

EFEKTIVITAS PEMBERIAN APRESIASI KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KINERJA PENDIDIK DI SDN PAGER II KECAMATAN PURWOSARI KABUPATEN PASURUAN

Mulyono

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) adanya hubungan antara apresiasi non finansial terhadap prestasi kinerja pendidik; (2) bentuk apresiasi non finansial terhadap prestasi kinerja pendidik; (3) efektivitas bentuk apresiasi non finansial dalam meningkatkan kinerja pendidik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dimana diberikan sebuah angket kepada 8 responden dari SDN Pager II dan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dilakukan wawancara kepada 5 orang informan. Hasil persentase yang diperoleh pada variable efektivitas pemberian apresiasi kompensasi non finansial pada SDN Pager II adalah sebesar 92,00% dengan kategori sangat baik. Variable prestasi kinerja pendidik diperoleh hasil dengan persentase sebesar 93,25% dengan kategori sangat baik. Bentuk pemberian apresiasi kompensasi non finansial oleh kepala sekolah antara lain pemberian motivasi; pujian; tanggung jawab tugas; pengadaan kesempatan mengikuti program pelatihan; penyediaan fasilitas; lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan hubungan kekeluargaan antar warga sekolah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi non finansial efektif dalam mempengaruhi kinerja pendidik.

Kata kunci: *Kompensasi non Finansial, Kinerja Pendidik*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas, oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari dalam diri karyawan yaitu faktor kemampuan dan motivasi, sedangkan dari luar karyawan adalah teknologi, kualitas material yang digunakan organisasi, kualitas lingkungan fisik, budaya organisasi, kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia (Mangkunegara, 2009). Menurut Mathis dan Jackson (2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu kemampuan mereka; motivasi; dukungan yang diterima; keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pendapat yang diutarakan oleh Mathis dan Jackson (2001) bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja serta Gibson (1987) bahwa faktor psikologis yang meliputi motivasi serta kepuasan kerja menunjukkan motivasi diperlukan untuk meningkatkan

kinerja seseorang. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi guru adalah dengan pemberian imbal jasa yang diterima guru atau sering disebut kompensasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Prasojo (2010) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga pemberian kompensasi yang tinggi pada guru dapat memacu kesungguhan guru dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis di mana guru itu bekerja.

Kompensasi yang diterima guru dapat dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima guru dalam bentuk uang yang meliputi gaji, insentif, serta tunjangan. sementara kompensasi non finansial merupakan kompensasi dalam bentuk non uang yang meliputi kesempatan bagi guru untuk mendapatkan promosi peningkatan karier, pengembangan diri, serta suasana lingkungan kerja.

Kompensasi non finansial merupakan jenis kompensasi yang tidak berupa nominal uang atau bernilai rupiah. Biasanya, jenis kompensasi ini lebih kepada hal-hal yang tidak memiliki wujud fisik namun bisa dirasakan oleh karyawan secara langsung. Hal ini sejalan dengan pendapat Musyafi' dkk. (2016) yang menjelaskan pengertian kompensasi non finansial sebagai segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas

balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Rivai (2004), kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Menurut Simamora (2006), kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/ atau fisik di mana orang itu bekerja.

Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas aspek karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan aspek lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2008).

Instrumen yang digunakan yaitu lembar angket yang terdiri dari angket pemberian apresiasi kompensasi non finansial dan lembar angket kinerja pendidik; serta lembar daftar pertanyaan untuk wawancara. Metode Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran angket dan wawancara. Data diambil dari pengisian angket terstruktur pada 8 orang pendidik kemudian dilanjutkan dengan wawancara mendalam pada 5 orang informan dari perwakilan pendidik di SDN Pager II.

