

**PENGARUH *RELIGIUSITAS*, KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Pada KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Ekonomi Syariah**



Oleh :
Mukhamad Roni
NIM. F12417329

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Mukhamad Roni

NIM : F12417329

Program : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa Tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 19 Juli 2019

Saya yang menyatakan,



Mukhamad Roni

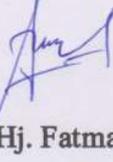
PERSETUJUAN

Tesis Mukhamad Roni ini telah disetujui

Pada tanggal 8 Juli 2019

Oleh

Pembimbing



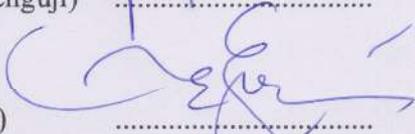
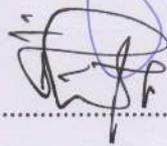
Dr. Hj. Fatmah, ST, MM

NIP. 197507032007012020

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis Mukhamad Roni ini telah diuji
pada tanggal 19 Juli 2019

Tim Penguji :

1. Dr. Hj Fatmah, ST, MM (Ketua Penguji) 
2. Dr. Hj Ika Yunia Fauzia, Lc, MEI (Penguji I) 
3. Dr. Iskandar Ritonga, M.Ag (Penguji II) 

Surabaya, 19 Juli 2019

Direktur,



Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag

NIP. 1956004121994031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUKHAMAD RONI
NIM : F12417329
Fakultas/Jurusan : PASCASARJANA/MAGISTER EKONOMI SYARIAH
E-mail address : roniwijayam@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH *RELIGIUSITAS*, KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, KEPUASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KSPPS BMT NURUL UMMAH NGASEM BOJONEGORO)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 02 Agustus 2019

Penulis

(MUKHAMAD RONI)

nama terang dan tanda tangan

dalam menjalankan kegiatan yang dimiliki BMT dalam mencapai tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Hidup matinya BMT tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Kemajuan teknologi dan kelengkapan sarana prasarana tidak menjamin hasil maksimal, apabila tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang tepat.

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya perusahaan menempuh berbagai cara, pemahaman keagamaan atau sikap *religiusitas* karyawan serta pemberian kompensasi dan motivasi kerja merupakan salah satu cara yang sering dilakukan perusahaan. Pemberian kompensasi dan motivasi diharapkan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kompensasi merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kinerjanya selama mengabdikan diri dalam perusahaan.

Sikap *religiusitas* seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam perusahaan. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. *Religiusitas* mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan Allah dengan keikhlasan.

Menurut Mangun wijaya *Religiusitas* adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku

1. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh *religiusitas* terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
2. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh *religiusitas* terhadap kinerja karyawan KPPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
3. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
4. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
5. Pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
6. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
7. Untuk menguji data dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap motivasi karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
8. Untuk menguji data dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
9. Untuk menguji data dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
10. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

juga digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis terhadap masalah. Ketiga, kerangka pemikiran berisi kesimpulan dari telaah literatur yang digunakan untuk menyusun asumsi atau hipotesis yang selanjutnya disambung hipotesis yang dirumuskan.

BAB III METODE PENELITIAN, pada bab ini akan dibahas tentang metode penelitian yang meliputi: jenis dan sumber data, populasi dan sampel, disertai penjelasan tentang prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN, pada bab ini akan ditampilkan mengenai gambaran umum dari objek penelitian yaitu KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro, deskriptif analistik, uji kualitas data, dan pengujian hipotesis.

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN pada bab ini akan diuraikan hasil analisis data dan pembahasan yang didapatkan dari hasil penelitian dengan analisis statistik.

BAB VI PENUTUP, pada bab ini akan disimpulkan hasil penelitian dan saran-saran

1. Aspek Iman, yaitu menyangkut keyakinan dan hubungan manusia dengan Tuhan, malaikat, para nabi dan sebagainya.
2. Aspek Islam, yaitu menyangkut frekuensi, intensitas pelaksanaan ibadah yang telah ditetapkan, misalnya sholat, puasa dan zakat.
3. Aspek Ihsan, yaitu menyangkut pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan, takut melanggar larangan dan lain-lain.
4. Aspek Ilmu, yaitu menyangkut pengetahuan seseorang tentang ajaran-ajaran agama.
5. Aspek Amal, yaitu menyangkut tingkah laku dalam kehidupan bermasyarakat, misalnya menolong orang lain, membela orang lemah, bekerja dan sebagainya.

