

The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 7 | No.1

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BANK BNI KANTOR CABANG SERANG BANTEN

Yumhi* Okto Syafria Deddy**

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords: Leadership, Managerial Ability and Organizational Commitment.

Abstract

The level of commitment, both the company's commitment to employees, and between employees to the company is needed, because through these commitments a professional working climate will be created. This study uses a quantitative associative survey research method using regression analysis techniques. The population taken is employees with the status of having worked for more than three years without including employees of contract labor and voluntary labor. The population taken is 92 of the total number of existing employees as many as 162 employees. From the results of calculations using the formula above obtained a sample of 75 employees of Bank BNI Serang-Banten Branch Office. Based on the results of statistical calculations and data analysis that have been described in the previous chapter, it can be concluded that, there is an influence between leadership on organizational commitment. An increase in leadership will increase organizational commitment. There is an influence between managerial ability on organizational commitment. Increasing managerial abilities will increase organizational commitment. There is an influence between leadership and managerial abilities on organizational commitment. An increase in leadership and managerial abilities will increase organizational commitment.

Corresponding Author:

yumhiahmad@yahoo.co.id
syafriadeddyokto@gmail.com

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 7 Nomor 1
Januar – April 2020
ISSN 2407-6325
Hal. 35-48

©2020 APJMS. All rights reserved.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan, karena melalui komitmen - komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi . Populasi yang diambil adalah karyawan dengan status sudah berkerja lebih dari tiga tahun tanpa menyertakan pegawai Tenaga Kerja Kontrak dan Tenaga Kerja Sukarela. Populasi yang diambil adalah 92 dari seluruh jumlah karyawan yang ada sebanyak 162 karyawan. Dari hasil perhitungan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar 75 karyawan Bank BNI Kantor Cabang Serang- Banten. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa, Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Peningkatan pada kepemimpinan akan meningkatkan komitmen organisasi. Terdapat pengaruh antara kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi . Peningkatan kemampuan manajerial akan meningkatkan komitmen organisasi. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi. Peningkatan pada kepemimpinan dan kemampuan manajerial akan meningkatkan komitmen organisasi.

Pendahuluan

Industri perbankan Indonesia dalam dua tahun berturut - turut, mengalami pelemahan fungsi intermediasi. Ini terlihat dari pertumbuhan kredit yang lemah, masing - masing berkisar 8 - 9 persen saja. Penyulut melemahnya aktivitas kredit perbankan, karena kurangnya permintaan kredit oleh dunia usaha di tengah perlambatan ekonomi global, terutama melemahnya perekonomian Tiongkok. Kondisi tersebut kurang lebihnya masih berlanjut di 2017, di mana proyeksi pertumbuhan kredit perbankan nasional hanya akan berkisar 9 - 11 persen. Sedikit lebih baik, karena didorong oleh serapan kredit di sektor infrastruktur pemerintah, yang memberi *multiplier effects* ke permintaan kredit ke subsektor lainnya, antara lain bangunan, konstruksi, material (khususnya semen, besi, baja, gipsum, kayu dan kayu olahan).

Sektor eceran juga akan menggeliat sebagai dampak aktivitas ekonomi. Apalagi indeks kepercayaan konsumen Indonesia Tahun 2016 terbaik ketiga setelah India dan Filipina, di antara 14 negara Asia yg disurvei oleh AC Nielsen. Dengan demikian kombinasi permintaan kredit produktif dari segmen *wholesale*, *middle*, dan usaha kecil menengah (UKM) baik untuk kredit modal kerja (KMK) maupun kredit investasi (KI) akan membaik, disertai perbaikan serapan kredit konsumtif di sektor ritel. Kiryanto (2013 : 2)

PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk adalah perusahaan yang berbasis di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan. Ini beroperasi dengan nama Bank BNI atau BNI. Produk dan layanan utama perusahaan termasuk kartu kredit, rekening tabungan, giro dan deposito tetap, serta berbagai jenis pinjaman, seperti pinjaman perumahan dan pinjaman konsumen lainnya. Selain perbankan

konvensional, ia juga menawarkan layanan perbankan syariah melalui anak perusahaannya, PT Bank BNI Syariah. Anak perusahaan lainnya termasuk PT BNI *Life Insurance*, yang menyediakan asuransi jiwa; PT BNI *Multifinance*, yang bergerak dalam bisnis pembiayaan; PT BNI *Securities*, yang menyediakan layanan penjaminan emisi dan perantara, dan BNI *Remittance Ltd*, yang menawarkan layanan pengiriman uang, (markets, : 4)

