

**PERAN FAKTOR ORGANISASI DAN PSIKOLOGIS TERHADAP KEAKTIFAN  
KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS PANGKALAN  
LAMPAM TAHUN 2012**

*ROLE OF ORGANIZATION AND PSYCHOLOGICAL FACTORS TOWARDS THE  
ACTIVITY OF POSYANDU CADRES IN PANGKALAN LAMPAM CLINIC WORKING  
AREA YEAR*

**Sutrisni<sup>1</sup>, Fatmalina Febry<sup>2</sup>, Iwan Setia Budi<sup>2</sup>**

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

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

Email: [uyirizni@gmail.com](mailto:uyirizni@gmail.com)

**ABSTRACT**

**Background :** *The performance of cadres in general is influenced by the style of leadership, compensation systems, motivation and commitment of cadres themselves so that ultimately these factors affect the performance of cadres in posyandu. The high number of inactive cadre affecting on the increasing of malnutrition case in children, increasing in morbidity, mortality, and increasing of infectious diseases. Therefore, this study aimed to find out is there any role of psychological and the organization factors towards the activity of posyandu cadres in the working area of Pangkalan Lampam Health clinic in 2012.*

**Method :** *This study was conducted with analytical survey method and approach used was a cross sectional study design. Number of samples in this study amounted to 57 posyandu cadres working in the Pangkalan Lampam clinic using simple random sampling technique.*

**Results :** *From 5 variables there are 4 variables that play a role in the activity of posyandu cadres which are Leadership Style (sig = 0.004, RP = 6222), Compensation System (sig = 0.006, RP = 6,300), Hygiene Factor Motivation (sig = 0.0001, RP = 10,000) and Commitment (sig = 0.0001, RP = 13 875). And one variable that is not related with the activeness of posyandu cader is motivation satisfier factor(sig = 0.710).*

**Conclusion :** *it can be concluded that the bad leadership style of village chief and the low compensation system accepted by cadres in posyandu activities causing posyandu cadres to be less motivated that the cadres having no high commitment to push cadres to be active in posyandu activities.*

**Keywords :** *performance, cader, posyandu*

**ABSTRAK**

**Latar Belakang :** Kinerja kader secara umum dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, motivasi dan komitmen kader itu sendiri sehingga pada akhirnya faktor-faktor tersebut berdampak terhadap kinerja kader dalam posyandu. Tingginya kader yang tidak aktif berdampak pada meningkatnya kejadian gizi buruk pada anak-anak, meningkatnya angka kesakitan dan kematian serta meningkatnya penyakit infeksi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah peran faktor organisasi dan psikologis terhadap keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Pangkalan Lampam Tahun 2012.

**Metode :** Penelitian ini dilakukan dengan metode survey analitik, dan pendekatan yang digunakan adalah desain studi cross sectional. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 57 kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Pangkalan Lampam dengan menggunakan tehnik simple random sampling.

**Hasil penelitian :** Dari 5 variabel penelitian terdapat 4 variabel yang berperan terhadap keaktifan kader posyandu yaitu Gaya Kepemimpinan (sig = 0.004, RP = 6.222), Sistem Kompensasi (sig = 0.006, RP = 6.300), Motivasi Hygiene Factor (sig = 0.0001, RP = 10.000) dan Komitmen (sig = 0.0001, RP = 13.875). dan 1 variabel yang tidak peran terhadap keaktifan kader posyandu yaitu variabel Motivasi Satisfier faktor (sig = 0.710).

**Kesimpulan :** Dapat disimpulkan bahwa tidak baiknya gaya kepemimpinan kepala desa dan rendahnya sistem kompensasi yang diterima kader dalam kegiatan posyandu dapat menyebabkan kurang memotivasi kader sehingga tidak memiliki komitmen yang tinggi untuk aktif dalam kegiatan posyandu.

