

Pengaruh Inovasi Program Kemanusiaan Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada *Asia Muslim Charity Foundation* (Menggunakan Analisis Jalur)

Ahmad Faisal Siregar¹, M. Romli²

¹Yayasan Muslim Asia

Jl. Slamet Riyadi, Matraman, Jakarta Timur

ical_sir@yahoo.co.id

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Jalan Kayu Jati Raya No. 11A, Rawamangun, Jakarta Timur

romli_yayah@yahoo.com

Abstrak– Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh inovasi program kemanusiaan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Asia Muslim Charity Foundation. Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatori, yaitu metode penelitian dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel. Agar sampel dalam penelitian ini dikatakan *representative*, maka metode dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat presisi (kesalahan) sebesar 5 % dan diperoleh sebanyak 99 karyawan yang dijadikan objek penelitian dimana semua karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai pengumpulan data utama, didukung oleh wawancara dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi program kemanusiaan, kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi program kemanusiaan, serta budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap inovasi program kemanusiaan melalui kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation*.

Kata Kunci: Inovasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Menurut data dari Badan Pusat Statistik yang di publikasikan pada tahun 2014 (BPS, 2014), Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia dengan jumlah pulau 17.504 dan populasi penduduk mencapai 252.164.800 jiwa. Penduduk Indonesia terdiri dari berbagai macam suku/etnis, budaya dan agama. Sumber daya manusia dan sumber daya alam di Indonesia melimpah, namun ironinya masih banyak permasalahan sosial, ekonomi dan kemanusiaan yang mendera bangsa ini.

Ada 5 masalah sosial utama yang dihadapi bangsa Indonesia yaitu kemiskinan, pendidikan, pengangguran, konflik komunal, dan kriminalitas anak (Pidato Wapres Republik Indonesia 2012). Sedangkan data terbaru yang dipublikasikan oleh BPS dalam *BPS Statistic Indonesia Book* (2015), tentang masalah kemiskinan, Indonesia memiliki 27.727.780 orang miskin atau 10,96% dari total populasi penduduk Indonesia termasuk di dalamnya tingkat kesenjangan ekonomi yang sangat tinggi. Di bidang pendidikan, masih ada 12 juta anak putus sekolah dan 6,08 juta orang buta aksara yang diikuti dengan tingkat pengangguran mencapai 6,9 juta orang. Konflik komunal yang berbasis pada isu agama dan etnis masih sering terjadi apalagi setelah kran demokrasi di Indonesia dibuka lebar-lebar. Konflik yang berbasis pada isu agama dan etnis ini sangat sulit dikendalikan bahkan melampaui batas-batas geografis.

Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) merupakan salah satu organisasi sosial yang dibentuk oleh masyarakat khususnya kaum muslimin dengan tujuan membantu negara dalam memecahkan permasalahan sosial di Indonesia. *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) telah lama berkibrah di Indonesia dan berperan aktif dalam bidang sosial, kemanusiaan dan keagamaan bekerjasama dengan berbagai organisasi kemasyarakatan termasuk Persyarikatan Muhammadiyah di berbagai daerah. Banyak program sosial yang telah dilaksanakan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) di Indonesia seperti menyantuni fakir miskin, mendirikan dan mengelola panti asuhan, mendirikan dan menyelenggarakan sekolah dan perguruan tinggi, mendirikan tempat ibadah, mendirikan poliklinik, menyalurkan bantuan korban bencana alam, menyediakan program beasiswa pendidikan, pengadaan air bersih, mendidik dan mengirimkan relawan penggerak desa dan program sosial kemnusiaan lainnya. Salah satu program inovatif *Asia Muslim Charity Foundation* yang sejak tahun 2015 diluncurkan adalah di bidang Kemanusiaan yaitu Kapal Kemanusiaan dan Pusat Kemanusiaan. Program ini dibuat untuk mendukung program-program sosial yang sudah ada agar lebih merata ke seluruh wilayah Indonesia terutama wilayah yang sulit terjangkau seperti pulau terpencil dan daerah pedalaman. Program ini juga diharapkan dapat menjembatani para aktifis sosial yang selama ini kesulitan untuk mengakses daerah-daerah terpencil untuk melaksanakan programnya.

Program kemanusiaan *Asia Muslim Charity Foundation* adalah merupakan inovasi program yang dirancang secara unik untuk mendukung pemerintah dalam penyelesaian masalah di tengah masyarakat di bidang kesehatan, pendidikan, keagamaan dan kemanusiaan.

Program ini bertujuan untuk mengunjungi desa-desa terpencil dan pulau terpencil di sepanjang aliran sungai dan pantai serta hutan untuk memberikan bantuan sosial kemanusiaan sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat tanpa ada tendensi politik dan sara serta meminimalisir dampak sosial negatif yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan program. Disamping itu, juga mempromosikan solidaritas kemanusiaan /kesetiakawanan sosial ke seluruh masyarakat yang dikunjungi dengan membantu memecahkan permasalahan sosial yang terjadi di masyarakat.