Terdapat sejumlah 162 Karyawan yang berkerja pada PT. Bank BNI Serang - Banten yang terdiri dari, 1 Kantor Cabang Utama (KCU) Serang dan 8 Kantor Cabang Pembantu (KCP), yaitu Pandegelang, Keragilan, Rangkasbitung, Labuan, Pasar Rau, Kampus Untirta, Serang City, dan Malimping. Karyawan bagi BNI, merupakan unsur yang paling penting, karena bisnis jasa yang dikelola BNI ini didorong pergerakannya oleh unsur sumberdaya manusia atau karyawan. Untuk mengoptimalkan peran karyawan perlu adanya dukungan komitmen organisasi yang jelas. Komitmen organisasi yang dimaksud adalah komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan, karena melalui komitmen - komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah kepemimpinan dan kemampuan manajerial. Kepemimpinan (Yukl, 2014) adalah kegiatan mempengaruhi orang lain untuk lebih berupaya dalam mengarahkan tenaga dalam tugasnya, atau mengubah perilaku mereka. Ming dan Chen (2012: 231) mengemukakan bahwa komitmen

organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk memelihara dan menjaga hubungan yang sangat berharga antara para karyawan dengan organisasinya. Sedangkan kemampuan manajerial menurut Yoder (2011:210) adalah suatu bentuk keterampilan, yang meliputi kecakapan untuk mengarahkan pemikiran dan fisik dalam bentuk kinerja yang meliputi segala bentuk tindakan, yang kemungkinan terjadi secara menyeluruh untuk mencapai kualitas. Dari pengamatan lapangan komitmen organisasi dari sisi perusahaan ditemukan data sebagai berikut, remunerasi termasuk gaji sudah *standard* perbankan yang ada, namun tunjangan yang lain dirasakan kurang maksimal, jika dibandingkan dengan perusahaan yang bergerak pada sektor bisnis sejenis, target kerja yang cukup ketat terutama pada divisi tertentu memerlukan *back up* dari perusahaan yang penuh terutama pada bagian penagihan kredit macet, karena ini terkait dengan keselamatan seseorang, fakta yang ada dukungan dirasakan sangat normative, sehingga para karyawan perlu melakukan redesign serta lobi yang optimal untuk mendapatkan perlindungan dari pihak – pihak lainnya, pendelegasian wewenang dari pimpinan tidak jelas, karena terkait dengan aturan yang berubah secara cepat, terutama pada sektor kredit retail dan kebijakan komposisi kredit, pemimpin belum optimal mengarahkan kepada bawahan terkait kebijakan yang baru dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bank Indonesia .

Hal lainnya adalah kemampuan manajerial pemimpin dalam mengatur bawahan dirasakan kurang optimal, pengarahan kurang jelas dan tidak detail pada tataran operasional, sehingga banyak karyawan mencari – cari format sendiri dilapangan, ketika menemukan permasalahan dan kasus - kasus yang

bervariasi, *Standard Operating Prosudure (SOP)* cukup baku dan ketat, serta kaku sangat menyulitkan kondisi dilapangan, kebijakan kurang lepas, “dilepas kepalanya ekornya depegang dengan cukup kencang”. Untuk administrasi dan pelaporan, waktu yang digunakan ternyata perlu evaluasi, Karena banyak karyawan yang terjebak pada kecepatan waktu dan berlomba dengan waktu, mengejar *quantity* bisa jadi akan menimbulkan bias *quality* (mutu), misalnya pada karyawan yang ditugaskan pada *pront office* waktu yang diberikan untuk seorang kasir cukup singkat, sehingga ini banyak menimbulkan masalah pada pengimputan uang nasabah atau pada pembayaran uang nasabah.

Beberapa aspek yang krusial yang ada pada bank BNI KCU Serang – Banten serta dorongan pada perubahan yang konstruktif, pada tataran normatif, serta objektivitas yang mungkin dapat diarahkan pada evaluasi bersama nantinya mendorong pada konsep kearah perubahan yang signifikan akan pentingnya komitmen organisasi yang jelas baik pada perusahaan maupun karyawan. Aspek inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti tentang komitmen organisasi yang dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan dan kemampuan manajerial secara matang dan sehat. Alokasi infrastruktur sumber daya manusia secara merata yang ada di BNI KCU Serang - Banten dapat dioptimalkan dengan kapasitas dan kompetensi pemimpin yang berkepemimpinan yang baik, mumpuni dan terampil baik aspek teknis dan manajerial.

