



**PERAN BUDAYA KERJA LOKAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI
DI KABUPATEN WAKATOBI**
(Studi Kasus Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Wakatobi)

Arusani¹, La Ode Muhammad Syafaruddin², Jumui³, Umar Wirahadi Kusuma⁴, Ahmad Daulani⁵

¹²³⁴Kewirausahaan; Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Wakatobi; Jl. Adiyaksa No. 37, Desa Numana Kec. Wangi-Wangi Selatan; Telp. 0853-4269-0913; E-mail: itbmwakatobi@gmail.com

²Manajemen Informatika; Politeknik Indotec Kendari; Jl, KH Ahmad Dahlan No. 27; Telp. 0852-5607-5576; E-mail: politeknik.indotec.kdi@gmail.com

Korespondensi e-mail : doremididi@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja lokal terhadap kinerja organisasi di Kabupaten Wakatobi. Budaya kerja lokal dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mampu membentuk perilaku kerja pegawai dan menentukan capaian kinerja organisasi, khususnya pada konteks organisasi daerah yang sarat dengan nilai-nilai kearifan lokal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada organisasi di Kabupaten Wakatobi, dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 1,460 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,508 menunjukkan bahwa sebesar 50,8% variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh budaya kerja lokal, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara parsial, indikator budaya kerja lokal yang meliputi nilai kebersamaan, disiplin kerja, tanggung jawab, etos kerja, dan kearifan lokal terbukti berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, dan produktivitas organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis berupa penguatan konsep hubungan antara budaya kerja dan kinerja organisasi, serta implikasi praktis bagi organisasi dan pemerintah daerah di Kabupaten Wakatobi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai budaya lokal.

Kata kunci: budaya kerja lokal, kinerja organisasi, Kabupaten Wakatobi.

Abstract: This study aims to analyze the influence of local work culture on organizational performance in Wakatobi Regency. Local work culture is regarded as an important factor in human resource management that is capable of shaping employees' work behavior and determining organizational performance, particularly in the context of local organizations that are strongly embedded in local wisdom values. This study employs a quantitative approach using a survey method. The research population consists of all employees working in organizations in Wakatobi Regency, with a sample of 45 respondents determined using the Slovin formula and probability sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, while data analysis was conducted using simple linear regression analysis with the assistance of the SPSS program. The results indicate that local work culture has a positive and significant effect on organizational performance. This is evidenced by a regression coefficient of 1.460 with a significance value of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.508 shows that 50.8% of the variation in organizational performance can be explained by local work culture, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the research model. Partially, indicators of local work culture, including the values of togetherness, work discipline, responsibility, work ethic, and local wisdom, are proven to contribute to the improvement of organizational effectiveness, efficiency, work quality, and productivity. This study provides theoretical implications by strengthening the concept of the relationship between work culture and organizational performance, as well as practical implications for organizations and local governments in Wakatobi Regency in formulating human resource management policies based on local cultural values.

I PENDAHULUAN



Organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung proses pembangunan daerah, khususnya di Kabupaten Wakatobi yang merupakan wilayah kepulauan dengan karakteristik geografis dan sosial budaya yang khas. Organisasi berfungsi sebagai instrumen utama dalam mengoordinasikan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dalam konteks pembangunan daerah, keberadaan organisasi pemerintahan dan organisasi publik lainnya menjadi motor penggerak dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan pembangunan yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat. Peran organisasi dalam pembangunan daerah semakin penting seiring dengan meningkatnya tuntutan pelayanan publik dan persaingan antar daerah. Organisasi sektor publik dituntut untuk berorientasi pada kinerja, kualitas pelayanan, serta kepuasan masyarakat. Kabupaten Wakatobi, sebagai daerah tujuan pariwisata nasional dan internasional, membutuhkan organisasi yang memiliki kinerja tinggi agar mampu merespons dinamika pembangunan dan persaingan global secara adaptif.

Kinerja organisasi merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural dan sistem kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor perilaku dan manajerial yang melekat pada sumber daya manusia di dalam organisasi. Salah satu faktor manajerial yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok sebagai cara untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menjalankan tugas organisasi. Budaya kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja individu dan kolektif dalam organisasi.