Program Kemanusiaan *Asia Muslim Charity Foundation* diwujudkan dalam dua bentuk sub program yaitu Kapal Kemanusiaan dan Pusat Kemanusiaan. Kedua sub program ini memiliki fungsi identik, dan yang membedakannya adalah Kapal Kemanusiaan beroperasi di perairan lautan atau sungai Indonesia khususnya di Papua Barat, Maluku Utara, dan Kalimantan Barat, sementara itu Pusat Kemanusiaan beroperasi di daratan Indonesia khususnya di Jawa Barat dan Jawa Timur. Kedua sub program ini akan dikembangkan ke wilayah lain di Indonesia secara bertahap yaitu di Sulawesi Tengah, Sumatera Selatan, Sumatera Barat, Nusa Tenggara Timur, dan Maluku untuk Kapal Kemanusiaan, serta di Jawa Tengah, Sumatera Utara dan Sulawesi Selatan untuk Pusat Kemanusiaan.

Kapal kemanusiaan adalah misi kemanusiaan yang diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan terutama yang berada di daerah terpencil dan sepanjang aliran sungai dan pantai dengan menggunakan moda transportasi kapal. Kapal menjadi jembatan yang menghubungkan organisasi sosial dengan para penerima manfaat program. Layanan yang akan diberikan oleh Kapal

Kemanusiaan adalah berdasarkan data yang didapatkan melalui survey langsung dan observasi tidak langsung. Kapal kemanusiaan berekspedisi selama 2 hingga 3 pekan untuk satu kali perjalanan, dan menghabiskan waktu selama 2 sampai 3 hari atau maksimal 7 hari untuk kunjungan di setiap desa. Kapal Kemanusiaan memiliki kru operasional yang terdiri dari kapten, asisten kapten, mekanik, pembantu umum dan kru layanan yang terdiri atas administrator kapal, petugas bangunan, petugas listrik, petugas pendidikan, petugas medis dan petugas keagamaan. Kapal Kemanusiaan memiliki 2 kelompok tugas yang masing-masing memiliki kru operasional dan kru layanan yang sama. Setiap kelompok tugas akan bekerja selama 2 pekan dan secara bergantian dilanjutkan dengan kelompok tugas lainnya.

Pusat Kemanusiaan adalah misi kemanusiaan yang diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan terutama yang berada di daerah terpencil di pegunungan dan hutan dengan menggunakan moda transportasi mobil secara konvoi. Mobil konvoi menjadi jembatan yang menghubungkan organisasi sosial dengan para penerima manfaat program. Layanan yang akan diberikan oleh Pusat Kemanusiaan adalah berdasarkan data yang didapatkan melalui survey langsung dan observasi tidak langsung. Pusat kemanusiaan berekspedisi selama 2 hingga 3 pekan untuk satu kali perjalanan, dan menghabiskan waktu selama 2 sampai 3 hari atau maksimal 7 hari untuk kunjungan di setiap desa. Pusat Kemanusiaan memiliki kru operasional yang terdiri dari supir, mekanik, dan pembantu umum dan kru layanan yang terdiri atas administrator, petugas bangunan, petugas listrik, petugas pendidikan, petugas medis dan petugas keagamaan. Pusat Kemanusiaan memiliki 2 kelompok tugas yang masing-masing memiliki kru operasional dan kru layanan yang sama. Setiap kelompok tugas akan bekerja selama 2 pekan dan secara bergantian dilanjutkan dengan kelompok tugas lainnya.

Dalam penelitian ini, program kemanusiaan yang membutuhkan inovasi dan kreasi menjadi objek penelitian. Program Kemanusiaan akan bermanfaat secara maksimal apabila *Asia Muslim Charity Foundation* mampu menciptakan inovasi produk yang benar dan tepat bagi masyarakat penerima manfaat program. Inovasi yang diperlukan adalah di bidang rekayasa kapal atau mobil yang dipergunakan sebagai moda transportasi di darat atau di laut, serta di bidang layanan yang akan diberikan kepada masyarakat di daerah terpencil dan terisolasi di Indonesia.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Inovasi Produk

Stanton (2001:222) mengemukakan bahwa sebuah produk merupakan sekumpulan atribut yang nyata (*tangible*) dan tidak nyata (*intangible*) yang di dalamnya sudah tercakup warna, harga, kemasan, prestise pabrik, prestise pengecer, dan pelayanan dari pabrik serta pengecer yang mungkin diterima oleh pembeli sebagai sesuatu yang bisa memuaskan keinginannya. Menurut Irawan dan Wijaya (1996:97) *Product Development* merupakan suatu usaha yang direncanakan dan dilakukan secara sadar untuk memperbaiki produk yang ada, atau untuk menambah banyaknya ragam produk yang dihasilkan dan ditawarkan.

Berdasarkan kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud adalah produk dalam bentuk barang, jasa maupun ide seperti proses dan bentuk layanan yang dipersepsikan baru dan berbeda di mana persepsi ini akan mempengaruhi tingkat adopsi dari inovasi tersebut.