Kajian Pustaka

Komitmen Organisasi

Ming dan Chen (2012: 201) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk memelihara dan menjaga

hubungan yang sangat berharga antara para karyawan dengan organisasinya. Dalam Alquran mengatakan bahwa hubungan baik antar sesama ini dituangkan dalam ayat yang berkenaan dengan hablum minan nas, (hubungan sesama manusia, hubungan antara pegawai dengan atasan dan hubungan antara pegawai dengan pegawai bahkan dengan bawahan. Allâh Azza wa Jalla berfirman :

Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi wali (penolong) bagi sebagian yang lain. [at-Taubah/9:71]

Dalam ayat yang lain seorang mukmin harus taat kepada Allah dan rasulnya dan taan kepada pimpinan, sepanjang pimpinan memerintahkan untuk kebaikan. Pada BNI Cabang Serang seorang pegawai harus taat dan patuh pada pimpinannya, yaitu dengan cara melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku, sesuai ketentuan organisasi seperti dalam alqurana disebutkan

“Taatlah kepada Allah dan taatlah kepada Rasul dan Ulil Amri diantara kalian.” (At-Thabari 4/151)

Meyer et al.,(2012: 34) mengajukan tiga komponen dimensi komitmen organisasi dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yang terdiri dari:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), Komitmen efektif ini adalah dikaitkan dengan komitem para karywan terhadap organisasi yang dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan tepat sasaran. Tepat guna dan tepat hasil.
2. *Continuance commitment* (komitmen berlanjut), Kemitmen ini mendatangkan loyalitas dan mendorong setiap karyawan dan organisasi secara berkelanjutan selalu menjaga

komitmennya.

3. *Normative commitment* (komitmen normatif). Komitmen Normatif merujuk pada perasaan karyawan atas kewajiban untuk tetap bersama dengan organisasi berdasarkan motivasi untuk menyesuaikan diri terhadap norma sosial, komitmen kepada organisasi sesuai dengan ketentuan yang umum saja.

Greenberg dan Baron (2011: 71) mengemukakan konsekuensi dari komitmen organisasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. *Committed employees are likely to withdraw dan*
2. *Committed employeesare willing to make sacrifices for the organization.*

Kemudian disisi yang lain Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: *Job enrichment* (Pemer kaya Pekerjaan), (*Personal interest and company vision in one goal* (Keselarasan antara ketertarikan individu dengan tujuan dari suatu oraganisasi), dan *Recruit andselect employee with company standart value* (Melakukan rekrutmen dan memilih karyawanbaru yang memiliki nilai-nilai yang sesuai denganorganisasi).

Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai kekuatan relatif pengidentifikasian individu terhadap keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Komitmen tersebut umumnya dapat ditandai dengan setidaknya tiga faktor, yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan organisasi

keanggotaan.

Komitmen juga membuat organisasi memperhatikan keterampilan khusus dan memperoleh pengalaman atau hubungan sosial yang tidak dapat direplikasi dengan mudah di tempat lain dan akan memerlukan investasi yang sangat besar untuk memulai, dengan kata lain, "Sunk Cost" yang dipertimbangkan untuk perluasan.

Kepemimpinan

Gibson at al, (2012 : 67) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah usaha untuk menggunakan pengaruh pemimpin terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

terdapat tiga model gaya yang biasa dipakai untuk mempengaruhi orang lain, yaitu: (1) Gaya transaksional (2) Transformasional dan (3) Laissez-fire. Kemudian menurut Wehrich dan Knootz (2015:396) *leadership is defined as influence, that is, the art or process of influencing people so that they will strive willingly and enthusiastically toward the achievement of group goals*. Pengertian tersebut mengemukakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai pengaruh dalam proses memengaruhi seseorang sehingga mereka akan berusaha secara sukarela dan antusias terhadap pencapaian tujuan kelompok atau organisasi. Dimana artinya adalah setiap orang harus didorong untuk mengembangkan tidak hanya kemauan untuk bekerja tetapi juga kemauan untuk bekerja dengan semangat dan keyakinan.

Masalah kepemimpinan mendapat perhatian dari berbagai ahli, karena gejala ini menunjukkan peranannya yang seringkali menentukan di dalam hidup bernegara dan bermasyarakat. Kepemimpinan tidak hanya berarti memimpin terhadap manusia, tetapi juga

mempimpin terhadap perubahan. Oleh sebab itu *leadership is a complex phenomenon involving the leader, the followers, and the situation*. Artinya adalah kepemimpinan adalah fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, pengikut, dan situasi. Selanjutnya menurut Newstrom (2007:159) menyatakan bahwa *Leadership is the process of influencing and supporting others to work enthusiastically toward achieving objectives*. Artinya kepemimpinan merupakan suatu proses mengatur dan membantu orang lain agar bekerja dengan benar untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan secara umum, dapat dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang aktif, agresif, direktif, terstruktur, dan berorientasi terhadap tugas dapat memiliki hasil yang positif awal dalam tujuan organisasi. Menurut Krietner dan Kinicki (2010:289) *“leadership styles along a somewhat different line, experts in the area of leadership contend that different leadership styles are needed as work groups develop.”* Dimana artinya adalah para ahli di bidang kepemimpinan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda dibutuhkan sebagai kelompok kerja yang berkembang.