**Kata Kunci :** Kinerja, Kader, Posyandu

## PENDAHULUAN

Salah satu upaya Pemerintah dalam menyediakan fasilitas kesehatan dan penyelenggaraan kesehatan antara lain adalah dengan mengadakan Posyandu. Dibentuknya Posyandu bertujuan untuk mendekatkan pelayanan kesehatan dasar, terutama kesehatan ibu dan anak (KIA), keluarga berencana (KB), imunisasi, gizi, dan penanggulangan diare kepada masyarakat setempat. Secara kuantitas, perkembangan jumlah posyandu di Indonesia meningkat, disetiap desa ditemukan sekitar 3-4 posyandu. Pada saat posyandu dirancang pada tahun 1986, jumlah posyandu tercatat sebanyak 25.000 posyandu, sedangkan pada tahun 2004, meningkat menjadi 238.699 posyandu, tahun 2005 menjadi 315.921 posyandu, akan tetapi bila ditinjau dari aspek kualitas masih banyak ditemukan masalah yaitu keterampilan dan keaktifan kader yang belum optimal.<sup>1</sup>

Berdasarkan hasil survei Depkes tahun 2005, terdapat kendala berkaitan dengan Posyandu. Pertama, hanya sekitar 40% Posyandu yang dapat menjalankan fungsinya dengan baik, kedua masih terdapat Posyandu yang belum memiliki jumlah kader yang cukup dan hanya 30% kader yang terlatih, yang ketiga sebagian besar kader belum mampu mandiri karena sangat tergantung pada petugas Puskesmas sebagai pembina, sementara itu penghargaan terhadap kader masih rendah.<sup>2</sup>

Laporan Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ilir pada tahun 2011 menunjukkan bahwa Puskesmas Pangkalan Lampam merupakan Puskesmas dengan jumlah kader yang tidak aktif paling tinggi yaitu sebesar 33,9%. Data tersebut menunjukkan cukup tinggi bila dibandingkan dengan jumlah kader tidak aktif puskesmas lainnya di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Tingginya kader yang tidak aktif menyebabkan rendahnya kinerja kader dan tidak tercapainya

tujuan pelaksanaan posyandu tersebut yang akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kejadian gizi buruk pada anak-anak, meningkatnya angka kesakitan dan kematian serta meningkatnya penyakit infeksi.<sup>3</sup>

Secara umum menurut teori kinerja kader bisa dipengaruhi oleh motivasi, komitmen, kepemimpinan serta sistem kompensasi itu sendiri sehingga pada akhirnya faktor-faktor tersebut berdampak terhadap kinerja kader dalam suatu organisasi posyandu.<sup>4</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada peran faktor organisasi dan psikologis terhadap keaktifan kader posyandu di wilayah Puskesmas Pangkalan Lampam tahun 2012.

## BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Penelitian ini adalah survey analitik dengan desain studi *cross sectional* dengan menggunakan teknik *Simple random sampling*. Data yang diambil adalah data primer yang dikumpulkan berupa data gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, motivasi dan komitmen. Sedangkan data sekunder observasi terhadap laporan menggunakan laporan rekapitulasi posyandu di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ilir.<sup>5</sup>

## HASIL PENELITIAN

Mayoritas gaya kepemimpinan kepala desa dalam melakukan kegiatan posyandu adalah tidak baik (77.2%). Dari 9 komponen gaya kepemimpinan mayoritas tidak dilakukan yaitu kepala desa berkonsultasi kepada kader dan kepala desa melibatkan kader dalam pemecahan masalah posyandu sebesar 73.7%. kepala desa melaksanakan rapat koordinasi berkaitan dengan hasil kinerja posyandu sebesar 71.9% dan kepala desa peduli terhadap kebutuhan kader (gaji, insentif) sebesar 70.2%.

Mayoritas sistem kompensasi kader dalam kegiatan posyandu adalah tidak baik

(80.7%). Dari 3 komponen sistem kompensasi mayoritas kader tidak mendapatkan gaji yang pemberiannya 1 bulan sekali sebesar 71.9%, imbalan yang diterima tidak sesuai dengan tugas sebagai kader sebesar 64.9% dan tidak menerima imbalan dalam melakukan kegiatan posyandu sebesar 50.9%.

Mayoritas motivasi *Hygiene factor* kader dalam kegiatan posyandu rendah (80.7%). Dari 3 komponen motivasi *Hygiene factor* mayoritas kebijakan kepala desa tidak menjadi motivasi kader dalam melaksanakan kegiatan posyandu sebesar 70.2%.