Pelajaran dari perusahaan yang paling inovatif di mana kepemimpinan adalah faktor yang kritis dalam menciptakan dan mendukung inovasi yang sukses (Davila Et. Al. 2006). Sebagai tambahan, orientasi kepemimpinan menyediakan kontribusi yang penting untuk inovasi. Ada tiga aktivitas awal orientasi kepemimpinan dalam menetapkan konteks perubahan dalam inovasi :

1. Kepemimpinan harus menggambarkan strategi inovasi (arah inovasi dan keputusan) dan menghubungkannya kepada strategi bisnis.
2. Inovasi harus dibariskan dengan strategi bisnis perusahaan, mencakup pemilihan strategi inovasi.

3. Kepemimpinan harus menggambarkan siapa yang akan menerima manfaat bagi dari ditingkatkannya inovasi

Kepemimpinan harus memastikan bahwa inovasi adalah suatu bagian integral mentalitas bisnis organisasi. Tentu saja, kultur inovasi suatu organisasi adalah penting dan menjadi bagian dari mentalitas organisasi. Kepemimpinan kadang-kadang meliputi suatu penilaian iklim inovasi untuk menentukan persepsi karyawan seberapa baik inovasi dapat berurat akar pada mentalitas bisnis. Pemahaman persepsi inovasi berlawanan dengan tujuan organisasi dan norma-norma serta budaya yang berhubungan dengan inovasi dapat menjadi rintangan ke inovasi (Davila et Al. 2006).

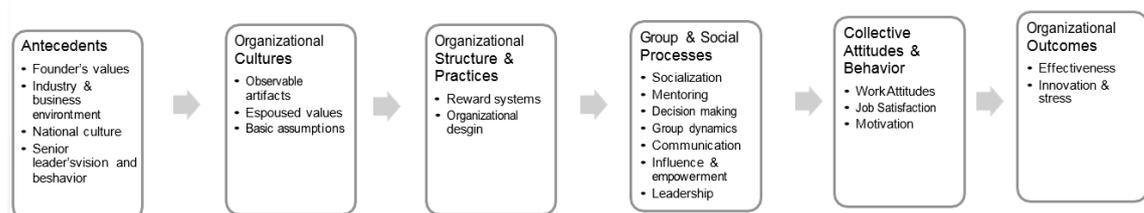
Lebih lanjut, tinjauan ulang yang luas literatur Anderson et al. (1989) dalam Zahra dan Das (1993) menunjukkan bahwa memproduksi aneka pilihan managerial yang pada umumnya memusat pada produk dan teknologi proses yang empat jenis inovasi (4Ps inovasi):

1. Inovasi Produk, perubahan produk atau jasa karena suatu permintaan kepada perusahaan.
2. Proses Inovasi, terjadi dalam perjalanan di mana produk diciptakan dan dikirimkan.
3. Inovasi Paradigma atau Sumber Inovasi Internal – merupakan perubahan mendasar dari R&D internal usaha untuk menghasilkan produk dan inovasi proses.
4. Memposisikan Inovasi atau sumber eksternal Inovasi – perubahan konteks membeli, perijinan, persetujuan, pengadaan dengan lain perusahaan, joint-ventures dengan para penyalur, pelanggan, dan lain perusahaan.

2.2. Budaya Organisasi

Golnaz Sadri dan Brian Lees (2001:853-589), menyatakan budaya organisasi telah menjadi topik penting dalam bisnis terutama selama dua dekade terakhir. Budaya organisasi memainkan peran yang berarti dalam perusahaan, mempengaruhi karyawan dan operasional organisasi secara keseluruhan. Budaya positif dapat menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan bagi organisasi. Siehl dan Martin menyatakan budaya organisasi mempengaruhi sikap karyawan, dan sikap tersebut akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Kreitner & Kinicki (2010:64-65), menyatakan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi bersama yang diyakini oleh orang-orang dalam organisasi dan menentukan bagaimana mereka mempunyai persepsi, berpikir dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Dari definisi tersebut, terdapat 3 (tiga) karakteristik penting budaya organisasi: 1) Budaya organisasi diperkenalkan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi; 2) Budaya organisasi mempengaruhi perilaku pada saat bekerja; 3) Budaya organisasi beroperasi dalam berbagai level

Budaya organisasi dibentuk dari 4 (empat) komponen, yaitu: nilai-nilai pendiri, lingkungan bisnis dan industri, budaya di negara tersebut, dan visi serta perilaku pemimpin. Untuk memahami budaya organisasi secara lebih komprehensif, dapat dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 1. A Conceptual Framework of Organizational Culture

Berdasarkan uraian dan definisi di atas, maka dapat disintesis bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja dalam rangka mencapai tujuan dan kepuasan baik internal maupun eksternal organisasi.

