja terdapat 5 unit kerja yang komitmennya tidak baik. Selain itu, dari aspek uraian tugas mayoritas adanya rangkap tugas pada unit kerja dan kurangnya koordinasi antara unit kerja. Dari aspek keterbukaan tim mayoritas tidak baik, dari 10 unit kerja terdapat 7 unit kerja yang keterbukaannya tidak baik. Dari aspek koordinasi tim mayoritas tidak

baik, dari 10 unit kerja terdapat 6 unit kerja yang koordinasinya tidak baik. Dari aspek konsekuen tim mayoritas tidak baik, dari 10 unit kerja terdapat 5 unit kerja yang konsekuennya tidak baik.

**Kesimpulan :** Pegawai pada tiap unit kerja yang ada di Puskesmas Bunut lebih meningkatkan upaya kerjasama tim dalam menurunkan kasus pneumonia pada balita, khususnya dari komitmen tim, keterbukaan tim, koordinasi tim, konsekuen tim serta harus adanya pembagian tugas yang jelas agar tidak terjadinya rangkap tugas dan tumpang tindih dalam menjalankan tugasnya.

**Kata Kunci :** Kerjasama Tim, Kasus Pneumonia Pada Balita, Puskesmas

## PENDAHULUAN

Upaya pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas meliputi pelayanan kesehatan dasar. Semua bentuk pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas tercakup dalam program kesehatan dasar atau program pokok puskesmas yang meliputi program : Promosi Kesehatan, Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Ibu dan Anak termasuk Keluarga Berencana, Perbaikan Gizi, Pemberantasan Penyakit Menular dan Pengobatan Dasar.<sup>1</sup>

Infeksi saluran pernafasan akut (ISPA) terutama pneumonia merupakan penyebab utama kesakitan dan kematian balita di negara berkembang termasuk di Indonesia. Dari 15 juta kematian yang diperkirakan terjadi di kalangan anak berusia di bawah lima tahun setiap tahun di negara sedang berkembang, kira-kira 4 juta (26,6%) kematian disebabkan oleh penyakit ISPA terutama pneumonia.<sup>2</sup>

Berdasarkan data profil Puskesmas Bunut, terlihat bahwa jumlah kasus pneumonia pada balita setiap tahunnya mengalami kenaikan jumlah kasus. Meningkatnya jumlah kasus pneumonia pada balita, merupakan salah satu indikator bahwa kinerja Puskesmas Bunut dalam pemberantasan penyakit menular khususnya pneumonia pada balita masih belum optimal.<sup>3</sup> Banyak faktor yang dapat menyebabkan kinerja organisasi (puskesmas) belum optimal. Terdapat tiga faktor utama yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Salah satu unsur penting dalam organisasi adalah kerjasama tim.<sup>4</sup>

Penggalangan kerjasama tim di puskesmas diperoleh melalui Mini Lokakarya Puskesmas. Menurut Buku Pedoman Lokakarya Mini Puskesmas, tujuan umum dari mini

lokakarya puskesmas adalah meningkatkan fungsi puskesmas melalui peningkatan kemampuan tenaga puskesmas untuk bekerja sama dalam tim dan membina kerja sama lintas program dan lintas sektoral. Upaya menurunkan kejadian kasus pneumonia perlu adanya kerjasama lintas program di puskesmas, antara lain program kesehatan ibu dan anak (KIA), pemberantasan penyakit menular (P2M), peningkatan gizi, kesehatan lingkungan (kesling), penyuluhan kesehatan masyarakat/promosi kesehatan (promkes), pengobatan, puskesmas pembantu, dan bidan desa.<sup>5</sup>

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui upaya meningkatkan kerjasama tim dalam menurunkan kasus pneumonia pada balita di wilayah kerja Puskesmas Bunut.

## BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan observasional atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) untuk membuat penilaian terhadap suatu kondisi atau penyelenggaraan suatu program di masa sekarang, kemudian hasilnya digunakan untuk menyusun perencanaan perbaikan program tersebut dan mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui upaya meningkatkan kerjasama tim.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian didapatkan hasil antara lain bahwa visi bersama tim dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita di Wilayah Kerja Puskesmas Bunut dengan skor yang didapat dapat disimpulkan bahwa kebersamaan sudah baik

tetapi komitmen tim tidak baik, seperti pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1.**  
**Skor Rata-Rata Indikator Visi Bersama Tim dalam Upaya Menurunkan Kasus Pneumonia pada Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Bunut Tahun 2011**

Indikator	Skor rata-rata	Hasil Ukur
Komitmen	2,95	Tidak Baik
Kebersamaan	3,05	Baik
Uraian Tugas	-	Adanya rangkap tugas dan kurangnya organisasi

Selanjutnya diketahui komunikasi tim dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita pada umumnya berada pada skor tidak baik seperti pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2.**  
**Skor Rata-Rata Indikator Komunikasi Tim dalam Upaya Menurunkan Kasus Pneumonia pada Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Bunut Tahun 2011**

Indikator	Skor rata-rata	Hasil Ukur
Kejelasan Informasi	2,88	Tidak Baik
Umpan Balik	2,85	Tidak Baik
Keterbukaan	2,81	Tidak Baik
Kesepahaman	2,89	Tidak Baik
Dukungan	2,93	Tidak Baik
Pemecahan Masalah	3,03	Baik

Diketahui kolaborasi tim dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita pada skor yang baik seperti pada tabel 3 berikut.

**Tabel 3.**  
**Skor Rata-Rata Indikator Kolaborasi Tim dalam Upaya Menurunkan Kasus Pneumonia pada Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Bunut Tahun 2011**

Indikator	Skor rata-rata	Hasil Ukur
Saling Membantu	3,08	Baik
Asertif (Ketegasan)	3,02	Baik
Saling Menguntungkan	3,07	Baik
Koordinasi	2,96	Tidak Baik

Sedangkan akuntabilitas tim dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita sudah memiliki skor yang baik pada laporan pertanggung jawaban dan evaluasi kemajuan visi bersama, seperti pada tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Skor Rata-Rata Indikator Akuntabilitas Tim dalam Upaya Menurunkan Kasus Pneumonia pada Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Bunut Tahun 2011**

Indikator	Skor rata-rata	Hasil Ukur
Laporan Pertanggungjawaban	3,16	Baik
Konsekuensi Evaluasi Kemajuan	2,98	Tidak Baik
Visi Bersama	3,06	Baik

## PEMBAHASAN

### Visi Bersama Tim dalam Upaya Menurunkan Kasus Pneumonia Balita

Dalam menganalisis visi bersama kerjasama tim dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita dikaji dari 3 indikator, yaitu komitmen, uraian tugas dan kebersamaan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa komitmen tim dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita secara rata-rata skor hasilnya tidak baik.

Bila dihubungkan dengan hasil penelitian Mowday (dalam Greenberg & Baron, 1995), mengelompokkan lima faktor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: a). Karakteristik personal, b). Karakteristik pekerjaan dan peran, c). Karakteristik struktural organisasi, d). Pengalaman kerja, e). Dukungan organisasi. Meyer dan Allen juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi.<sup>6</sup>

Hal ini didukung oleh penelitian Amaral, diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>7</sup> Selain itu juga penelitian yang dilakukan Muhadi, membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup>

Selain komitmen tim tidak baik, bila ditelaah dari pembagian tugas, dari 10 unit

kerja di wilayah kerja Puskesmas Bunut, mayoritas adanya rangkap tugas pada unit kerja dan kurangnya koordinasi antara unit kerja dalam menjalankan tugasnya.

Bila dihubungkan dengan pendapat Manullang, mengemukakan bahwa pembagian tugas yang jelas akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja organisasi dan membantu terciptanya suasana kerja yang baik antara semua pihak yang terlibat didalamnya.<sup>9</sup> Selain itu, menurut Imron, kebijakan organisasi juga merupakan salah satu faktor penghambat dalam kemajuan unit kerja, misalnya dalam penempatan seorang petugas atau bawahan kadang sering tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga terjadi tugas rangkap dan dituntut untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik, tepat waktu. Sementara petugas yang diberi tugas tersebut merasa tidak mampu dan tidak siap karena merasa bukan bidang tugasnya yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan pegawai.<sup>10</sup>

