

## PERANAN “RELIGIOUS COMMITMENT” TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN CV RABBANI BANDUNG

<sup>1</sup> Lisa Widawati, <sup>2</sup> Eni Nuraeni Nugrahawati

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, Jalan Tamansari No. 1 Bandung  
email: <sup>1</sup> [l\\_wido@yahoo.co.id](mailto:l_wido@yahoo.co.id); <sup>2</sup> [en\\_nugrahawati@ymail.com](mailto:en_nugrahawati@ymail.com)

**Abstrak.** CV Rabbani sebagai suatu perusahaan bisnis baju muslimah terkemuka menerapkan sistem pembinaan kepegawaian dengan warna keagamaan yang kental khususnya bagi karyawan staf pelayanan dan administrasi. Meski manajemen pengelolaan SDM masih belum sempurna, karyawan tetap menunjukkan semangat untuk memajukan Rabbani disertai rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Fenomena di atas menjadi menarik untuk ditelaah melalui penelitian dengan melihat bagaimana peranan Religious Commitment terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan staf dan pelayanan CV Rabbani Bandung. Rancangan penelitian menggunakan kausalitas dengan populasi penelitian sebanyak 38 orang. Data penelitian diukur dengan skala psikologi tentang Religious Commitment (Glock & Stark, 1965) dan Komitmen Organisasi (Steer & Porter, 1982). Pengolahan data menggunakan path analysis dengan rumus SPSS versi 17. Hasil penelitian menggambarkan terdapat peranan Religious Commitment terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan staf pelayanan dan administrasi CV Rabbani Bandung sebesar 31,1% serta dimensi Konsekuensial terhadap Komitmen Organisasi sebesar 43,3%.

**Kata Kunci:** ‘Religious Commitment’, Komitmen Organisasi

### 1. Pendahuluan

CV Rabbani merupakan perusahaan bisnis busana muslim dan muslimah yang bernafaskan Islam yang berdiri sejak tahun 1994 dan mampu berkembang pesat bukan hanya di kota Bandung namun juga di beberapa kota di Indonesia. Meski perkembangannya pesat, namun dalam pengelolaan SDMnya belum sepenuhnya memadai. Sebagian besar level staf di bidang pelayanan kastemer, masih merasakan adanya sistem kerja yang belum mantap, diantaranya job deskripsi yang masih belum jelas, gaji yang belum sepenuhnya memenuhi harapan dan belum diberlakukannya sistem uang lembur. Karyawanpun masih merasakan adanya kebijakan pengambilan keputusan yang terlalu memusat serta masih banyak kebijakan manajemen yang belum dijalankan secara konsisten sehingga kerap dirasakan menjadi hambatan kerja. Sistem kontrak kerja belum diadministrasikan secara tertulis. Pada sisi ini diperoleh gambaran, bahwa pada umumnya karyawan merasakan kondisi-kondisi yang memunculkan perasaan kurang puas.

Yang menarik, meski kondisi yang dirasakan demikian, karyawan tidak serta merta berperilaku negatif. Sejauh ini karyawan menunjukkan sikap dan perilaku yang sejalan dengan tuntutan perusahaan. Bahkan perilaku semangat dalam memberikan layanan tetap terjaga, bekerja tetap konsisten dan memiliki rasa bangga bekerja di Rabbani, bersedia menjalankan lembur sekalipun tidak dibayar serta memiliki keinginan kuat untuk memajukan perusahaan. Hasil survey yang dilakukan oleh General Manager menggambarkan banyak karyawan memiliki komitmen untuk memajukan Rabbani dan

ingin menjadikan Rabbani semakin besar dan sukses. Bila dikaitkan dengan konsep yang diajukan oleh Mowday, Porter & Steers, (1982: 27), maka tindakan yang tercermin dari para karyawan tersebut merupakan indikasi dari adanya komitmen terhadap organisasinya, dalam hal ini CV Rabbani.