Dijelaskan oleh Newstrom (2014) bahwa *“the total pattern of explicit and implicit leaders actions as seen by employees is called leadership style”*. Dapat diartikan bahwa itu merupakan kombinasi konsisten filsafat, keterampilan, sifat, dan sikap yang diperlihatkan dalam perilaku orang.

Kemampuan Manajerial

Hadis riwayat Imam Thabrani menjelaskan bahwa:

Artinya:“ Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan

secaraItqan/professional

Kemampuan (*ability*) terdiri atas dua konsep dasar, yaitu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), konsep keterampilan ditentukan dari sesuatu yang dapat dilakukan seseorang berdasarkan konsep pengetahuan yang dimilikinya. Keterampilan manusia ini merupakan kemampuan seseorang bagaimana mempengaruhi orang lain dalam sebuah struktur organisasi yang sama. Sedangkan pengetahuan keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki di bawah sadar yang merupakan bagian dari sesuatu yang dipikirkan manusia lebih dari sekedar selera, sehingga menjadi sebuah konsep. Konsep tersebut diperoleh melalui kesadaran dan pengalaman.

Menurut Yoder (2010 : 214) kemampuan adalah suatu bentuk keterampilan, yang meliputi kecakapan untuk mengarahkan pemikiran dan fisik dalam bentuk kinerja yang meliputi segala bentuk tindakan, yang kemungkinan terjadi secara menyeluruh untuk mencapai kualitas. Pada posisi yang tertinggi disebut spesialisasi atau kepakaran yang tinggi.

Terdapat beberapa jenis kemampuan, menurut Norman (2013:13-14); (a) kemampuan akademik. Seseorang yang mempunyai kemampuan akademik akan engan mudah mempelajari suatu buku atau pelajaran; mereka mampu menggunakan symbol verbal dan abstrak. Dengan demikian seseorang harus mempunyai tingkat kemampuan akademik yang cukup untuk sukses di perguruan tinggi, (b) kemampuan fisik, kondisi yang dapat dilihat adalah dari segi koordinasi otot fisik. Kondisi ini juga merupakan kemampuan untuk mengatasi situasi saat bekerja, (c) kemampuan dalam permesinan, meliputi kemampuan dla mengurus peralatann dan mesin, (d) kemampuan juru tulis, meliputi ketelitian

dalam menyalin, membaca dan menangani seorang figure, yang memerlukan kerapihandalam merinci sesuatu, (e) kemampuan arstistik, meliputi komunikasi dengan ide-ide dan emosi sebagai bentuk lain selain bahasa, (f) kemampuan sosial ialah kemudahan bekerja berupa keefiktifan dan kreativitas dengan orang lain.

Terdapat tiga aspek yang termasuk di dalam kemampuan manajemen, yaitu: (1) kemampuan teknis; kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan perlengkapan yang dibutuhkan bagi pelaksanaan tugas khusus yang didapat melalui pengalaman, pendidikan dan pelatihan, (2) kemampuan kemanusiaan, kemampuan dan penilain dalam bekerja dengan dn melalui manausia, termasuk juga memahami atsa movitasi dan aplikasi atas kepemimpinan yang efektif, (3) kemampuan konseptual; kemampuan untuk memahami kompleksitas dari seluruh organisasi sehingga seseorang untuk bertindak sesuai dengan tujuan dari organisasi secara kesekuruhan dan tidak didasari atas tujuan kelompok.

Di samping tiga kemampuan dasar tersebut terdapat kemampuan yang keempat yaitu kemampuan disain, yang didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam suatu cara yang menguntungkan perusahaan. Beberapa pegawai walaupun mempunyai motivasi yang tinggi, biasanya tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang baik. Kemampuan dalam mengatasi keahlian mempunyai peranan penting dalam kehidupan perilaku individu dan penampilan.

Menurut Ivanevich (2012:94) Kemampuan adalah ciri dari sesuatu yang disyahkan pada diri seseorang untuk melakukan sesuatuyang berhubungan dengan kecakapan mental dan fisik.