Mayoritas motivasi *Satisfier Factor* kader dalam kegiatan posyandu tinggi (84.2%). Dari 2 komponen motivasi *Satisfier Factor* mayoritas untuk mengembangkan diri yang menjadi motivasi dalam melaksanakan kegiatan posyandu sebesar 93.0%.

Mayoritas komitmen kader dalam melakukan kegiatan posyandu adalah rendah (78.9%). Dari 4 komponen motivasi, keberlangsungan (*continuenitas*) sebagai kader sudah baik yaitu sebesar 71.9% sedangkan kehadiran kader dalam kegiatan posyandu dan hal yang dilakukan kader jika ada balita dengan berat badan badan dibawah garis merah masih rendah yaitu sebesar 31.6%.

Mayoritas keaktifan kader posyandu dalam melakukan kegiatan posyandu adalah tidak aktif (70.2%). Dari 11 komponen keaktifan kader posyandu mayoritas kader tidak melakukan kegiatan posyandu. kegiatan yang masih rendah dilakukan oleh kader yaitu melakukan gotong royong bersama masyarakat seperti memberantas jentik nyamuk hanya sebesar 17.5% serta membantu memberikan PMT bila menemukan balita berat badan BGM dan KEP sebesar 24.6%.

## PEMBAHASAN

### Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Keaktifan Kader Posyandu

Hasil uji statistik menunjukkan ada peran gaya kepemimpinan terhadap keaktifan

kader posyandu ( $Sig = 0.004$ ). Jika diamati lebih dalam berdasarkan empat gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan pengarah, kepemimpinan pendukung, kepemimpinan peran serta dan kepemimpinan berorientasi prestasi ternyata gaya kepemimpinan yang tidak dilakukan kepala desa adalah gaya kepemimpinan peran serta dan gaya kepemimpinan pendukung. Kepala Desa yang baik harus memberikan pengarah terhadap usaha-usaha semua kader dalam mencapai tujuan-tujuan posyandu. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan kepala desa, hubungan antara kader dengan tujuan posyandu mungkin menjadi renggang (lemah). Gaya kepemimpinan kepala desa yang tepat akan menimbulkan motivasi untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.<sup>4</sup> Keberhasilan atau kegagalan kegiatan posyandu dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan kepala desa. Kepala desa perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap kepala desa agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen kader sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. perilaku kepemimpinan harus memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsiderasi atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau keberhasilan yang dicapai.<sup>5</sup> Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya sikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesajahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan di capai).

### **Peran Sistem Kompensasi Terhadap Keaktifan Kader Posyandu**

Hasil penelitian menunjukkan ada peran sistem kompensasi terhadap keaktifan kader posyandu ( $Sig = 0.006$ ). Rendahnya jumlah insentif dan gaji yang diterima kader posyandu, dirasakan masih sangat kurang untuk memotivasi dan partisipasi kader dalam kegiatan posyandu sehingga tanggung jawab terhadap suksesnya program, cakupan dan kegiatan posyandu menjadi kurang maksimal.<sup>6</sup> Bentuk insentif yang menurut para kader membawa dampak positif bagi prestasi mereka adalah: Pertama, seragam yang membuat mereka merasa memiliki wewenang dan pembenaran untuk berbicara serta memberikan instruksi pada penduduk desa dalam melakukan suatu tugas tertentu. Kedua, pergantian biaya transport. Ketiga, pelayanan kesehatan gratis di Puskesmas. Keempat lencana dan sertifikat seperti seragam, lencana menambah sifat resmi pada pekerjaan mereka. Kelima, honorium bagi kader yang agak kaya hanya akan diterima kalau ditawarkan. Keenam, pasokan peralatan untuk Posyandu seperti alat timbangan, meja, kursi, kertas, buku laporan, alat tulis, peralatan untuk pemberian makan tambahan seperti sendok, mangkok, piring dan lain-lain. Ketujuh, supervisi teratur dari puskesmas yang dirasakan oleh para kader sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan rasa percaya diri mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya.<sup>7</sup>