2.3. Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006:378) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, dan kemampuan bekerja sama. Whitmore dalam Tri Widodo (2010) mengartikan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Sementara Fishbien dalam Harsanto mengemukakan bahwa kinerja seseorang adalah penampilan (*performance*) atau perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Performan dan perilaku adalah sesuatu yang terbentuk karena ditanamkan oleh orang lain, lingkungan, kondisi sosial budaya, atau dipelajari secara sengaja oleh orang yang bersangkutan. Brahmajari dalam Ida Ayu Brahmajari dan Agus Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

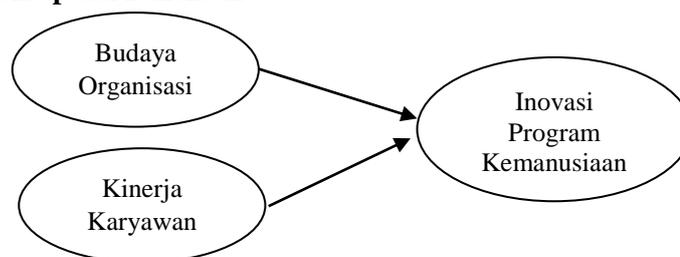
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mathis dan Jackson, kinerja para karyawan adalah suatu awal keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Ada 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: 1) Kemampuan Individual; 2) Usaha yang dicurahkan; dan 3) Dukungan Organisasional.

Menurut Wirawan (2009:80), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Berdasarkan uraian dan definisi di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah cara melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai karyawan atau kelompok yang berupa kualitas dan kuantitas melalui tugas yang diberikan dalam sebuah tatanan organisasi dengan segala kemampuan, keterampilan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, melalui berbagai kompetensi yang dibutuhkan dan diberikan dalam periode waktu tertentu.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan analisis jalur. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dan bersifat kuantitatif (penelitian dengan melakukan pengolahan dan menggunakan perhitungan statistik).

3.2. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Jakarta sebanyak 130 orang. Sampel pada penelitian ini diambil dari populasi terjangkau dan digeneralisasikan terhadap populasi dengan tingkat kepercayaan 95% maka jumlah sampel yang dapat ditarik dari jumlah populasi di atas dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi).

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, dengan jumlah karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Jakarta di bidang Kemanusiaan sebanyak 130 orang, tingkat presisi 5%, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

Perhitungannya adalah:

$$n = N / (1 + (N \times e^2)) \quad (2)$$

sehingga:

$$n = 130 / (1 + 130 \times 0,05^2)$$

$$n = 130 / (1 + 0,325)$$

$$n = 130 / 1,325$$

$$n = 98,113$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 130 populasi pada *margin of error* 5% adalah sebesar 99. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari populasi sebanyak 130 orang diperoleh sampel sebanyak 99 karyawan. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan cara *random sampling*.

3.3. Data Primer dan data Sekunder

Data yang di butuhkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh dari sumber asli atau tanpa menggunakan media perantara. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) di Indonesia, dan penelitian ini menggunakan pendekatan analisis jalur.

Desain penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah analisis Jalur atau Path Analysis. Dengan variabel bebas atau eksogen yaitu Inovasi Program Kemanusiaan. Sedangkan variabel

terikat atau endogen adalah Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Adapun pola rancangan path analysis dapat dilihat sebagai berikut dengan desain penelitiannya.

3.4. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala Likert terdapat skor atau bobot terhadap jawaban yang disediakan yaitu dengan score sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Jawaban	Kode	Nilai/Skor
A. Selalu	S	4
B. Sering	SR	3
C. Jarang	JR	2
D. Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (2014)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Penelitian dilaksanakan dengan jumlah responden berdasarkan sampel dari populasi yang berasal dari data dibawah ini:

Tabel 2. Data Responden

No.	Unit	Propinsi
1.	Karyawan Kantor Pusat <i>Asia Muslim Charity Foundation</i>	DKI Jakarta
2.	Karyawan dan kru Kapal Kemanusiaan	Papua Barat
3.	Karyawan dan kru Kapal Kemanusiaan	Maluku Utara
4.	Karyawan dan kru Kapal Kemanusiaan	Sulawesi Selatan
5.	Karyawan dan kru Kapal Kemanusiaan	Sulawesi Tenggara
6.	Karyawan dan kru Kapal Kemanusiaan	Nusa Tenggara Timur
7.	Karyawan dan kru Kapal Kemanusiaan	Kalimantan Timur
8.	Karyawan dan kru Kapal Kemanusiaan	Kalimantan Tengah
9.	Karyawan dan kru Kapal Kemanusiaan	Kalimantan Barat
10.	Karyawan dan kru Pusat Kemanusiaan	Jawa Barat
11.	Karyawan dan kru Pusat Kemanusiaan	Jawa Timur
12.	Karyawan dan kru Pusat Kemanusiaan	Sumatera Utara

Sumber: Data Karyawan AMCF, 2020

Untuk mengetahui bagaimana gambaran karakteristik responden yang merupakan karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* akan disajikan ke dalam tabel sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Pria	100	100
2	Wanita	-	0
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari 100 orang responden yang merupakan karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 100 orang (100%). Dari perhitungan di atas maka dapat dikatakan bahwa karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* didominasi pria yang disebabkan oleh tuntutan keadaan kerja kemanusiaan yang membutuhkan mobilitas tinggi dan energi maksimal.