Dari kelima dimensi di atas, penulis mengambil tiga dimensi yakni Iman, Islam, dan Ihsan untuk diteliti pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. adapun dari pemaparan di atas, secara umum dapat dibuktikan bahwa faktor agama pada awalnya memang sangat efektif untuk karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Namun selanjutnya apabila karyawan tidak memiliki kemampuan yang diharapkan bisa memenuhi preferensi dan harapan nasabah, maka mereka akan mencari dan mendapatkannya dari pesaing. Persaingan ketat yang dihadapi oleh lembaga perbankan memaksa pihak manajemen bank, koperasi syariah untuk memikirkan bagaimana agar karyawan tetap loyal kepada perusahaan.

3. Pemimpin terpisah dan seakan-akan tidak ikut dalam proses interaksi dalam kelompok tersebut
- b. Demokratis, dengan ciri umum
1. Secara musyawarah dan mufakat pemimpin mengajak para pengikut untuk ikut serta merumuskan tujuan serta cara-cara mencapainya.
 2. Pemimpin secara aktif memberikan saran dan petunjuk
 3. Ada timbal balik kritik positif
 4. Pemimpin secara aktif ikut ambil bagian dalam kegiatan-kegiatan kelompok
- c. Cara-cara bebas, dengan ciri
1. Pemimpin menjalankan perannya secara pasif
 2. Penentuan tujuan yang akan dicapai sepenuhnya diserahkan kepada kelompok.
 3. Pemimpin hanya menyediakan sarana yang diperlukan kelompok
 4. Pemimpin berada ditengah-tengah kelompok, namun tidak lebih dari seorang penonton.

Kemudian yang perlu dipahami bahwa, pada hakekatnya ketiga kategori tersebut tidak bersifat mutlak terpisah, akan tetapi secara simultan ataupun kombinasi ketiganya dapat diterapkan, tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi.

beberapa prinsip pokok dalam kepemimpinan Islam secara konseptual, dan hubungan-hubungan antar individu atau antar kelompok dalam konteks praktis.

1. Prinsip *pertama* saling menghormati dan memuliakan sebagaimana Allah telah memuliakan manusia.
2. Prinsip *kedua* menyebarkan kasih sayang
Hal ini merupakan eksplorasi dari risalah Islam sebagai ajaran yang utuh, karena dia datang sebagai rahmat untuk seluruh alam (*rahmatan lil'alam*)
3. Prinsip *ketiga* keadilan
Secara teologis, salah satu golongan yang dijanjikan memperoleh ganjaran surga adalah pemimpin yang adil.
4. Prinsip *keempat* persamaan
Prinsip ini adalah cabang dari prinsip sebelumnya yaitu keadilan, persamaan sangat ditekankan khususnya dihadapan hukum.
5. Prinsip *kelima* Perlakuan yang sama
Organisasi dihuni oleh orang-orang yang berbeda. Tidak hanya memiliki perbedaan sifat dan karakter, tetapi juga perbedaan latar belakang,
6. Prinsip *keenam* berpegang pada akhlak yang utama.
Beberapa perilaku yang mencerminkan keutamaan, khususnya yang berkaitan dengan pergaulan hidup, lemah lembut, mudah memaafkan berlapang dada, bersabar gemar menolong.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya (*dissatisfiers – satisfiers*).

Ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kedua, berupa serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job context*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Faktor-faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) atau juga faktor iklim baik (*hygiene factor*) yang tercakup dalam kondisi pertama meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi di antara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Sedangkan faktor dari rangkaian pemuas atau motivator ini meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dan bisa jadi kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Model teori Herzberg pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep berdimensi satu akan tetapi lebih dari itu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat. Apabila kepuasan kerja tinggi ditempatkan di satu ujung kontinum, maka ujung kontinum yang lain adalah rendahnya kepuasan kerja.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan

H_{a5} = Ada pengaruh yang signifikan dari Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

H_{a6} = Ada pengaruh yang signifikan dari Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

H_{a7} = Ada pengaruh yang signifikan dari Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

H_{a8} = Ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro.