Kabupaten Wakatobi memiliki karakteristik budaya kerja lokal yang terbentuk dari nilai-nilai sosial dan kearifan lokal masyarakat setempat. Nilai kebersamaan, gotong royong, solidaritas sosial, serta penghormatan terhadap adat dan tradisi merupakan ciri utama kehidupan masyarakat Wakatobi. Menurut Koentjaraningrat (2009), nilai budaya lokal berfungsi sebagai sistem nilai yang mengatur pola perilaku masyarakat dalam kehidupan sosial, termasuk dalam konteks kerja dan organisasi. Selain nilai kebersamaan, masyarakat Wakatobi juga memiliki etos kerja yang dipengaruhi oleh kehidupan maritim dan budaya pesisir. Etos kerja tersebut tercermin dalam sikap tangguh, adaptif, serta kemampuan bekerja secara kolektif dalam menghadapi tantangan alam dan sosial. Sinamo (2011) menegaskan



bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada keyakinan dan nilai budaya tertentu, yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara nilai-nilai budaya kerja lokal dengan praktik manajemen organisasi yang diterapkan, khususnya pada organisasi formal. Sistem manajemen modern yang bersifat birokratis sering kali kurang mengakomodasi nilai-nilai lokal yang hidup di masyarakat.

Kesenjangan antara budaya kerja lokal dan praktik manajemen organisasi berpotensi menghambat optimalisasi kinerja organisasi. Pegawai yang tidak merasakan keselarasan antara nilai personal dan nilai organisasi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah. Robbins (2019) menekankan bahwa kesesuaian nilai (*value congruence*) antara individu dan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris yang mampu mengkaji pengaruh budaya kerja lokal terhadap kinerja organisasi secara objektif dan terukur.

II LANDASAN TEORI

2.1. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan asumsi dasar yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta melaksanakan pekerjaan. Schein (2010) mendefinisikan budaya kerja sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpikir dan bertindak. Dengan demikian, budaya kerja menjadi landasan yang membentuk sikap dan perilaku kerja individu dalam organisasi. Pendapat serupa dikemukakan oleh Ndraha (2015) yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah sikap hidup dan cara pandang terhadap pekerjaan yang tercermin dalam nilai-nilai, kebiasaan, dan etika kerja yang berkembang dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

Budaya kerja dalam organisasi tersusun atas beberapa unsur utama. Robbins dan Judge (2019) mengemukakan bahwa unsur budaya kerja meliputi nilai-nilai inti (*core values*), norma perilaku, simbol organisasi, ritual kerja, serta pola komunikasi yang berkembang di lingkungan kerja. Unsur-unsur tersebut membentuk identitas organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Selain itu, Schein (2010) mengelompokkan unsur budaya kerja ke dalam tiga tingkat, yaitu artefak (tampilan fisik dan perilaku yang tampak), nilai-nilai yang dianut (*espoused values*), dan asumsi dasar (*basic*



underlying assumptions). Ketiga unsur ini saling terkait dan berperan dalam membentuk pola perilaku kerja pegawai secara berkelanjutan.

Budaya kerja memiliki fungsi penting dalam mendukung keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), budaya kerja berfungsi sebagai pedoman perilaku kerja, alat pemersatu anggota organisasi, serta sarana pembentukan komitmen dan loyalitas pegawai. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, budaya kerja juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian sosial yang mengarahkan perilaku anggota organisasi tanpa harus melalui pengawasan yang ketat. Robbins dan Coulter (2018) menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat dapat menggantikan aturan formal karena nilai-nilai yang dianut telah terinternalisasi dalam diri pegawai.

2.2. Budaya Kerja Lokal

Budaya kerja lokal merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam suatu komunitas masyarakat berdasarkan latar belakang sosial, adat, dan kearifan lokal setempat. Koentjaraningrat (2009) menjelaskan bahwa budaya lokal adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan milik bersama melalui proses belajar. Dalam konteks organisasi, budaya kerja lokal menjadi modal sosial yang dapat memengaruhi cara individu bekerja, berinteraksi, serta mengambil keputusan. Budaya kerja lokal yang diintegrasikan dengan baik ke dalam sistem organisasi dapat memperkuat identitas organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja.