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif menurut Miles dan Hubberman dalam Sugiyono (2005). Pengukuran masing-masing variabel angket menggunakan skala likert. Analisis data hasil penyebaran angket akan dilakukan dengan merata-rata skor tiap aspek pada setiap angket yang diberikan, sedangkan wawancara digunakan sebagai data pendukung mengenai efektivitas pemberian apresiasi kompensasi non finansial terhadap prestasi kinerja pendidik di SDN Pager II Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Berikut merupakan skala likert dan skala penilaian persentase untuk setiap variabel yang disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 1 Bobot Skala Likert

Bobot	Pernyataan
4	Sangat setuju
3	Setuju
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

(Sumber: Riduwan, 2010)

Tabel 2 Bobot Penilaian

No.	Prosentase (%)	Interpretasi
1	81-100	Sangat Baik
2	61-80	Baik
3	41-60	Cukup Kurang
4	21-40	Kurang
5	0-20	Sangat Kurang

(Sumber: Riduwan, 2010)

HASIL PENELITIAN

Pada variabel efektivitas pemberian apresiasi kompensasi non finansial di SDN Pager II diperoleh rata-rata sebesar 3,68 dengan persentase 92,00%. Pada indikator pekerjaan mendapatkan nilai persentase sebesar 91,75%. Indikator promosi memperoleh skor persentase sebanyak 93,25%. Pada indikator pengembangan diri mendapatkan skor persentase sebesar 91,75%. Selanjutnya untuk indikator lingkungan kerja mendapatkan skor nilai persentase sebanyak 91,25%

Kemudian pada variabel karakter anak memperoleh hasil rata-rata responden sebesar 3,73 dengan persentase sebesar 93,25%. Hasil rata-rata yang didapatkan dari beberapa hasil indikator diantaranya yaitu pada indikator kualitas kerja atau kemampuan intelektual memperoleh skor persentase sebesar 92,00%. Indikator ketepatan waktu dan kuantitas kerja memperoleh skor persentase sebesar 93,75%. Pada indikator kemandirian mendapatkan persentase sebesar 92,00%. Selanjutnya untuk indikator perilaku mendapatkan nilai persentase sebesar 95,75%.

Pada hasil wawancara diperoleh informasi dari informan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas sangat mempengaruhi kinerja mereka. Menurut informan jika lingkungan kerja kurang nyaman maka bekerja pun juga kurang maksimal, konsentrasi akan terganggu dan semangat bekerjapun akan berkurang. Sedangkan untuk fasilitas, jika fasilitas tersedia maka dapat membantu untuk memudahkan mereka dalam bekerja. Informan menjelaskan beberapa fasilitas yang disediakan pihak sekolah antara lain seperti printer, komputer, wifi, buku-buku, adanya ruangan laboratorium dan perpustakaan, alat peraga, ATK, kertas, dan juga poster.

Informan menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat memberikan motivasi dalam meningkatkan prestasi kinerja ada dua yaitu faktor internal dan factor eksternal. Menurut informan faktor internal antara lain motivasi dari dalam diri seperti adanya kemauan dari dalam diri untuk meningkatkan kualitas, pekerja keras, tidak menunda-nunda pekerjaan; menerapkan kedisiplinan; dan mengorganisir waktu dengan baik. Sedangkan faktor eksternal antara lain dukungan dari lingkungan kerja; hubungan kerjasama dengan rekan

kerja; budaya kerja sekolah yang artinya kebiasaan dari para warga sekolah apakah rajin dalam bekerja atau hanya sekedar memenuhi kewajiban mengajar tanpa ada usaha berarti (bermalas-malasan); serta kepemimpinan dan dukungan dari kepala sekolah.

Terkait dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja menurut para informan, informan juga telah melakukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan prestasi kinerja mereka antara lain dengan memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh kepala sekolah dengan mengikuti kegiatan pelatihan atau seminar yang ditawarkan oleh kepala sekolah; selalu memotivasi diri bahwa bekerja untuk menyalurkan ilmu saya kepada orang lain (bekerja dari hati); berbaur dengan warga sekolah baik kepala sekolah, teman sejawat, ataupun murid. Menurut informan jika senang dengan lingkungan kerja maka tidak akan pernah malas dan bosan untuk datang bekerja; meningkatkan kemampuan dan keterampilan seperti mencari metode-metode pelajaran yang menyenangkan agar siswa tidak cepat jenuh dan semangat dalam belajar.

Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah guna meningkatkan prestasi kinerja pendidik antara lain memberikan pujian ketika guru berprestasi; memberikan porsi kerja yang wajar; menciptakan suasana lingkungan kerja yang kekeluargaan; membiasakan guru untuk bekerja keras; menjaga hubungan baik dengan para guru; memberikan tanggung jawab lebih kepada guru yang dirasa mampu untuk mengemban tugas; memberikan kesempatan promosi dan memberikan kesempatan guru untuk berkembang seperti dengan mengadakan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan.

Menurut para informan pemberian kesempatan guru untuk berkembang seperti dengan mengadakan pelatihan ataupun DIKLAT kepada guru dirasakan memberikan pengaruh peningkatan terhadap kinerja guru. Menurut informan dengan mengikuti pelatihan atau DIKLAT dapat menambah wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sehingga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja.

PEMBAHASAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan dalam hal ini guru adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan guru. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi

kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan.

Pada penelitian Musyafi dkk. (2016) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi signifikan oleh pemberian kompensasi non finansial. Musyafi dkk. (2016) menjelaskan bahwa berdasarkan tujuh item pemberian kompensasi non finansial, yang memperoleh hasil dominan atau yang paling memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian Santoso (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada Bank central Asia Kudus. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simamora (2006) menjelaskan bahwa kompensasi non finansial akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena hal tersebut diperlukan untuk menuju kepada tujuan perusahaan secara efektif dan efisien sehingga kompensasi harus secara adil dan layak diberikan dan hal ini merupakan prinsip dari pemberian kompensasi yang berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi non finansial yang terpenuhi akan membuat proses kerja yang berjalan dalam suatu organisasi akan efektif dan efisien dengan dukungan fasilitas yang tersedia dan terorganisir secara rapi dan secara langsung kinerja karyawan akan meningkat (Musyafi dkk., 2016).

Selaras dengan hal tersebut, berdasarkan informasi dari informan bahwa pemberian kompensasi non finansial oleh kepala sekolah terbukti memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kinerja pendidik. Bentuk-bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh kepala sekolah antara lain seperti pemberian motivasi; pemberian pujian atau *reward* bagi guru yang berprestasi; pemberian tanggung jawab tugas; pemberian kesempatan yang sama kepada setiap guru untuk mengikuti program pelatihan; penyediaan fasilitas guna keperluan pekerjaan; menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan promosi; menciptakan hubungan kekeluargaan antar sesama warga sekolah; dan menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif. Menurut Simamora (2006) kompensasi non finansial akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena untuk menuju kepada tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka kompensasi secara adil dan layak harus diberikan.

Bentuk-bentuk pemberian kompensasi oleh kepala sekolah sejalan dengan pernyataan Simamora (2006) yang menjelaskan bahwa kompensasi non finansial dapat dilihat dari: pertama Pekerjaan yang dapat berupa: a) Tugas yang menarik b) Tantangan bekerja c) Tanggung jawab terhadap pekerjaan d) Kesempatan mendapatkan pengakuan e) Tujuan yang ingin dicapai. Kedua, Lingkungan kerja, yang dapat berupa: a) Kebijakan yang sehat b) Supervisi yang kompeten c) Lingkungan kerja yang nyaman d) Kerabat kerja yang menyenangkan.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa menurut informan upaya-upaya yang dilakukan guru untuk meningkatkan prestasi kinerja antara lain dengan memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh kepala sekolah dengan mengikuti kegiatan pelatihan atau seminar yang ditawarkan oleh kepala sekolah; selalu bekerja dari hati; dan berbaaur dengan warga sekolah. Menurut informan jika senang dengan lingkungan kerja maka tidak akan pernah malas dan bosan untuk datang bekerja; meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai guru; selalu disiplin dalam bekerja; mengikuti perkembangan pendidikan dan jaman, mempelajari teknologi yang berguna untuk membantu pekerjaan.