H_{a9} = Ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro.

H_{a10} = Ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap motivasi kerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

H_{a11} = Ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

- a) Direktur : Moh. Wahyudi
- b) Manager Kita : M.Shobirin, S.Pd.I
 - Staff Admin : Isrotun Faiza
 - Staff Logistik : Evi Kusuma
 - Staff IT : Lu'lul Maknun
 - Staff CS : Anis Nur
- c) Manager Tamwil : M. Khamdan Habibi
 - Asisten Manager : Ipningsih, S.Pd.I
 - Staff/Admin : Munalisa
- d) Manager Maal : Budi Hartono
- e) Manager SDI : Maria Puspa K
 - Staff Umum Media : Muhammad Fathur Rozi
 - Asdir CO : Aris Parjani
 - Co CO : Maria Ulfa
- f) Pengelola/karyawan Cabang Utama :
 - Branch Manager : Imron Rosyadi
 - Teller : Istianah
 - Teller Kas : Rohmah Ayu
 - AO 1 : Arif Muhyidin
 - AO 2 : Arip Aprianto
 - AO 3 : Amiqotul Ulumiyah
 - AO 4 : Cindy Nathalia
- g) Pengelola/karyawan Cabang Jampet :

hubungannya adalah positif. Namun, jika dilihat dari nilai pada kolom *t-Statistics* sebesar $3,087 \geq 1,96$, maka arah hubungannya adalah signifikan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang mengatakan “*ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro*” diterima.

d. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

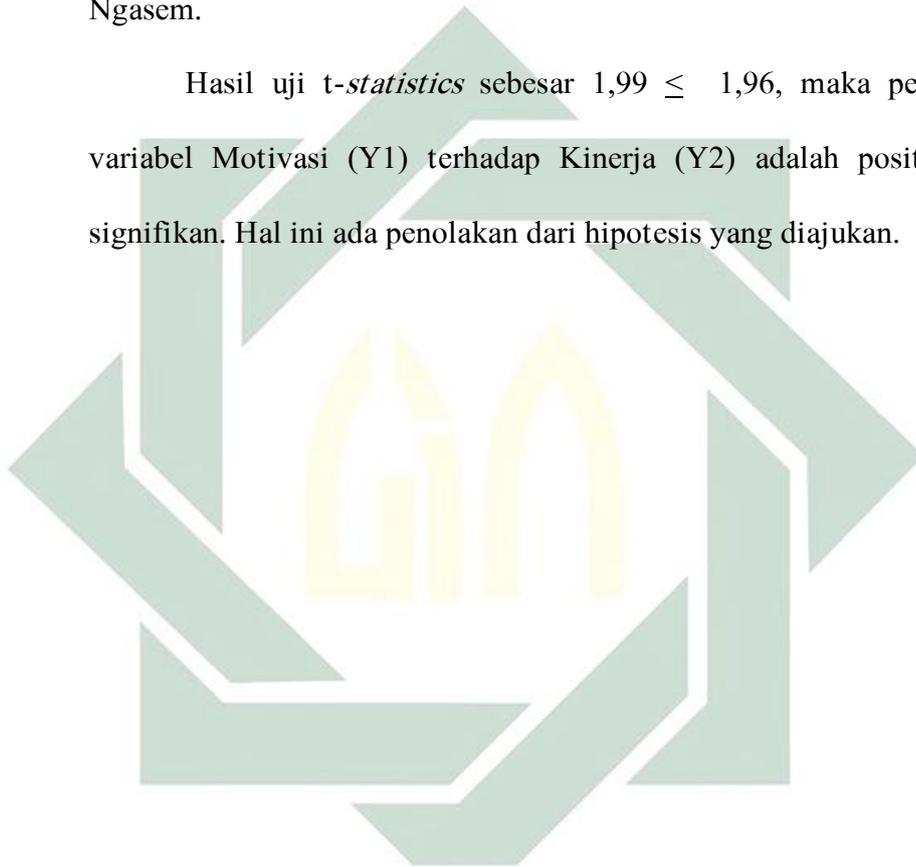
Hubungan antara X2 (Kepemimpinan) dengan Y2 (Kinerja), jika dilihat dari nilai pada kolom *sample original* adalah 0,612 maka arah hubungannya adalah positif. Namun, jika dilihat dari nilai pada kolom *t-Statistics* sebesar $3,301 \geq 1,96$, maka arah hubungannya adalah signifikan. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang mengatakan “*ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro*” diterima.