### **Peran Motivasi Hygiene Faktor Terhadap Keaktifan Kader Posyandu**

Hasil uji statistik menunjukkan ada peran motivasi *Hygiene Factor* terhadap keaktifan kader posyandu ( $Sig = 0.0001$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang menjadi faktor pendorong kader dalam melaksanakan kegiatan posyandu mayoritas adalah gaji yaitu sebesar 35.1% sedangkan karena kepala desa yang memilih hanya sebesar 29.8%. Motivasi yang rendah terlihat

dari kurang puasnya kader terhadap gaji yang diterima, dan kelengkapan sarana dan prasarana yang kurang mendukung dan kurang *up to date*, belum meratanya sistem kompensasi yang ada di Wilayah kerja Puskesmas Pangkalan Lampam yang dapat mendorong kader untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Sehingga masih banyaknya kader posyandu yang tidak aktif di Wilayah kerja Puskesmas Pangkalan Lampam. Seorang kader dalam melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja secara bersemangat dalam melaksanakan kegiatan posyandu. Menurut teori dua faktor Herzberg,<sup>8</sup> bahwa motivasi *hygiene factor* merupakan faktor yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang. Dengan demikian faktor motivasi merupakan komponen dari kepuasan yang ingin dirasakan kader posyandu sehingga dapat mendukung tercapainya keaktifan kader dalam kegiatan posyandu.

Menurut Armstrong 1998,<sup>9</sup> menyatakan bahwa seorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja dengan lebih baik untuk memperbaiki dirinya. Seorang kader akan memiliki motivasi yang baik sehingga berdampak pada keaktifan kader posyandu yaitu pertama adanya fasilitas yang memadai dengan menyediakan sarana dan prasarana yang baik untuk digunakan dalam kegiatan posyandu. seperti yang dikeluhkan oleh Pembina kader tingkat Kecamatan Dewantara, bahwa sarana dan prasarana kurang memadai seperti kursi, meja, timbangan, alat tulis dan terutama tempat posyandu akan menghambat kinerja kader posyandu.<sup>10</sup> Kedua adanya gaji, pemberian gaji merupakan bayaran pokok untuk memotivasi para pegawai agar lebih maju dalam pekerjaan dengan keterampilan dan tanggung jawab yang lebih besar.<sup>11</sup>

### **Peran Motivasi Satisfier Faktor Terhadap Keaktifan Kader Posyandu**

Dari hasil analisis menunjukkan tidak ada peran motivasi *Satisfier Faktor* terhadap keaktifan kader posyandu ( $Sig = 0.710$ ). Hal ini dikarenakan sebanyak 68.8% kader yang memiliki motivasi *satisfier factor* tinggi tapi tidak aktif hal ini berarti bahwa kader dengan penghargaan tinggi tidak aktif menunjukkan bahwa kader tidak membutuhkan penghargaan untuk meningkatkan keaktifan kader dalam kegiatan posyandu tetapi kader posyandu memerlukan imbalan berupa gaji. Dan pada penelitian ini terlihat bahwa kader mayoritas menjadi kader posyandu untuk mengembangkan diri yang menjadi faktor dalam melaksanakan kegiatan posyandu. Teori dua faktor dari Herzberg,<sup>12</sup> berusaha mencari sebab-sebab adanya rasa puas dan tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Salah satunya adalah *Satisfier Faktor* yaitu teori yang memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang. Faktor pemuas tersebut timbul dalam diri kader posyandu terhadap hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan dan rasa tanggung jawab. Abraham Maslow 1970,<sup>13</sup> mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Lima tingkat kebutuhan tersebut disebut dengan Hirarki kebutuhan Maslow, dimulai kebutuhan biologis sampai motif psikologis komplek yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Pada kebutuhan tingkat pertama yaitu kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya) dan pada tingkat ke empat yaitu tingkat penghargaan. Dari tingkat kebutuhan yang di kemukakan oleh Abraham Meslow dapat dilihat bahwa kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Oleh karena itu kader posyandu tidak

membutuhkan pengakuan dari masyarakat tapi yang mereka butuhkan adalah kebutuhan fisiologis. Untuk memenuhi kebutuhan fisiologis tersebut kader posyandu membutuhkan imbalan seperti gaji pokok.