Kemampuan –kemampuan tersebut di atas harus didukung oleh kualitas manajerial, yaitu kualitas fisik, mental (kemampuan untuk memahami dalam pembelajaran, penilaian, kekutan mental, dan kemampuan beradaptasi), moral (kemauan dalam memikul tanggung jawab, kerja, inisiatif, loyal harga diri), pendidikan/pengetahuan umum, teknis, dan pengalaman). Seorang manajer adalah seorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran oransiasi.

Kemampuan yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan segala sumber daya baik materil maupun non materil melalui kegiatan : (1) mengidentifikasi masalah; (2) mengumpulkan, mengolah data dan informasi; (3) mampu merumuskan faktor eksternal dan internal; (4) memilih alternatif pilihan tindakan untuk menyelesaikan masalah; (5) mengambil keputusan yang tepat; (6) menetapkan alat dan metode yang tepat; (7) merumuskan pengalokasian anggaran berdasarkan skala prioritas intensif secara adil, tranparansi serta akuntanbel ketika melaksanakan tugasnya”.

Artinya, sebagai pemimpin perlu melakukan *job description* tugas dan tanggungjawab bawahan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, membangkitkan motivasi untuk mencapai tujuan. Menjalin komunikasi yang baik dengan para bawahan, mitra kerja dan semua pihak yang berhubungan dengan pekerjaannya. Komunikasi yang baik tidak cukup dengan perkataan, tapi dengan contoh-contoh yang baik, dengan pengumuman-pengumuman, baik melalui pengumuman di papan tulis, surat edaran, faksimile, telepon dan lain-lain, sehingga apa yang diinginkan pemimpin dapat dipahami bahwan dengan jelas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi. Noor (2012:41) menyatakan bahwa analisis korelasional adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berregresi.

Kekuatan pengaruh antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien regresi dan koefisien korelasi yang berhubungan dengan angka bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien korelasi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistic berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

Populasi

Menurut, Noor (2014), “populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian. Demikian yang diungkapkan Sugiyono (2015). Populasi yang diambil adalah karyawan dengan status sudah berkerja lebih dari tiga tahun tanpa menyertakan pegawai Tenaga Kerja Kontrak dan Tenaga Kerja Sukarela. Populasi yang diambil adalah 92 dari seluruh jumlah karyawan yang ada sebanyak 162 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62) dan dijelaskan pula oleh (Noor, 2014). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Menurut Sugiyono (2010:63), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur

populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dari hasil perhitungan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar 75 karyawan Bank BNI Kantor Cabang Serang- Banten

Teknik Analisa Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan korelasional yaitu hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Di mana jika variabel dependen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independennya menyebabkan perubahan variabel dependen.

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitianpun akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan computer dengan program SPSS versi 20.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik. Analisis yang dilakukan dengan dua cara, yaitu.

1. Statistik deskriptif: Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga: rata-rata, simpangan baku, modus, median, dan distribusi frekuensi. Setelah harga-harga tersebut diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan membuat dan menampilkan histogram dari masing-masing skor variabel penelitian.
2. Statistik inferensial: Analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan agar kesimpulan yang dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digeneralisasikan. Langkah awal dalam pengujian hipotesis adalah terkait dengan persyaratan analisis. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum

melakukan analisis regresi dan korelasi sebagai pengujian hipotesis adalah: (1) sampel harus diambil acak dan memenuhi sampel minimum, (2) skor variabel untuk setiap kelompok harus berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal, dan (3) untuk kelompok X, varians S^2_x harus sama. Mengingat syarat pertama telah terpenuhi pada saat penetapan dan pengambilan data, maka dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki ditribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorv Smirnov (K-S).

Setelah persyaratan analisis sudah terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi sebagai dasar untuk melakukan analisis jalur. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus Product Moment dari Pearson menurut Sudjana (2003:47), dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien korelasi untuk masing-masing hubungan yang telah dikonstruksikan.

Hipotesis Statistika

Peneliti mengajukan Hipotesis statistik sebagai berikut

1. Pengujian pengaruh X1 terhadap Y

$$H_0 : \beta Y_1 \leq 0$$

$$H_1 : \beta Y_1 > 0$$

2. Pengujian pengaruh X2 terhadap Y

$$H_0 : \beta Y_2 \leq 0$$

$$H_1 : \beta Y_2 > 0$$

3. Pengujian pengaruh X1 dan X2 secara bersama sama terhadap Y

$$H_0 : \beta Y_3 \leq 0$$

$$H_1 : \beta Y_3 > 0$$

Hasil dan Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian yang bersifat korelasional. Data diperoleh berasal dari instrumen yang berbentuk kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sebelum digunakan untuk menguji antar variabel sesuai dengan jalur yang telah dibangun, data tersebut harus melewati beberapa persyaratan. Syarat yang harus dipenuhi dengan melakukan analisis jalur adalah hubungan antar variabel-variabel dalam model harus linier, dengan demikian langkah awal yang akan dilakukan adalah melakukan analisis regresi. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji kenormalan dan uji linieritas data. Oleh karena itu sebelum melakukan analisis, terdapat dua pengujian awal yang mutlak dilakukan yaitu: 1) uji normalitas data, 2) uji linieritas dan signifikansi regresi.