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari dalam diri karyawan yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat informan bahwa factor internal yang dapat memberikan motivasi bagi guru untuk meningkatkan prestasi kinerja adalah motivasi dari dalam diri seperti adanya kemauan dari dalam diri untuk meningkatkan kualitas, pekerja keras, tidak menunda-nunda pekerjaan; menerapkan kedisiplinan; dan mengorganisir waktu dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa dari dalam diri guru SDN Pager II sudah tertanam motivasi, hal ini dibuktikan dengan kecintaan dan kesenangan para guru akan pekerjaan mereka.

Sejalan dengan hal tersebut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu antara lain (a) kemampuan mereka; (b) motivasi; (c) dukungan yang diterima; (d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; (e) hubungan mereka dengan organisasi. Hubungan dalam suatu organisasi perlu dibina agar tidak ada rasa canggung antara satu anggota organisasi dengan anggota organisasi yang lain. Seperti halnya pada organisasi sekolah. Adanya hubungan baik yang terjalin di SDN Pager II ditunjukkan dengan adanya kerjasama dan dukungan antar guru satu dengan yang lain. Menurut informan, salah satu bentuk usaha kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi kinerja guru adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan budaya kerja sekolah yang baik, dan hal tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik di SDN Pager II.

Menurut Wiyono (2007) efektifitas diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilaksanakan dan memiliki dampak serta hasil sesuai dengan yang diharapkan. Efektivitas merupakan ketepatangunaan, hasil guna, dan menunjang tujuan. Handyaningrat (1983) menyatakan bahwa efektifitas merupakan pengukuran dalam arti terperinci sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian efektifitas yang sudah dijelaskan mengandung arti bahwa sesuatu hal dapat dikatakan efektif jika apa yang dikerjakan membuahkan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dan berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial oleh kepala sekolah terbukti efektif. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dari hasil perolehan yang sangat baik pada pemberian angket variable efektifitas pemberian apresiasi kompensasi non

finansial yang meliputi aspek pekerjaan, promosi, pengembangan diri dan lingkungan kerja dan pemberian angket prestasi kinerja pendidik yang meliputi indicator kualitas kerja/kemampuan intelektual, ketepatan waktu dan kuantitas kerja, kemandirian, dan perilaku. Kemudian hal tersebut diperkuat dengan pernyataan-pernyataan dari para informan mengenai usaha dan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan prestasi kinerja pendidik melalui pemberian kompensasi non finansial serta upaya dari guru itu sendiri untuk meningkatkan prestasi kinerja. Dan berdasarkan informasi dari informan, informan merasakan bahwa ada pengaruh yang dihasilkan dari pemberian kompensasi non finansial terhadap prestasi kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengisian angket variable pemberian apresiasi kompensasi non finansial diperoleh hasil persentase sebesar 92,00% yang berada pada kategori sangat baik sedangkan variable prestasi kinerja pendidik di SDN Pager II memperoleh hasil persentase sebesar 93,25%. Bentuk pemberian apresiasi kompensasi non finansial oleh kepala sekolah antara lain pemberian motivasi; pujian; tanggung jawab tugas; pengadaan kesempatan mengikuti program pelatihan; penyediaan fasilitas; lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan hubungan kekeluargaan antar warga sekolah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial efektif berpengaruh terhadap prestasi kinerja pendidik.

Saran

Guru hendaknya lebih meningkatkan perhatiannya dalam mengikuti pelatihan atau workshop yang diadakan di dalam lingkungan sekolah maupun di luar sekolah guna meningkatkan kualitas bekerja dalam mengajar; memperhatikan factor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru; serta diharapkan kepala sekolah dan guru dapat memperhatikan sarana dan prasana yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar agar lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson. 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih*. Jakarta: Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno. 1983. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, R.L. & Jackson. J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Musyafi', Roihatul, Hamidah Nayati Utami, dan Yuniadi Mayowan. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. 39 (2).
- Prasojo, Dhendhi B. 2012. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Bantul*. Jurnal Administrasi Pendidikan.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, E. 2006. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus. Jurnal Udinus Repository.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiyono, E.H. 2007. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap dan Ejaan yang Disempurnakan*. Jakarta: Palanta.