Daulani (2025) menjelaskan bahwa masyarakat Kabupaten Wakatobi memiliki nilai-nilai budaya lokal yang kuat, seperti kebersamaan, gotong royong, solidaritas sosial, saling menghormati, serta kepatuhan terhadap adat dan tradisi. Nilai kebersamaan tercermin dalam pola kerja kolektif dan semangat saling membantu dalam kehidupan sosial maupun aktivitas ekonomi masyarakat pesisir. Selain itu, etos kerja masyarakat Wakatobi dipengaruhi oleh budaya maritim yang menuntut ketangguhan, kedisiplinan, dan kemampuan beradaptasi dengan kondisi alam. Nilai-nilai tersebut membentuk karakter kerja masyarakat yang ulet, bertanggung jawab, dan menjunjung tinggi kerja sama, yang berpotensi mendukung peningkatan kinerja organisasi apabila diakomodasi dalam praktik manajemen.

Dalam organisasi modern, budaya kerja lokal sering kali berhadapan dengan sistem manajemen yang bersifat formal dan birokratis. Ndraha (2015) menyatakan bahwa tantangan utama organisasi modern adalah menyelaraskan budaya lokal dengan tuntutan profesionalisme dan efisiensi kerja.



Ketidaksesuaian antara nilai budaya lokal dan sistem organisasi dapat menimbulkan konflik nilai dan menurunkan kinerja pegawai. Namun, apabila budaya kerja lokal diintegrasikan secara tepat ke dalam kebijakan dan praktik organisasi, maka nilai-nilai lokal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Organisasi yang mampu mengakomodasi budaya lokal cenderung lebih mudah memperoleh dukungan internal dan meningkatkan keterlibatan kerja pegawai.

2.3. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan tingkat pencapaian hasil kerja organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja organisasi mencerminkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya yang dimiliki. Robbins dan Judge (2019) menambahkan bahwa kinerja organisasi tidak hanya diukur dari output yang dihasilkan, tetapi juga dari proses kerja, perilaku anggota organisasi, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Indikator kinerja organisasi digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Mahsun (2016), indikator kinerja organisasi meliputi efektivitas kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, kualitas pelayanan, produktivitas, serta tingkat kepuasan pemangku kepentingan. Dalam organisasi publik, indikator kinerja juga mencakup akuntabilitas dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Penggunaan indikator kinerja yang tepat memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi capaian kinerja secara objektif dan berkelanjutan, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan, sistem kerja, serta budaya kerja. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan sosial, ekonomi, kebijakan pemerintah, dan perkembangan teknologi. Menurut Wibowo (2016), budaya kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi kinerja organisasi karena berperan langsung dalam membentuk perilaku kerja dan motivasi pegawai. Budaya kerja yang tidak selaras dengan tujuan organisasi dapat menghambat pencapaian kinerja secara optimal.

2.4. Hubungan Budaya Kerja Lokal dan Kinerja Organisasi

Secara teoretis, hubungan antara budaya kerja dan kinerja organisasi dijelaskan melalui teori kesesuaian nilai (value congruence theory). Robbins (2019) menyatakan bahwa kesesuaian antara

nilai individu, budaya organisasi, dan sistem kerja akan meningkatkan kepuasan, komitmen, serta kinerja pegawai. Budaya kerja yang selaras dengan nilai lokal pegawai akan mendorong perilaku kerja positif dan meningkatkan kinerja organisasi. Schein (2010) juga menegaskan bahwa budaya kerja berperan sebagai penggerak utama dalam menentukan efektivitas organisasi. Budaya kerja yang kuat dan adaptif memungkinkan organisasi mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan budaya kerja yang lemah.

III METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survey. Pendekatan survei dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengukur persepsi pegawai terhadap budaya kerja lokal serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi secara objektif dan terstruktur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Wakatobi.

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel Independen (X): Budaya Kerja Lokal adalah seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang bersumber dari budaya dan kearifan lokal masyarakat Wakatobi yang memengaruhi perilaku kerja pegawai dalam organisasi. Indikator budaya kerja lokal meliputi: (1) Nilai kebersamaan; (2) Disiplin kerja; (3) Tanggung jawab; (4) Etos kerja; (5) Kearifan lokal.