b. Usia

Table 4. Usia

No	Usia	F	%
1	18 – 27 tahun	30	30
2	28 – 37 tahun	47	47
3	38 – 48 tahun	19	19
4	>48 tahun	4	4
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari 100 orang responden yang merupakan karyawan *Asia Muslim Charity Foundation*, sebagian besar berusia antara 28 – 37 tahun, yaitu sebanyak 47 orang (47%), kemudian responden yang berusia antara 18 – 27 tahun sebanyak 30 orang (30%), kemudian responden yang berusia antara 38 – 48 tahun sebanyak 19 orang (19%). Adapun responden yang berusia lebih dari 48 tahun sebanyak 4 orang (4%) Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat dikatakan bahwa karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* mayoritas berusia dewasa dengan tingkat produktifitas dan kreatifitas yang sangat tinggi.

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui tingkat pendidikan karyawan *Asia Muslim Charity Foundation*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	F	%
1	SMP	1	1
2	SMA/SMK	27	27
3	Diploma 3	9	9
4	Sarjana S1	54	54
5	Sarjana S2	9	9
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari 100 orang responden yang merupakan karyawan *Asia Muslim Charity Foundation*, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 54 orang (54%), kemudian responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 27 orang (27%), responden yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 9 orang (9%), responden yang memiliki pendidikan Diploma 3 sebanyak 9 orang (9%), dan responden yang memiliki pendidikan SMP sebanyak 1 orang (1%). Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* mayoritas berpendidikan Sarjana S1 yang linier dengan uraian tugas jabatan. Dewan Pengurus *Asia Muslim Charity Foundation* sangat ketat dalam seleksi karyawan dan kru untuk menjamin kualitas mutu layanan kepada masyarakat.

d. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, dapat diketahui masa kerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Masa Kerja

No	Pendidikan	F	%
1	< 2 Tahun	37	37
2	2 – 4 Tahun	27	27
3	4 - 6 Tahun	18	18
4	> 7 Tahun	18	18
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari 100 orang responden yang merupakan karyawan *Asia Muslim Charity Foundation*, sebagian besar memiliki masa kerja < 2 tahun, yaitu sebanyak 37 orang (37%), kemudian responden yang memiliki masa kerja 2 – 4 tahun sebanyak 27 orang (27%), responden yang memiliki masa kerja 4 – 6 tahun sebanyak 18 orang (18%), dan responden yang memiliki masa kerja >7 tahun sebanyak 18 orang (18). Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* mayoritas memiliki masa kerja < 2 tahun. Hal ini terjadi sebab program kemanusiaan di *Asia Muslim Charity Foundation* adalah program baru yang dimulai tahun 2016.

4.2. Analisis Data Statistik

4.2.1. Uji Validitas

Tabel 7. Variabel X₃ (Inovasi Program Kemanusiaan)

No. Item	Corrected item Total Correlation	R tabel	Keterangan
1.	0,512	0,1966	Valid
2.	0,627	0,1966	Valid
3.	0,740	0,1966	Valid
4.	0,711	0,1966	Valid
5.	0,669	0,1966	Valid
6.	0,735	0,1966	Valid
7.	0,807	0,1966	Valid
8.	0,767	0,1966	Valid
9.	0,767	0,1966	Valid
10.	0,676	0,1966	Valid
11.	0,753	0,1966	Valid
12.	0,494	0,1966	Valid
13.	0,620	0,1966	Valid
14.	0,627	0,1966	Valid
15.	0,410	0,1966	Valid
16.	0,574	0,1966	Valid
17.	0,745	0,1966	Valid
18.	0,444	0,1966	Valid
19.	0,558	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan kolom *corrected Item Total Correlation* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan lebih besar dari 0,1966 sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X₃ (Inovasi Program Kemanusiaan) adalah Valid.

Tabel 8. Variabel X₁ (Budaya Organisasi)

No. Item	Corrected item Total Correlation	R tabel	Keterangan
1.	0,408	0,1966	Valid
2.	0,442	0,1966	Valid
3.	0,562	0,1966	Valid
4.	0,132	0,1966	Tidak Valid
5.	0,145	0,1966	Tidak Valid
6.	0,454	0,1966	Valid
7.	0,460	0,1966	Valid
8.	0,553	0,1966	Valid
9.	0,571	0,1966	Valid
10.	0,599	0,1966	Valid
11.	0,526	0,1966	Valid
12.	0,509	0,1966	Valid
13.	0,636	0,1966	Valid
14.	0,292	0,1966	Valid
15.	0,448	0,1966	Valid
16.	0,560	0,1966	Valid
17.	0,541	0,1966	Valid
18.	0,643	0,1966	Valid
19.	0,471	0,1966	Valid
20.	0,474	0,1966	Valid
21.	0,456	0,1966	Valid
22.	0,570	0,1966	Valid
23.	0,531	0,1966	Valid
24.	0,622	0,1966	Valid
25.	0,322	0,1966	Valid
26.	0,364	0,1966	Valid
27.	0,493	0,1966	Valid
28.	0,503	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan kolom *corrected Item Total Correlation* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 28 butir pernyataan, ada 2 butir yang tidak valid yaitu butir 4 dan butir 5, di mana kedua butir ini mempunyai nilai validitas sebesar 0,132 dan 0,145 yang kurang dari R table sebesar 0,1966. Sedangkan sisanya sebanyak 26 butir pernyataan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,1966. Dengan demikian, maka 26 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur budaya organisasi, sedangkan 2 butir pernyataan 4 dan 5 dihilangkan.