Di sisi lain sebagai sebuah usaha bisnis yang memiliki misi syiar Islam, Rabbani berupaya konsisten melakukan pembinaan kehidupan keagamaan para karyawannya. Berbagai program pembinaan ibadah karyawan secara rutin ditanamkan melalui aturan ataupun himbauan yang harus dilakukan, baik ibadah wajib maupun sunnah disertai mengkaji isi Al Qur'an, Al Hadits serta ceramah dan diskusi rutin tentang implikasi kehidupan beragama sehari-hari. Pembinaan tersebut kental mewarnai berbagai sisi suasana organisasi yang ada yang dilakukan secara bersama-sama. Pembinaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap kehidupan beragamanya sehingga akan berdampak pula terhadap implementasinya terhadap aspek kehidupan lainnya. Hasil pembinaan tersebut tergambar dari perilaku karyawan yang patuh dan taat menjalankan kehidupan keagamaannya serta penghayatan karyawan yang menyatakan bahwa pembinaan yang dilakukan di CV Rabbani telah menambah pengetahuan serta nilai-nilai ketakwaan dalam menjalankan kehidupan beragamanya. Sisi ini menggambarkan adanya fenomena yang mengindikasikan adanya peningkatan yang terkait dengan konsep tertentu, yakni menurut Glock dan Stark, mencerminkan indikator dari konsep *Religious Commitment*.

Fenomena tersebut menjadi menarik untuk diteliti secara lebih mendalam, apakah terbangunnya sikap positif dan loyal pada karyawan Rabbani tidak terlepas dari peranan variabel yang terkait sisi kehidupan beragamanya yang berimplikasi positif. Meski pada penelitian sebelumnya (M. Iqbal Anshari, 2011) tentang Hubungan *Religious Commitment* dengan Moril Kerja Karyawan CV Rabbani hasilnya tidak menggambarkan adanya hubungan dengan  $r = - 0,095$ , namun dengan gambaran fenomena yang ada peneliti merasa terpanggil untuk meneliti lebih lanjut bagaimana peranan variabel yang sama yakni *Religious Commitment* terhadap variabel lain yakni Komitmen Organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan rancangan kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan variabel *Religious Commitment* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan staf pelayanan dan administrasi CV Rabbani Bandung yang mendapatkan pembinaan agama secara intensif dengan jumlah populasi sebanyak 38 orang. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan yang terkait dengan integrasi ilmu psikologi dengan ilmu agama.

## 2. Pembahasan

### 2.1 Korelasi antara dimensi *Religious Commitment* dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh korelasi antar dimensi *religious commitment* dan variabel komitmen organisasi yang disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 1**  
**Korelasi Antar Dimensi *Religious Commitment* dan**  
**Variabel Komitmen Organisasi**

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	1	0,797	0,827	0,758	0,512	0,185
X2	0,797	1	0,850	0,807	0,651	0,156
X3	0,827	0,850	1	0,780	0,687	0,276
X4	0,758	0,807	0,780	1	0,646	0,109
X5	0,512	0,651	0,687	0,646	1	0,460
Y	0,185	0,156	0,276	0,109	0,460	1

Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil bahwa korelasi antar dimensi yang paling tinggi adalah dimensi Ritual (X2) terhadap dimensi Intelektual (X3) dengan nilai 0,850. Sedangkan korelasi antar dimensi Ideologi (X1) dengan dimensi Konsekuensial (X5) memiliki nilai yang paling rendah yakni 0,512.

Bila dikaitkan dengan konsep *religious commitment* menurut Glock & Stark (1965), dijelaskan bahwa kelima dimensi tersebut tidak sepenuhnya *independent* atau tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, namun kelimanya saling berkorelasi. Lebih lanjut Glock & Stark tidak menjelaskan secara rinci bagaimana bekerjanya kelima dimensi tersebut secara integratif, ataupun secara berurutan bertahap, namun bersama dengan Bainbridge (1988) mencoba menggambarkan bagaimana konsep tersebut dapat dikaji melalui kombinasi bekerjanya setiap dimensi. Dengan gambaran tersebut, dimungkinkan seseorang yang memiliki dimensi tertentu yang tinggi tidak secara otomatis diikuti oleh tingginya dimensi yang lain. Sekalipun demikian secara konseptual ke lima dimensi itu seharusnya dapat saling bekerja secara optimal sehingga kelima dimensi tersebut dapat membangun suatu taraf yang sejalan.