### **Peran Komitmen Terhadap Keaktifan Kader Posyandu**

Hasil uji statistik menunjukkan ada peran komitmen terhadap keaktifan kader posyandu ( $Sig = 0.0001$ ). Dari hasil analisa diketahui bahwa komitmen kader di wilayah kerja Puskesmas Pangkalan Lampam masih rendah, hal ini dapat dilihat dari ketidakhadiran kader dalam kegiatan posyandu dan hal yang dilakukan kader jika ada balita dengan berat badan dibawah garis merah yaitu sebesar 68.4%. Kader yang memiliki komitmen kepada posyandu biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugasnya dalam kegiatan posyandu karena semakin tinggi komitmen kader semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai kader posyandu dan semakin tinggi komitmen kader maka semakin lama pula kader ingin menetap bekerja sebagai kader posyandu. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, maka ia tidak akan berniat meninggalkan organisasinya, Mowday, Porter & Streers, 1982.<sup>14</sup> Komitemen kader terhadap posyandu juga bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini kepala desa dan kader harus secara bersama-sama menciptakan kondisi kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Komitmen ikut dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat kader bekerja. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, makan secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur.<sup>15</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah dari 5 yang berperan dalam keaktifan kader posyandu terdapat 4 variabel yang berhubungan yaitu gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, motivasi *Hygiene factor* dan komitmen.

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Seharusnya kepala desa bersama tokoh masyarakat dan kader membentuk forum bersama serta menyusun jadwal agenda pertemuan rutin, dengan adanya pertemuan rutin tersebut memungkinkan adanya konsultasi antara kepala desa dan kader terkait dengan kegiatan posyandu dan

masalah-masalah yang ada di posyandu sehingga diharapkan kader berperan aktif dalam kegiatan posyandu.

2. Agar kepala desa dan masyarakat mengusulkan adanya insentif kader kepada kepala daerah setempat atau kepala desa dan masyarakat mengalakkan dana untuk diberikan kepada kader sebagai imbalan kerja mereka.
3. Dilakukan pembinaan dari para praktisi seperti petugas kesehatan yaitu berupa pelatihan BINTEK posyandu (bimbingan tehnik) sehingga dapat terbentuknya kesadaran tentang pentingnya kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Depkes RI. Modul Pelatihan Revitalisasi Posyandu, Jakarta. 2006.
2. Depkes RI. *Rencana Aksi Nasional Pencegahan dan Penanggulangan Gizi Buruk 2005-2009*. Jakarta. 2005.
3. Khotimah. *Evaluasi keaktifan kader dalam pelayanan di program gizi dan posyandu tahun 2000 pada 4 puskesmas di Palembang* [Tesis]. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. 2003.
4. Marzuki, Sukarno. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik pada Kantor Cabang BRI di Wilayah Jawa Timur*, [Tesis]. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. 2002.
5. Siagian. P. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Rineka Jakarta. 2003.
6. Haryuni dkk. *Perilaku Kader Posyandu Dalam Meningkatkan Keaktifan Pada Pelaksanaan Posyandu*. Jurnal UI Prees. 1997.
7. Israwati. *Perilaku Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu untuk Memantau Pertumbuhan Anak Balita di Kabupaten Bireuen* [Tesis] Mahasiswa Universitas Sumatera Utara, Medan. 2007.
8. Munandar Sunyoto Ashar. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta. 2001.
9. Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Bandung. 2010.
10. Syafrida.S. *Faktor-faktor yang mempengaruhi keaktifan kader di kecamatan Dewantara Kabupaten Lhoksemawe*. Tesis Pasca Serjana. USU. 2003.
11. Panggabean, M. S. *Hubungan Antara Keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* 1, 2006. (1), 1-34.
12. Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Bandung
13. Nurhayati. *Penelitian Tentang Keaktifan Kader Posyandu di Kelurahan Tegal Sari, Mandala II Sumatera Utara*. Skripsi Mahasiswa S-1 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan. 1997.
14. Trisnarningsih, Sri. “ Motivasi sebagai “Moderating Variabel” Dalam Hubungan antara komitmen dengan Kepuasa Kerja”, *Jurnal Maksi*, 2004. vol 4 Januari 2004, Semarang.
15. Tobing, D.S.KL. Pengaruh Komitmen Organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kwirausahaan*. 2009. 11 (1), 31-37.