Tabel 9. Variabel X₂ (Kinerja Karyawan)

No. Item	Corrected item Total Correlation	R tabel	Keterangan
1.	0,408	0,1966	Valid
2.	0,570	0,1966	Valid
3.	0,633	0,1966	Valid
4.	0,656	0,1966	Valid

No. Item	Corrected item Total Correlation	R tabel	Keterangan
5.	0,469	0,1966	Valid
6.	0,568	0,1966	Valid
7.	0,611	0,1966	Valid
8.	0,612	0,1966	Valid
9.	0,614	0,1966	Valid
10.	0,529	0,1966	Valid
11.	0,656	0,1966	Valid
12.	0,728	0,1966	Valid
13.	0,671	0,1966	Valid
14.	0,783	0,1966	Valid
15.	0,664	0,1966	Valid
16.	0,634	0,1966	Valid
17.	0,567	0,1966	Valid
18.	0,697	0,1966	Valid
19.	0,545	0,1966	Valid
20.	0,670	0,1966	Valid
21.	0,672	0,1966	Valid
22.	0,700	0,1966	Valid
23.	0,676	0,1966	Valid
24.	0,686	0,1966	Valid
25.	0,522	0,1966	Valid
26.	0,616	0,1966	Valid
27.	0,440	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan kolom *corrected Item Total Correlation* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan lebih besar dari 0,1966 sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X₂ (Kinerja Karyawan) adalah Valid.

4.2.2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan (*asymtotic significance*) yaitu:

- Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal
- Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari populasi adalah tidak normal

Tabel 10. Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.41
	Std. Deviation	10.152
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.058
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa probabilitas sebesar 0,193 dan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan selanjutnya dapat digunakan untuk analisis jalur yang memenuhi uji normalitas.

4.2.3. Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.263	10.699		.492	.624		
Kinerja Organisasi	.161	.146	.143	1.103	.273	.500	1.999
Budaya Organisasi	.367	.150	.318	2.455	.016	.500	1.999

a. Dependent Variable: Inovasi Program Kemanusiaan

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai tolerance valuenya di atas 0,1 dan nilai VIF nya dibawah 5. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel-variabelnya.

4.2.4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 12. Uji Heterokedastisitas

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Unstandardized Residual
Spearman's	Correlation Coefficient	1.000	.680**	.080
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.429
	N	100	100	100
	Correlation Coefficient	.680**	1.000	.065
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.521
	N	100	100	100
	Correlation Coefficient	.080	.065	1.000
	Sig. (2-tailed)	.429	.521	.
	N	100	100	100

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2020)

Diperoleh korelasi X_1 dengan nilai mutlak residual ($absR$) = 0,080 dengan nilai signifikan sebesar 0,429, korelasi X_2 dengan nilai mutlak residual ($absR$) = 0,065 dengan nilai signifikan sebesar 0,521. Hal ini menunjukkan bahwa varians dari residual homogen (tidak terdapat heteroskedastisitas).

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Korelasi Antar Variabel

Tabel 13. Koefisien Korelasi Antar Variabel
Correlations

		Inovasi Program Kemanusiaan	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Inovasi Program Kemanusiaan	Pearson Correlation	1	,398**	,369**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,398**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,369**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2020)

Hipotesis Pertama (H₁): Pada hubungan Budaya Organisasi dengan Inovasi Program Kemanusiaan, nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,398 dengan arah positif. Artinya terdapat hubungan yang searah antara Budaya Organisasi dengan Inovasi Program Kemanusiaan, yaitu jika Budaya Organisasi meningkat maka Inovasi Program Kemanusiaan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien jalur berada dalam rentang 0,20 – 0,399 artinya terdapat hubungan yang rendah antara Budaya Organisasi dengan Inovasi Program Kemanusiaan.