Mengacu pada tingginya korelasi antar dimensi Ritual (X2) dengan dimensi Intelektual (X3) dengan nilai korelasi 0,850, maka dapat diartikan semakin tinggi nilai dimensi Ritual, maka semakin tinggi pula nilai dimensi Intelektual atau sebaliknya semakin tinggi nilai Intelektual, maka semakin tinggi pula nilai dimensi Ritual. Menurut Glock & Stark (1965) dimensi Intelektual adalah dimensi yang mencakup pengetahuan ataupun informasi yang dimiliki seseorang mengenai keyakinannya. Artinya, tinggi rendahnya informasi atau pengetahuan yang dimiliki seseorang akan menjadikan panduan bagi dirinya dalam menjalankan aturan ibadah yang harus dilakukannya. Dengan demikian makin lengkap pengetahuan yang dimiliki karyawan staf pelayanan atau staf administrasi CV Rabbani akan mengarahkan bagaimana perilaku ritual yang dijalankan dalam kehidupan agamanya.

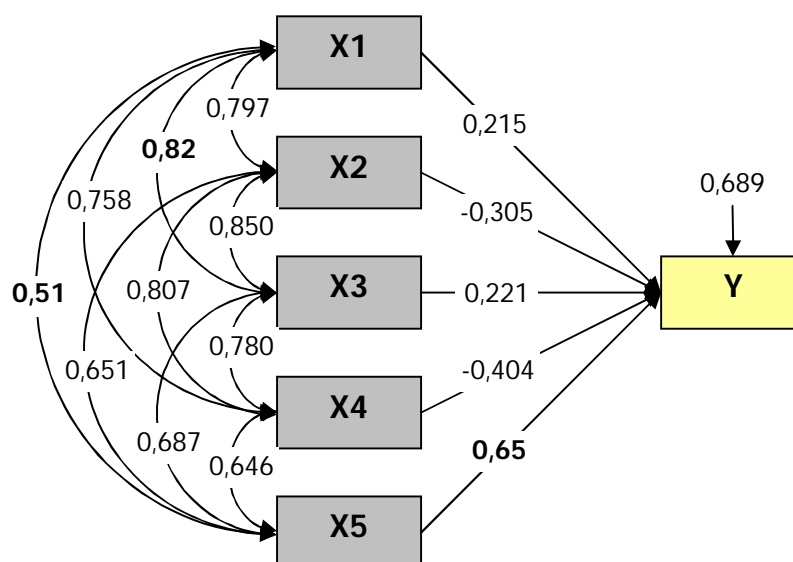
Sementara itu hasil korelasi antar dimensi Ideologi (X1) dengan dimensi Konsekuensial (X5) justru memiliki nilai korelasi yang paling rendah yakni 0,512, artinya sekalipun tingginya nilai keyakinan akan agamanya diikuti dengan tingginya nilai Konsekuensial, namun tidak dengan taraf yang sama. Sejalan dengan pendapat Glock & Stark (1965), bahwa kelima dimensi meski berkorelasi namun masing-masing dimensi dapat juga berjalan dalam perannya masing-masing. Artinya, tingkat keyakinan terhadap agama yang dimiliki karyawan staf pelayanan dan administrasi yang tinggi belum tentu memiliki dampak yang juga tinggi terhadap pemaknaan positif terhadap aspek kehidupan lainnya. Dengan kata lain, nilai keyakinan yang tinggi pada karyawan