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas variabel Kepemimpinan (X_1), Kemampuan Manajerial (X_2) dan Komitmen Organisasi (Y) yaitu :

Tabel Uji Normalitas (X_1), (X_2), dan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Kemampuan Manajerial	Komitmen Organisasi
N		75	75	75
Normal Parameters ^{ab}	Mean	56.3467	53.9467	56.5867
	Std. Deviation	9.91926	9.40801	8.03555
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.121	.080	.116
	Negative	-.058	-.076	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		1.044	.692	1.009
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.226	.724	.261

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Output SPSS Versi 20*

Merujuk pada hasil perhitungan di atas, nilai Asy.p. sig. (2-tailed) menunjukkan harga = 0,226. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov–Smirnov (KS) pada $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa harga Asymp Sig. (0,226) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data

variabel X_1 berasal dari data yang berdistribusi normal.

Merujuk pada hasil perhitungan di atas, nilai Asy.p. sig. (2-tailed) menunjukkan harga 0,724. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov–Smirnov (KS) pada $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa harga Asymp Sig. (0,724) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel X_2 berasal dari data yang berdistribusi normal.

Merujuk pada hasil perhitungan di atas, nilai Asy.p. sig. (2-tailed) menunjukkan harga 0,261. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov–Smirnov (KS) pada $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa harga Asymp Sig. (0,261) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel Y berasal dari data yang berdistribusi normal.

Uji Linieritas Regresi dan Signifikansi Regresi Y atas X_2

Berdasarkan hasil perhitungan data melalui ANOVA, diketahui bahwa koefisien arah regresi b adalah 0,375, sedangkan harga konstanta a sebesar 36,363. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 36,363 + 0,375X_2$. Keberartian dan kelinieran pasangan variabel ini terlebih dahulu diuji melalui uji F regresi dan uji F tuna cocok. Hasil pengujian untuk kedua jenis uji F tersebut disajikan dalam bentuk rangkuman pada tabel berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	920.446	1	920.446	17.418	.000 ^b
Residual	3857.740	73	52.846		
Total	4778.187	74			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.363	4.918		7.394	.000
Kemampuan Manajerial	.375	.090	.439	4.173	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 36,363 + 0,375X_2$ mempunyai $F_{hitung} = 17,418 > F_{tabel} = 3,97$ pada Probabilita = 0,05. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan. Hal ini menegaskan bahwa persamaan regresi tersebut bersifat linier. Dengan demikian, persamaan regresi $\hat{Y} = 36,363 + 0,375X_2$ tersebut adalah sangat signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan kemampuan manajerial (X_2) sebanyak satu satuan, akan terjadi kenaikan komitmen organisasi (Y) 0,375. Lebih umum lagi bahwa kenaikan kemampuan manajerial sebesar 100% diikuti oleh kenaikan komitmen organisasi sebesar 37,50%. Dengan kata lain bahwa setiap peningkatan satu skor variabel X_2 mengakibatkan peningkatan variabel Y sebesar 0,375 pada konstanta 36,363.

Uji Linieritas Regresi dan Signifikansi Regresi Y atas X_1 dan X_2

Berdasarkan hasil perhitungan melalui ANOVA, diketahui bahwa koefisien arah regresi b adalah $0,143X_1$ dan $0,326X_2$, sedangkan harga konstanta a sebesar 30,968. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 30,968 + 0,143X_1 + 0,326X_2$. Keberartian dan kelinieran pasangan variabel ini terlebih dahulu diuji melalui uji F regresi. Hasil pengujian untuk uji F tersebut disajikan dalam bentuk rangkuman pada tabel berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1052.909	2	526.454	10.175	.000 ^b
Residual	3725.278	72	51.740		
Total	4778.187	74			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.968	5.920		5.231	.000
Kepemimpinan	.143	.089	.176	1.600	.114
Kemampuan Manajerial	.326	.094	.382	3.467	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Output SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 30,968 + 0,143X_1 + 0,326X_2$ mempunyai $F_{hitung} = 10,175 > F_{tabel} = 3,12$ pada Probabilita = 0,05. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan. Hal ini menegaskan bahwa persamaan regresi tersebut bersifat linier.