Variabel Dependen (Y): Kinerja Organisasi adalah tingkat pencapaian hasil kerja organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Indikator kinerja organisasi meliputi: (1) Efektivitas kerja; (2) Efisiensi kerja; (3) Kualitas kerja; (4) Produktivitas kerja

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,713	0,508	0,497	3,214

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara budaya kerja lokal (X) dan kinerja organisasi (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar **0,713**. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja lokal dan kinerja organisasi berada pada kategori kuat dan positif.

Artinya, peningkatan budaya kerja lokal diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi di Kabupaten Wakatobi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,508** menunjukkan bahwa **50,8%** variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh budaya kerja lokal. Sementara itu, sisanya sebesar **49,2%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, sistem organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa budaya kerja lokal merupakan faktor penting yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi, khususnya pada organisasi yang beroperasi dalam konteks sosial budaya yang kuat seperti Kabupaten Wakatobi.

Tabel 4.2. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.324,517	1	1.324,517	128,462	0,000
Residual	1.282,683	43	29,832		
Total	2.607,200	44			

Berdasarkan uji Anova pada tabel 4.2. terlihat bahwa nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh budaya kerja lokal terhadap kinerja organisasi.

Tabel 4.3. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	5,214	2,143		2,433	0,019
Budaya Kerja Lokal (X)	1,460	0,129	0,713	11,337	0,000

Hasil analisis regresi pada tabel 4.3. diatas menunjukkan bahwa nilai **koefisien regresi (B)** budaya kerja lokal sebesar **1,460**, dengan nilai signifikansi **p-value = 0,000 ($< 0,05$)**. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya kerja lokal akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar **1,460 satuan**.

Tabel 4.4. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Sig.	Keputusan
H ₁	Budaya kerja lokal berpengaruh terhadap kinerja organisasi	0,000	Diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.4. diatas ditemukan bahwa nilai Sig. = 0,000. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *budaya kerja lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi* DITERIMA.

V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Peran Budaya Kerja Lokal terhadap Kinerja Organisasi di Kabupaten Wakatobi*, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Budaya kerja lokal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Kabupaten Wakatobi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya yang hidup dan berkembang dalam masyarakat lokal memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai dan mendorong peningkatan kinerja organisasi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya kerja lokal memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja organisasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh budaya kerja lokal, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara deskriptif, budaya kerja lokal di Kabupaten Wakatobi berada pada kategori baik yang tercermin dari tingginya nilai rata-rata indikator kebersamaan, disiplin kerja, tanggung jawab, etos kerja, dan kearifan lokal. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya lokal telah terinternalisasi dalam perilaku kerja pegawai. Sedangkan Kinerja organisasi juga berada pada kategori baik, yang ditunjukkan oleh capaian indikator efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, dan produktivitas. Hal ini menandakan bahwa organisasi di Kabupaten Wakatobi telah mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara relatif optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Wakatobi diharapkan dapat mempertahankan dan mengembangkan budaya kerja lokal sebagai bagian dari strategi manajemen organisasi. Nilai kebersamaan, disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja lokal perlu diintegrasikan



secara sistematis ke dalam kebijakan organisasi, sistem penilaian kinerja, serta pengelolaan sumber daya manusia. Pemerintah Kabupaten Wakatobi disarankan untuk mendorong penerapan manajemen organisasi berbasis budaya lokal, khususnya pada organisasi sektor publik. Kebijakan pengembangan aparatur dan peningkatan kualitas pelayanan publik perlu mempertimbangkan nilai-nilai kearifan lokal sebagai modal sosial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk: Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau kepuasan kerja. Menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti mixed methods atau kualitatif, untuk menggali makna budaya kerja lokal secara lebih mendalam. Memperluas objek penelitian pada jenis organisasi yang berbeda atau wilayah lain untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulani, A. (2024). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pasien dan Citra Institusi pada Rsud Kabupaten Wakatobi. *Bulletin of Community Engagement*, 4(1), 8-18.
- Daulani, A., & Rasid, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Sistem Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 399-413.
- Daulani, A., Yuliana., Resky, K., Syafaruddin, LOM. (2025). *Sistem Informasi Manajemen*. Solok: Mafy Media Literasi Indonesia
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context*. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1), 1–26. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Koentjaraningrat. (2009). *Pengantar ilmu antropologi* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Ndraha, T. (2015). *Budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education.