Hipotesis Kedua (H₂): Pada hubungan Kinerja Karyawan dengan Inovasi Program Kemanusiaan, nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,369 dengan arah positif. Artinya terdapat hubungan yang searah antara Kinerja Karyawan dengan Inovasi Program Kemanusiaan, yaitu jika Kinerja Karyawan meningkat maka Inovasi Program Kemanusiaan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien jalur berada dalam rentang 0,20 – 0,399 artinya terdapat hubungan yang rendah antara Kinerja Karyawan dengan Inovasi Program Kemanusiaan

Hipotesis Ketiga (H₃): Pada hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan, nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,736 dengan arah positif. Artinya terdapat hubungan yang searah antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan, yaitu jika Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien jalur berada dalam rentang 0,60 – 0,799 artinya terdapat hubungan yang kuat antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

4.3.2. Analisis Koefisien Jalur

Kerangka hubungan antara X₁ dan X₂ terhadap X₃ dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

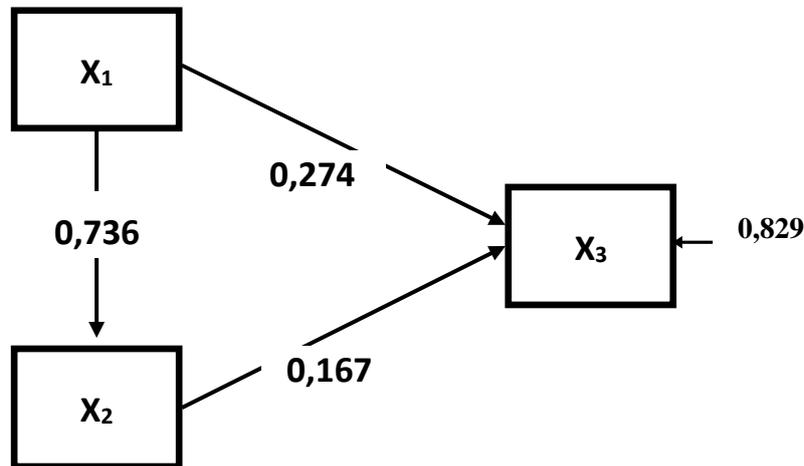
$$X_3 = \beta_{31}X_1 + \beta_{32}X_2 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Kinerja Karyawan (X₂) terhadap Inovasi Produk (X₃) sebagai berikut:

Tabel 14. Analisis Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh	Pengaruh Residu
Budaya Organisasi (X ₁)	PX ₃ X ₁ = 0,274	0,171	0,829
Kinerja Karyawan (X ₂)	PX ₃ X ₂ = 0,167		

Sumber: Hasil Olahan Data



Gambar 3. Hubungan Kausal Budaya Organisasi (X₁) dan Kinerja Karyawan (X₂) terhadap Inovasi Produk (X₃)

Dengan memperhatikan tabel di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$X_3 = 0,274 X_1 + 0,167 X_2 + 0,829$$

Berdasarkan persamaan di atas, besar koefisien jalur Budaya Organisasi (X₁) adalah 0,274 dengan arah positif (nilainya lebih besar dari nol), maka terdapat hubungan yang searah antara Budaya Organisasi (X₁) dengan Inovasi Program Kemanusiaan (X₃). Artinya jika Budaya Organisasi (X₁) meningkat sebesar satu satuan maka Inovasi Program Kemanusiaan (X₃) akan meningkat sebesar 0,274, begitu juga sebaliknya.

Besar koefisien jalur Kinerja Karyawan (X₂) adalah 0,167 dengan arah positif (nilainya lebih besar dari nol), maka terdapat hubungan yang searah antara Kinerja Karyawan (X₂) dengan Inovasi Program Kemanusiaan (X₃). Artinya jika Kinerja Karyawan (X₂) meningkat sebesar satu satuan maka Inovasi Program Kemanusiaan (X₃) akan meningkat sebesar 0,167 begitu juga sebaliknya.

4.3.3. Koefisien Determinasi

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,413 ^a	,171	,154	9,33921

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi

$$KD = (0,413)^2 \times 100\%$$

$$KD = 17,1\%$$

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 17,1%, artinya variabel Inovasi Program Kemanusiaan (X_3) dapat dijelaskan sebesar 17,1% oleh variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (X_2). Sisanya sebesar 82,9% variabel Inovasi Program Kemanusiaan (X_3) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3.4. Pengujian Secara Keseluruhan.

H_0 : Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Inovasi Program Kemanusiaan (X_3).

H_1 : Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Inovasi Program Kemanusiaan (X_3)

Kriteria uji, Tolak H_0 jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$, terima H_0 dalam hal lainnya. Di mana $F \text{ tabel}$ diperoleh dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 5 \%$ dan derajat bebas $db_1 = k$, dan $db_2 = n-k-1$, maka diperoleh $F \text{ tabel} (F_{0,05;2;97}) = 3,090$

4.3.5. Pengujian Secara Simultan

Tabel 16. Pengujian secara simultan

Hipotesis Alternatif	F hitung	db	F tabel	Keputusan	Kesimpulan
X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap X3	9,996	db1 = 2	3,090	H0 ditolak	Signifikan
		db2 = 96			

Pada tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa hasil pengujian signifikan, yang berarti Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Inovasi Program Kemanusiaan (X_3)