Menyikapi hal di atas, di dalam sebuah organisasi adanya pembagian tugas merupakan suatu keharusan sehingga akan menghindari rangkap tugas atau tumpang tindih yang amat besar. Untuk menghindari permasalahan tersebut, maka sebaiknya dilakukan penataan sumber daya manusia yaitu dengan menempatkan orang yang tepat, pada tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang benar. Pembagian tugas pada akhirnya akan menghasilkan unit-unit dan *job description* dari masing-masing unit dalam organisasi. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas di Puskesmas Bunut, ditetapkan sekaligus susunan organisasi dan fungsi masing-masing unit organisasi.

### **Komunikasi Tim dalam Upaya Menurunkan Kasus Pneumonia Balita**

Dalam menganalisis komunikasi tim dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita dikaji dari 6 indikator, yaitu kejelasan informasi, umpan balik,

keterbukaan, kesepahaman, dukungan dan pemecahan masalah. Berdasarkan hasil penelitian, dari 6 indikator komunikasi tim, mayoritas tidak baik dan yang paling tidak baik adalah indikator keterbukaan.

Bila dihubungkan dengan pendapat Derlega, mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterbukaan diri, yaitu ; a) definisi tentang hubungan (*relational definition*), b) rasa suka (*liking*), c) norma berbalasan (*norms of reciprocity*), d) kepribadian (*personality*), serta e) jenis Kelamin (*gender*).<sup>11</sup> Adman juga menyatakan bahwa komunikasi bersifat terbuka dapat mempengaruhi diskusi cara kerja baru atau memperbaiki kinerja dapat berjalan lebih baik, karena anggota tim terdorong untuk lebih memikirkan permasalahannya.<sup>12</sup>

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hasana, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara keterbukaan dalam komunikasi dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kabupaten Semarang.<sup>13</sup> Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningtias, diperoleh hasil bahwa keterbukaan dalam komunikasi dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang terdapat hubungan yang sangat signifikan.<sup>14</sup>

### **Kolaborasi Tim dalam Upaya Menurunkan Kasus Pneumonia pada Balita**

Dalam menganalisis kolaborasi tim dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita dikaji dari 4 indikator, yaitu saling membantu, asertif (ketegasan), saling menguntungkan, dan koordinasi. Berdasarkan hasil penelitian, dari 4 indikator kolaborasi tim, mayoritas baik dan yang tidak baik adalah indikator koordinasi.

Menurut pendapat Arsyad, menyatakan bahwa dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, selain itu koordinasi dapat juga menghindarkan terjadinya konflik, mengurangi duplikasi tugas, meniadakan

pengangguran, melenyapkan kepentingan unit-unit sendiri dan memperkokoh kerjasama. Dengan adanya koordinasi akan tercipta suasana kerjasama kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir.<sup>15</sup>

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ardani, mendapatkan adanya hubungan antara koordinasi (pembagian tugas, pemanfaatan sumber daya, menciptakan kesetupaduan, gerak aktivitas kepala ruangan, membuat arah yang sama dan pelatihan tentang mutu) dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali. Faktor yang dominan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pengendalian mutu pelayanan keperawatan adalah membuat arah yang sama.<sup>16</sup>

#### **Akuntabilitas Tim dalam Upaya Menurunkan Kasus Pneumonia Balita**

Dalam menganalisis akuntabilitas tim dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita dikaji dari 3 indikator, yaitu laporan pertanggungjawaban, konsekuen dan evaluasi kemajuan visi bersama. Berdasarkan hasil penelitian, dari 3 indikator akuntabilitas tim, mayoritas baik dan yang tidak baik adalah indikator konsekuen.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, konsekuen merupakan sikap tetap teguh dalam pendirian semula, tidak menyimpang dari apa yang diputuskan dan sesuai dengan apa yang telah diperbuat atau dijanjikan.<sup>17</sup> Bila dihubungkan dengan pendapat Katzenbach dan Smith, bahwa konsekuen antarpribadi yang kuat dapat memunculkan sejumlah aspek yang membedakan tim berkinerja tinggi. Didorong konsekuen antarpribadi, misi tim menjadi lebih luhur sasaran kinerja tim lebih urgen, dan ancangan tim lebih ampuh. Pemikiran bahwa, misalnya “jika satu gagal, kita semua gagal” merasuk ke seluruh tim berkinerja tinggi. Di samping itu, kepedulian terhadap pertumbuhan masing-masing anggota memungkinkan tim berkinerja tinggi

mengembangkan keterampilan yang dapat saling dipertukarkan (*interchangeable*) dan karenanya fleksibilitas yang lebih besar.<sup>18</sup>