Dengan demikian, persamaan regresi $\hat{Y} = 30,968 + 0,143X_1 + 0,326X_2$ tersebut adalah sangat signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan kepemimpinan (X_1) 0,143. Lebih umum lagi bahwa kenaikan kepemimpinan sebesar 100% diikuti oleh kenaikan komitmen organisasi sebesar 14,30% Dengan kata lain bahwa setiap peningkatan satu skor variabel X_1 mengakibatkan peningkatan variabel Y sebesar 0,143 pada konstanta 30,968 dan kenaikan kemampuan manajerial (X_2) sebanyak satu satuan, akan terjadi kenaikan komitmen organisasi (Y) 0,326. Lebih umum lagi bahwa kenaikan kemampuan manajerial sebesar 100% diikuti oleh kenaikan komitmen organisasi sebesar 32,60% Dengan kata lain bahwa setiap peningkatan satu skor variabel X_2 mengakibatkan peningkatan variabel Y

sebesar 0,326 pada konstanta 30,968.

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

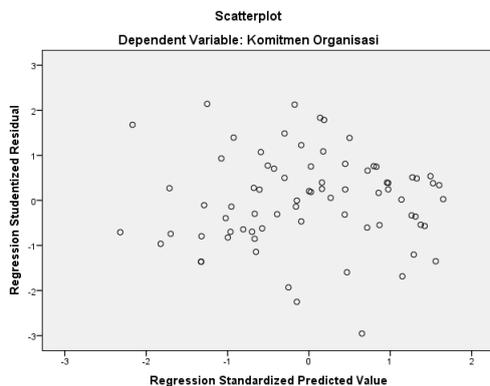
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan	.894	1.119
Kemampuan Manajerial	.894	1.119

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Output SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa model regresi tersebut bebas dari Multikolinieritas karena mempunyai nilai VIF disekitar angka 1, yaitu Kepemimpinan = 1,119, dan Kemampuan Manajerial = 1,119 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 , yaitu untuk Kepemimpinan = 0,894 dan untuk Kemampuan Manajerial = 0,894.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas menunjukkan pancaran data tidak menunjukkan suatu pola tertentu, misalnya pola masuk kekanan atas atau menurun ke atas kiri atau pola tertentu lainnya ini menunjukkan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.469 ^a	.220	.199	7.19305	1.753

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS 20

Dari perhitungan diatas $1,3283 < 1,753 < 1,6375$, menunjukkan tidak terjadi autokolerasi

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.469 ^a	.220	.199	7.19305	1.753

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS 20

Dari hasil output SPSS diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,220 atau 22%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial) memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebesar 22%, sedangkan sisanya 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Atas dasar hasil uji hipotesis yang dilakukan maka disajikan diskusi atas hasil uji hipotesis penelitian. Ada tiga hipotesis yang diuji pada penelitian ini dan terbukti tiga hipotesis tersebut menunjukkan pengaruh dan signifikan Pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan untuk masing-masing pengaruh variabel kepemimpinan (X₁) terhadap komitmen organisasi (Y), kemampuan manajerial (X₂) terhadap komitmen organisasi (Y), kepemimpinan (X₁) dan kemampuan manajerial (X₂) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (Y), sebagai berikut :

Kepemimpinan (X_1) dengan Komitmen Organisasi (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan spss diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 42,875 + 0,243X_1$. dan mempunyai $t_{hitung} = 2,691 > t_{tabel} = 1,993$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut signifikan fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya korelasi jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepemimpinan X_1 berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Y.

Kemampuan Manajerial (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan spss diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 36,363 + 0,375X_2$. dan mempunyai $t_{hitung} = 4,173 > t_{tabel} = 1,993$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut signifikan fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya korelasi jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kemampuan Manajerial X_2 berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Y.

Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Manajerial (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y12} > 0$$

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan spss diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 30,968 + 0,143X_1 + 0,326X_2$. dan mempunyai $F_{hitung} = 10,175 > F_{tabel} = 3,12$ pada probabilitas = 0,05. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut signifikan fakta ini mengungkapkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya korelasi jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepemimpinan X_1 dan Kemampuan Manajerial X_2 berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Y.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan spss diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 42,875 + 0,243X_1$. dan mempunyai $t_{hitung} = 2,691 > t_{tabel} = 1,993$. Dan taraf signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut signifikan fakta ini mengungkapkan bahwa dapat diinterpretasikan bahwa Kepemimpinan X_1 berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Y.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Karena dalam suatu organisasi kepemimpinan sangat penting untuk dapat membuat pegawai memegang teguh pada komitmen yang sudah diterapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan spss diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 36,363 + 0,375X_2$ dan mempunyai $t_{hitung} = 4,173 > t_{tabel} = 1,993$. Dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut signifikan fakta ini mengungkapkan bahwa dapat diinterpretasikan bahwa Kemampuan Manajerial X_2 berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Y.