e. Pengaruh Etos Kerja terhadap Motivasi

Hubungan antara X3 (etos kerja) dengan Y1 (Motivasi), jika dilihat dari nilai pada kolom *sample original* adalah 0,158 maka arah hubungannya adalah positif. Namun, jika dilihat dari nilai pada kolom *t-Statistics* sebesar $2,677 \geq 1,96$, maka arah hubungannya adalah signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang mengatakan “*ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro*” diterima.

Hasil uji *sample original* adalah 0,0495 maka pengaruh variabel Motivasi (Y1) terhadap Kinerja (Y2) adalah positif artinya ada pengaruh dengan adanya Motivasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja untuk karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem.

Hasil uji *t-statistics* sebesar $1,99 \leq 1,96$, maka pengaruh variabel Motivasi (Y1) terhadap Kinerja (Y2) adalah positif dan signifikan. Hal ini ada penolakan dari hipotesis yang diajukan.



5. Secara parsial variabel Etos Kerja ada pengaruh yang terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Dengan demikian hipotesis (Ha5) terbukti.
6. Secara parsial variabel Etos Kerja ada pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro tapi tidak signifikan. Dengan demikian Hipoteses (Ha6) tidak terbukti
7. Secara parsial variabel kepuasan ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Dengan demikian hipotesis (Ha7) terbukti.
8. Secara parsial variabel Kepuasan tidak ada pengaruh signifikan terhadap *kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro*. Dengan demikian hipotesis (Ha8) tidak terbukti.
9. Secara parsial variabel kompensasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Dengan demikian hipotesis (Ha9) tidak terbukti.
10. Secara parsial variabel kompensasi“ tidak *ada pengaruh yang signifikan* terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Dengan demikian hipotesis (Ha10) tidak terbukti.
11. Secara parsial variabel motivasi Ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Dengan demikian hipotesis (Ha11) terbukti.

- Fatmah, *Religiusitas Motive dan Economic Motive dalam proses Pengambilan Keputusan*, Disertasi : Universitas Airlangga Surabaya, 200.
- Gibson L James, John M. Ivancevich & James H. Donnelly, *Organization Behavior, Structure and Proses*. Texas : Business publication inc, 1985.
- Gary Dessler, *Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia* Jakarta : PT Prenhallind, 1997.
- Ghozali, Imam dan Hengky Iatan. *Partial Least Square "Konsep, Metode dan Aplikasi" menggunakan Program WarpPLS. 2.0*. Semarang : Badan Penerbit Undip, 2012.
- Handoko Hani, *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE UGM Edisi kedua, 2010
- Hasan Ridwan Ahmad, *Manajemen Baitul Maal wat Tamwil*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2013.
- Hasibuan H. Malayu, S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara , 2007
- Hiskia Ahmad, , *Elektrokimia dan Kinetika Kimia*. Bandung : PT. Citra Aditya, 2001
- _____, *Elektrokimia dan Kinetika Kimia*. Bandung : PT. Citra Aditya, 2001
- Husain Abdullah Abdul at-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan tujuan*, Yogyakarta : Magistara Insania, 2004
- Husnan, Suad, Enny Pudjiastuti, *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Edisi Keempat*, Yogyakarta : UPP AMP YKN, 2004.
- Kaye, J., & Raghavan, S. K, *Spirituality in Disability and Illness : The Psychology of Religion and Coping. Theory, Research, Practice*. New York : Guilford, 2000.
- Krech David & Richard S. Crusthfield, *Theory and Problem of Social Psychology*, New york : Mc Grow Hill Book Company, Inc. 1986
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk bisnsi dan ekonomi*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2001
- Mangunwijaya, YB, *Romo Rahadi*. Jakarta : Pustaka Jaya, 1986.