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang di dapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari aspek visi bersama tim, diketahui bahwa komitmen tim dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita berdasarkan rata-rata skor tidak baik. Dari 10 unit kerja di wilayah kerja Puskesmas Bunut, terdapat 5 unit kerja yang komitmennya tidak baik. Selain itu, dari aspek uraian tugas tiap unit kerja di wilayah kerja Puskesmas Bunut, mayoritas adanya rangkap tugas pada unit kerja dan kurangnya koordinasi antara unit kerja dalam menjalankan tugasnya.
2. Dari aspek komunikasi tim, diketahui bahwa dari 6 indikator komunikasi tim, mayoritas tidak baik dan yang paling tidak baik adalah indikator keterbukaan tim. Dari 10 unit kerja di wilayah kerja Puskesmas Bunut, terdapat 7 unit kerja yang keterbukaannya tidak baik dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita.
3. Dari aspek kolaborasi tim, diketahui bahwa dari 4 indikator kolaborasi tim, mayoritas baik dan yang tidak baik adalah indikator koordinasi tim. Dari 10 unit kerja di wilayah kerja Puskesmas Bunut, terdapat 6 unit kerja yang koordinasinya tidak baik dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita.
4. Dari aspek akuntabilitas tim, diketahui bahwa dari 3 indikator akuntabilitas tim, mayoritas baik dan yang tidak baik adalah indikator konsekuen tim. Dari 10 unit kerja di wilayah kerja Puskesmas Bunut, terdapat 5 unit kerja yang konsekuennya tidak baik dalam upaya menurunkan kasus pneumonia pada balita.

Dari penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan komitmen tim dalam mencapai visi bersama agar melaksanakan rekomendasi perbaikan yang telah diberikan yaitu identifikasi, adanya rotasi/rolling pegawai, selain itu juga menciptakan iklim organisasi yang baik dalam puskesmas. Dalam aspek uraian tugas harus adanya pembagian tugas yang jelas sehingga akan menghindari adanya rangkap tugas dan tumpang tindih yang amat besar dengan jalan penataan sumber daya manusia yaitu dengan orang yang tepat, pada tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat yang sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang benar.
2. Dalam upaya meningkatkan keterbukaan tim dalam komunikasi agar melaksanakan rekomendasi perbaikan yang telah diberikan yaitu harus menumbuhkan hubungan yang baik antar sesama pegawai di puskesmas sehingga akan menimbulkan rasa suka sebagai rekan kerja, keterbukaan juga bersifat timbal balik (*reciprocal*). Selain itu, individu yang *ekstrovert* cenderung lebih banyak membuka diri dan jenis kelamin juga mempengaruhinya.
3. Dalam upaya meningkatkan koordinasi tim dalam berkolaborasi agar melaksanakan rekomendasi perbaikan yang telah diberikan yaitu harus adanya

tugas atau objek atas sasaran bersama yang menjadi acuan koordinasi dan harus diterima semua pegawai, pemanfaatan sumber daya yang ada di puskesmas hanya fokus kepada sasaran atau tujuan, menumbuhkan kesamaan persepsi, saling pengertian dan rasa saling menghormati yang perlu dibina dengan baik agar tercipta kesatuan dan arah yang sama, adakan pertemuan berkala guna memonitor kemajuan dan penanganan sasaran atau tujuan bersama seperti halnya rapat koordinasi puskesmas serta adanya kontrol dan pengawasan dari pihak kepala puskesmas agar kinerja pegawai baik dan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai.