staf pelayanan dan staf administrasi CV Rabbani belum tentu diikuti dengan amalan yang juga tergolong sangat baik.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan diantara dimensi-dimensi *religious commitment* dengan komitmen organisasi. Dimensi Konsekuensial memiliki hubungan yang paling tinggi dengan komitmen organisasi dengan nilai korelasi sebesar 0,460 dengan taraf signifikansi pada 0,05. Artinya semakin tinggi nilai dimensi Konsekuensial semakin tinggi pula komitmen organisasi atau sebaliknya semakin rendah nilai dimensi Konsekuensial semakin rendah pula komitmen organisasi. Glock & Stark (1965) menjelaskan bahwa dimensi Konsekuensial atau *effect* ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktek, pengalaman dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Dalam Islam dimensi ini dapat dikenali sebagai konsep amaliyah seseorang dalam kehidupannya sehari-hari, termasuk bagaimana seseorang mengamalkannya dalam aspek kehidupan lainnya, dalam hal ini menyikapi situasi kerja yang dihadapinya. Sekalipun masih dalam konsep hubungan, namun setidaknya dapat dijelaskan bahwa amalan seseorang sebagai bagian dari perwujudan kehidupan beragamanya dapat dikaitkan dengan adanya kesediaan diri untuk terikat dengan lingkungan lain yang dihadapinya, yakni lingkungan bekerja. Secara konseptual komitmen organisasi dapat terbangun karena adanya nilai-nilai pribadi yang sejalan dengan nilai perusahaan (Steers & Porter, 1988).

## 2.2 Peranan “Religious Commitment” Terhadap Komitmen Organisasi

Untuk menganalisis hubungan kausal (pengaruh) dimensi *religious commitment* yang terdiri atas dimensi ideologis, ritualitas, intelektual, eksperiensial, dan konsekuensial terhadap komitmen organisasi digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Data diolah menggunakan *software* SPSS versi 17.00 menggunakan menu *Analyze Regression Linear*, hasilnya disajikan dalam bentuk gambar berikut ini.



Gambar 1  
Model Jalur Religious Commitment Terhadap Komitmen Organisasi

Pada gambar 2.1 koefisien jalur dimensi ideologis (X1), ritualitas (X2), dan konsekuensial (X5) bertanda positif, artinya ketiga dimensi tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Sementara itu koefisien jalur dimensi intelektual (X3) dan eksperensial (X4) bertanda negatif yang mengindikasikan memberikan pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Besarnya pengaruh dimensi *religious commitment* terhadap komitmen organisasi disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 2**  
**Pengaruh Dimensi *Religious Commitment* Terhadap Komitmen Organisasi**

Dimensi	Koef. Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung					Total PTL	Sub Total
			X1	X2	X3	X4	X5		
X <sub>1</sub>	0.215	0.046		-0.052	0.039	-0.066	0.072	-0.006	0.040
X <sub>2</sub>	-0.305	0.093	-		-	0.099	0.131	-0.141	0.048
X <sub>3</sub>	0.221	0.049	0.039	-0.057		-0.070	0.100	0.012	0.061
X <sub>4</sub>	-0.404	0.163	-	0.099	0.070		-	-0.208	0.044
X <sub>5</sub>	0.658	0.433	0.072	-0.131	0.100	-0.172		-0.130	0.303
<b>Total Pengaruh</b>									<b>0,311</b>

Terlihat dalam tabel 2, bahwa yang memberikan pengaruh langsung secara dominan terhadap komitmen organisasi adalah dimensi Konsekuensial (X<sub>5</sub>) sebesar 43,3%. Besarnya pengaruh *religious commitment* terhadap komitmen organisasi ditunjukkan dengan nilai R-Square sebesar 0,311 atau 31,1%, sedangkan sisanya sebesar 68,9% merupakan kekeliruan yang berasal dari variabel diluar penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dijelaskan bahwa dari ke lima dimensi *religious commitment*, dimensi konsekuensial merupakan dimensi yang memiliki peranan yang paling besar terhadap terbentuknya komitmen organisasi. Bila dikaitkan dengan faktor-faktor yang dapat membentuk tinggi rendahnya komitmen organisasi, Steers & Porter (1982) menjelaskan terdapat 4 (empat) faktor yang berpengaruh yakni karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural dan pengalaman kerja. Dengan penjelasan tersebut maka secara konseptual, tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor karakteristik pribadi. Lebih lanjut Steers & Porter mengemukakan bahwa karakteristik pribadi yang dimaksud terdiri atas usia, masa kerja, ras, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan faktor kepribadian yakni minat, sikap, dan nilai. Faktor pribadi yang terkait dengan nilai dan minat merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri individu yang membangun nilai-nilai diri dan minat yang diarahkan pada apa yang dibutuhkan olehnya. Kehidupan beragama merupakan salah satu faktor kehidupan mental dan spiritual yang akan terbentuk melalui nilai-nilai diri yang dimiliki oleh individu.