Karna komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial. Kemampuan manajerial kemampuan untuk mengatur, mengkoordinasikan dan menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan manajerial tidak begitu saja muncul. Kemampuannya ini lahir dari suatu proses pengamatan dan belajar. Bukti dari kemampuan manajerial adalah sejauh mana kelompok kerja yang dipimpinnya mampu berkinerja secara optimal.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial secara bersama sama Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan spss diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 30,968 + 0,143X_1 + 0,326X_2$ dan mempunyai $F_{hitung} = 10,175 > F_{tabel} = 3,12$ pada probabilitas = 0,05. Dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut signifikan mengungkapkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya dapat diinterpretasikan bahwa Kepemimpinan X_1 dan Kemampuan Manajerial X_2 berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Y

Kesimpulan

Dari penelitian ini didapat kesimpulan faktor-faktor langsung mempengaruhi komitmen organisasi di bank BNI Cabang Serang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Peningkatan pada kepemimpinan akan meningkatkan komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh antara kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi. Peningkatan kemampuan manajerial akan meningkatkan komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi. Peningkatan pada kepemimpinan dan kemampuan manajerial akan meningkatkan komitmen organisasi.

Menganalisis dari hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat ditarik implikasi penelitian sebagai berikut:

1 Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, Jika kepemimpinan diperbaiki, maka komitmen organisasi akan meningkat. Kepemimpinan dapat diperbaiki dengan cara, pelatihan kepemimpinan, penugasan, perolongan atau mutasi jabatan, promosi, pemberian tunjangan jabatan yang pantas, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan formal ketingkat yang lebih tinggi.

2 Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi

Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi, Artinya Jika Kemampuan Manajerial ditingkatkan, maka

Komitmen Organisasi akan meningkat, kemampuan manajerial ditingkatkan dengan cara memberikan peningkatan kapasitas pemimpin, diberikan penugasan, diberikan tanggung jawab dan fasilitas yang mendukung.

3 Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan dan kemampuan manajerial berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Artinya, Jika kepemimpinan dan kemampuan manajerial meningkat, maka komitmen organisasi akan meningkat, kepemimpinan dan kemampuan organisasi dapat diperbaiki dengan cara, pelatihan kepemimpinan, penugasan, perolongan atau mutasi jabatan, promosi, pemberian tunjangan jabatan yang pantas, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan formal ketingkat yang lebih tinggi, diberikan tanggung jawab dan fasilitas yang mendukung.

Daftar Pustaka

Chen, Ming, C., & sun, y. c. (2012). assessing the effects of different multimedia materials on emotions and learning performance for visual and verbal style learners. . computer and education .

Dale Yoder, Personal Managemen and Industrial Relation (USA : Prentice, 2010).

Gary Yukl, Leadership in Organizations, (USA: Pearson), 2010.

Gibson et al., Organizations ; Behavior, Structure, Processes 13th, (Singapore., Mc Graw-Hill International Edition, 2012).

Graw-Hill, 2008).

Jerald Greenberg, and Robert A. Baron,

Organizational Behavior (New Jersey : Pearson Prentice-Hall, 2000).

Jerald Greenberg, and Robert A. Baron, Organizational Behavior (New Jersey : Pearson Prentice-Hall, 2008).

John M. Ivancevich, Robert Konopaske and Michael T. Matteson, Organization Behavior and Management (Singapore:McGraw-Hill, 2012.).

John W. Newstrom and Davis Newstrom, Organization Behavior 12th, Human Behavior at Work, (Singapore: McGraw-Hill, 2002).

Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian (Jakarta: Kencana, 2012).

Keith Davis and John Newstrom, Human Behavior at Work: Organizational Behavior (Singapore:McGraw-Hill, 2002).

KIryanto. (2013). Analisis Pengaruh Penerapan Struktur Pengendalian Intern Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam memenuhi Kewajiban Pajak Penghasilannya. Ekobis Vol 1 No 1, 41-52.

Norman Feingold and Swerdloff, Sol Occupations and Careers (USA : McGraw-Hill, Inc, 1969).

Robert Kreitner and Angelo Kinicki. Organization Behavior (Singapore MCGraw-Hill, 2010).

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, Organizational Behavior 8th, (Singapore: Mc

Sudjana, Teknik Analisis Regresi dan Korelasi (Bandung: Transito, 2003).

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta Bandung.