4. Dalam upaya meningkatkan konsekuensi tim dalam akuntabilitas kerja agar melaksanakan rekomendasi perbaikan yang telah diberikan yaitu dapat menciptakan produktivitas dalam bekerja yang bisa didapatkan dari pemberian dukungan dan penghargaan, adanya sistem absensi yang baik, bahkan akan lebih baik jika menggunakan sistem absensi sidik jari dan adanya sanksi yang tegas, pihak puskesmas harus dapat menjaga sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya serta dapat menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak agar terhindarnya kegelisahan pegawai dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Depkes RI. *Pedoman Program Pemberantasan Penyakit Infeksi Saluran Pernafasan Akut Untuk Penanggulangan Pneumonia Pada Balita*. Jakarta : Depkes RI. 2007.
2. WHO. *Causes Of Death In Neonates And Children Under Five In The World* . [Online]. Dari :[http://www.who.int/child\\_adolescent\\_health/media/causes\\_death\\_u5\\_neonates\\_2004.pdf](http://www.who.int/child_adolescent_health/media/causes_death_u5_neonates_2004.pdf). 2004. [8 April 2011].
3. Puskesmas Bunut. *Profil Puskesmas Bunut 2007-2009*. Bunut : Puskesmas Bunut. 2009.
4. Ilyas, Yaslis. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian Cetakan Ke-2*. Depok : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. 2001.
5. Darmanelly. *Analisis terhadap kerjasama tim dalam rangka meningkatkan mutu layanan puskesmas di wilayah kota Pontianak Tahun 2000*. Depok: FKM UI. 2000.

6. Sinuraya, Demiaty Surbila. *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Ditinjau Dari Tipe Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi*. [Skripsi]. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. 2008.
7. Amaral, J. V. et .al. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT "X"* [on line], *Jurnal Manajemen Publik Dan Bisnis*. Dari: <http://majour.maranatha.edu/index.php/jurnal-manajemen/article/.../pdf>. 2003. [20 Okt 2011].
8. Muhadi. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Program Pascasarjana Magister Manajemen : Universitas Diponegoro Semarang. 2007.
9. Hendrawan, Markus. *Usaha Untuk Meningkatkan Peranan Organisasi Pada Perusahaan PT Brantas Abipraya Palembang Tahun 2007*. Palembang: FE Universitas Tridianti. 2007.
10. Imron, L. M. et .al. *Hubungan Antara Keterbukaan Komunikasi, Pemecahan Konflik, Kinerja Koordinator KIA Dengan Kepuasan Kerja Bidan di "X"* [on line], WPS No. 5. Dari: [http://lrc-kmpk.ugm.ac.id/.../no.5\\_Lalu%20Muhamad%20Imron\\_01\\_07](http://lrc-kmpk.ugm.ac.id/.../no.5_Lalu%20Muhamad%20Imron_01_07). 2007. [20 Oktober 2011].
11. Novianna, Ruth Permatasari. *Pengungkapan Diri Pada Remaja Yang Orang Tuanya Bercerai*. Jakarta:Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma. 2010.
12. Adman. et .al. *Komunikasi Efektif Dalam Tim* [on line], Vol. 2 No. 4. Dari: <http://www.staff.upi.ac.id/> Komunikasi Efektif Dalam Tim . 2004. [26 Mei 2011].
13. Hasana, Mia Aulia. x *Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri MAN Suruh Kabupaten Semarang*. [Skripsi]. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Diponegoro. 2004.
14. Kusumaningtias. *Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*. [skripsi]. Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. 2010.
15. Arsyad, Jonis. *Motivasi Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Srijaya Lasindo Tahun 2005*. Palembang: FE Universitas Tridinanti. 2005.
16. Ardani, M. Hasib. *Hubungan peran koordinasi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam program pengendalian mutu pelayanan keperawatan di RSUD Pandan Arang Boyolali tahun 2003*, [Tesis]. Universitas Indonesia, Depok. Dari : <http://www.digilib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=73935>. 2003. [20 Sept 2011].
17. \_\_\_\_\_. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. PT Media Pustaka Phoenix, Jakarta. 2009.
18. Katzenbatch, Jon R and Smith, Douglas K , alih bahasa Agus Maulana, *Menciptakan Organisasi Berprestasi (Keampuan Tim)*, Professional Books. Jakarta. 1997.