Dengan hasil perhitungan analisis jalur, hubungan yang terjadi makin diperkuat dengan adanya konsep pengaruh. Artinya dimensi Konsekuensial, yang dalam hal ini berbentuk amalan-amalan agama yang dijalankan oleh para karyawan staf pelayanan dan staf administrasi CV Rabbani memberikan pengaruh yang berarti terhadap

terbentuknya komitmen pada organisasi dimana mereka bekerja, yakni di CV Rabbani. Dengan nilai koefisien jalur sebesar positif 0,658 maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh dimensi Konsekuensial akan menaikkan 43,3% taraf komitmen organisasinya. Amalan-amalan seseorang dalam kehidupan beragama merupakan implementasi dari nilai dan pedoman yang dijalankan terkait dengan kehidupan pada aspek lain. Di dalamnya terkandung bagaimana berhubungan dengan orang lain, menyikapi secara positif terhadap berbagai situasi yang dihadapi, termasuk dalam hal ini menyikapi positif situasi kerja yang dihadapinya. Situasi perusahaan yang sebenarnya belum sepenuhnya ideal masih dapat disikapi positif, karena sikap positif tersebut terbentuk dari pengaruh faktor amalan yang merupakan implementasi dari nilai keagamaan yang dianutnya.

Selain itu dihasilkan pula perhitungan pengaruh total dari seluruh dimensi *religious commitment* terhadap komitmen organisasi dengan nilai R-Square sebesar 0,311 atau 31,1%, artinya terbentuknya komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor *religious commitment* sebesar 31,1%, sedangkan sisanya sebesar 68,9% merupakan faktor yang berasal dari variabel diluar penelitian.

Terkait dengan penelitian yang dilakukan, maka variabel *religious commitment* pada dasarnya merupakan nilai yang dianut oleh seseorang, sehingga variabel ini dapat diklasifikasikan sebagai salah satu faktor dari karakteristik pribadi. Oleh karenanya dapat dipahami bahwa pengaruh yang dimunculkan hanya 31,1% . Dengan nilai peranan yang tidak terlalu besar ini dapat dikaitkan dengan masih adanya beberapa faktor lain yang memberikan sumbangan pada tinggi rendahnya komitmen organisasi. Sekalipun demikian kesesuaian nilai para karyawan melalui perwujudan dari kehidupan beragama dengan nilai-nilai yang berlaku di CV Rabbani tersebut mengarahkan karyawan tersebut untuk lebih dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Sekalipun masih terdapat faktor-faktor organisasional di CV Rabbani, dalam hal kebijakan manajemen ataupun pengelolaan SDM yang belum optimal dirasakan karyawan, namun dengan adanya kesesuaian nilai yang dianut, hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang berperan dalam membentuk komitmen organisasi. Oleh karenanya keberadaan faktor *religious commitment* tidak dapat diabaikan dalam pembentukan komitmen organisasi pada karyawan pelayanan dan staf administrasi CV Rabbani Bandung. Keberagamaan seseorang menurut Glock & Stark pada dasarnya tidak hanya mengkaitkan hubungan seseorang dengan Tuhannya, serta bagaimana mematuhi semua aturan yang diperlakukan, namun juga memiliki implikasi terhadap tatanan kehidupan lainnya, termasuk dalam menyikapi lingkungan sosial ataupun lingkungan pekerjaannya.