4.3.6. Pengujian Hipotesa secara Parsial

Tabel 17. Pengujian Parsial

Hipotesis	t hitung	db	t tabel	p-value	Keputusan	Kesimpulan
$PX_3X_1 = 0$	2,008	97	$\pm 1,985$	0,047	H0 ditolak	Signifikan
$PX_3X_2 = 0$	1,224	97	$\pm 1,985$	0,224	H0 diterima	Tidak Signifikan

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai p-value untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah 0,047, dan nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah 2,008. Karena nilai p-value nya (0,047) < 0,05 dan nilai t hitung (2,008) lebih besar dari t tabel (1,985) maka H_0 ditolak, artinya Budaya Organisasi (X_1) memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap Inovasi Program Kemanusiaan (X_3).
2. Nilai p-value untuk variabel Kinerja Karyawan (X_2) adalah 0,224, dan t hitung untuk variabel Kinerja Karyawan (X_2) adalah 1,224. Karena nilai p-value nya (0,224) > 0,05 dan nilai t hitung (1,224) lebih rendah dari t tabel (1,985) maka H_0 diterima, artinya Kinerja Karyawan (X_2) tidak memberi pengaruh signifikan secara parsial terhadap Inovasi Program Kemanusiaan (X_3).

V. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian, dapat di simpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Inovasi Program

Kemanusiaan sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka semakin meningkat pula Inovasi Program Kemanusiaan pada *Asia Muslim Charity Foundation*

2. Budaya Organisasi yang baik dan Kinerja Karyawan yang baik, akan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Inovasi Program kemanusiaan pada *Asia Muslim Charity Foundation*. Artinya, perlu ada peningkatan budaya kerja karyawan dan dalam bidang Inovasi, karyawan perlu membuat kreativitas program yang lebih luas dengan menciptakan ide-ide yang lebih inovatif untuk Inovasi Program Kemanusiaan pada *Asia Muslim Charity Foundation*
3. Kinerja Karyawan tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap Inovasi Program Kemanusiaan di *Asia Muslim Charity Foundation*. Artinya, tingkat kedisiplinan, ketelitian, dan kreativitas masih menjadi yang terendah dalam penelitian ini.
4. Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.
5. Budaya Organisasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Inovasi Program Kemanusiaan melalui Kinerja Karyawan. Artinya dalam Budaya Organisasi, yang perlu di tingkatkan adalah kepekaan atau kepedulian karyawan terhadap hal-hal yang detail dalam pekerjaan, serta faktor pengambilan resiko dalam pekerjaan yang harus menjadi perhatian pihak pimpinan di *Asia Muslim Charity Foundation*.
6. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan terhadap Inovasi Program Kemanusiaan sebesar 17,1%. Sedangkan Inovasi Program Kemanusiaan dipengaruhi oleh faktor lain (selain budaya organisasi dan kinerja karyawan) sebesar 82,9% seperti gaya kepemimpinan, kebijakan organisasi dan kompetensi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Asia Muslim Charity Foundation. 2016. *Concept Note, Humanitarian Boat of AMCF*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2014. *Statistik Indonesia 2014, Statistical Yearbook of Indonesia 2014*. BPS Statistic Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Statistik Indonesia 2015, Statistical Yearbook of Indonesia 2015*. BPS Statistic Indonesia
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10.
- Danneels, E. & Kleinschmidt, E. J. 2001. Product Innovativeness form The Firm's Perspective: Its Dimensions and Their Relation with Project Selection and Performance. *The Journal of Product Innovation Management*, 18: 357-373.
- Daniel R Denison, Aneil K Mishra, (1995). Towards a theory of a organizational culture and effectiveness. *JSTOR. INFORM: Organizational science* 6 (2).
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hussen Umar. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Irawan, Wijaya, Faried., Sudjoni. 1996. *Pemasaran: Prinsip dan Kasus Edisi 2*. BPFE: Yogyakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. 2009. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw – Hill: New York.
- Guno, Tri. 1999. *Budaya Kerja*. Golden Terayon Press: Jakarta.
- Guno, Tri., Gering Supriyadi. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara: Jakarta.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill: New York.
- Mathis Robert L., Jackson John H. 2001. *Human Resource Management (Terjemahan) Buku 1, Edisi Kesembilan*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. PT.Rineka: Jakarta.
- Cipta. Rogers. 1995. *Diffusin of Innovation 4th Edition*. The Free Express: New York.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Stanton, William, J., 2001, *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jilid Ketujuh, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Sadri, Golnaz; & Lees, Brian. 2001. Developing Corporate Culture As a Competitive Advantage. *The Journal of Management Development*, 20(10).
- Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. PT. Pustaka Sinar Harapan: Jakarta.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. Jossey — Bass Publishers: San Francisco.
- Singgih Santoso. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Afabeta: Bandung.
- Solomon, M.R, Stuart WE (1997). *Marketing: Real People, Real Choices International Edition*. Prentice Hall: New Jersey.
- Solomon, M.R. & Rabolt, N. 2009. *Consumer Behavior in Fashion*, 2nd. Edition. Prentice Hall: USA.
- Tri Widodo, 2010, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga), STIE AMA Salatiga
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.