### **2.2.1 Kategorisasi *Religious Commitment* dan Komitmen Organisasi beserta aspek- aspeknya pada Karyawan CV Rabbani Bandung**

Sebagai pengayaan hasil penelitian, peneliti juga mendapatkan hasil kategorisasi dari ke dua variabel tersebut beserta aspek-aspeknya. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dapat digambarkan bahwa hampir sebagian besar karyawan (84,21%) memiliki taraf *religious commitment* yang tinggi dan 86,84% memiliki taraf komitmen organisasi yang tinggi pula. Bila melihat penyebaran aspek-aspeknya, maka dimensi konsekuensial adalah dimensi *religious commitment* yang memiliki taraf tinggi dengan persentasi yang paling tinggi, dibanding dimensi-dimensi lain. Sekalipun belum dilakukan penelitian secara eksperimental, namun tingginya *religious commitment* para

karyawan pelayanan dan staf administrasi dapat dikaitkan dengan keberhasilan program pembinaan keagamaan yang kental dan rutin dilakukan secara konsisten di CV Rabbani. Sejalan dengan penyebaran pada variabel *religious commitment*, maka penyebaran aspek-aspeknya juga berada pada taraf yang tinggi pula. Hanya saja bila dibandingkan dengan aspek lainnya, maka aspek adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, merupakan aspek yang kategori sedangnya paling banyak. Artinya, masih ada 23,68% karyawan yang berpeluang untuk keluar atau meninggalkan CV Rabbani.

### 3. Penutup

Berdasarkan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Faktor *Religious Commitment* yang dimiliki para karyawan staf pelayanan dan administrasi CV Rabbani Bandung memberi sumbangan peran sebesar 31,1% yang mempengaruhi tingginya Komitmen Organisasi.
2. Meski hanya menyumbang peran sebesar 31,1% namun variabel *Religious Commitment* tetap dapat dipertimbangkan sebagai salah satu faktor yang penting dalam membangun Komitmen Organisasi karyawan staf pelayanan dan administrasi di CV Rabbani Bandung. Ketaatan karyawan terhadap kehidupan keagamaan memberi pengaruh terhadap bagaimana terbangunnya komitmen mereka terhadap perusahaannya.
3. Diantara kelima dimensi *Religious Commitment*, maka dimensi Konsekuensial merupakan dimensi yang memiliki pengaruh paling besar, yakni dapat menaikkan taraf Komitmen Organisasi sebesar 43,3%. Artinya, intensitas amaliyah yang dilakukan oleh para karyawan staf pelayanan dan administrasi CV Rabbani Bandung memberi dampak yang cukup berarti terhadap peningkatan Komitmen Organisasinya.
4. Hampir seluruh karyawan CV Rabbani memiliki *Religious Commitment* dan Komitmen Organisasi pada taraf tinggi, meski masih ada beberapa yang berada pada taraf sedang.

### 4. Daftar Pustaka

- Ahyadi, Abdul A. 1995. *Psikologi Agama*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Ancok, Djamaludin. 1989. *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Universitas Gajah Mada.
- Ancok, Djamaludin & Nashori Suroso, Fuat. 1995. *Psikologi Islami. Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Baharuddin. 2004. *Paradigma Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beit-Hallahmi, B & Argyle, M. *The Psychology of Religious Behavior, Belief and Experience*. London and New York : Roviledge.
- Dister, N.S. 1988. *Pengalaman dan Motivasi Beragama*. Yogyakarta: Kanisius.
- Glock, C & R, Stark. 1965. *Religious And Society In Tension*. Chicago: Rand McNally.
- Jalaluddin. 2005. *Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Press.

- McGuire, Meredith B. 1981. *Religiism: The Social Contex*. California: Wodwoorth Inc.
- Miner, J. B. 1992. *Industrial-Organizational Psylchology*, McGraw-Hill International Editions,  
New York.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. 1982. *Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York
- Martono, N. 2010. *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*, Penerbit Gaya Media,  
Yogyakarta.
- Noor, Hasanuddin. 2009. *Psikometri: Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*, Fakultas Psikologi Unisba, Bandung.
- Porter, L.W. and Steers, R.M. 1991. *Motivation and Work behavior*, Fifth Edition, McGraw-Hill International Editions, Singapore.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, PT Indeks, Gramedia Group, Jakarta.
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Nonparametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES.
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.