

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEARIFAN LOKAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (Persero) UPDK BAKARU

The Effect of Organizational Culture, Local Wisdom, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru

Kurnia

E-mail : Kurniapcy@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of organizational culture, local wisdom, and organizational commitment to employee performance. The population in this study is an employee of PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Determination of research samples using saturated sampling techniques that is the overall population. The sample in this study was 71 respondents. The data collection techniques in this study are observations, questionnaires, and documentation. To apply the purpose, descriptive methods, prerequisites analysis with the help of computerized systems (SPSS computer program version 24) using formulas namely multiple regression analysis, t-test variable organization culture, and F test. PLN (Persero) UPDK Bakaru. The most dominant variable affects employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru is an organizational commitment that has the greatest regression coefficient value when compared to the organization's cultural and local wisdom.

Keywords: Organizational Culture, Local Wisdom, Organizational Commitment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kearifan lokal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh yaitu keseluruhan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 responden. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, prasyarat analisis dengan bantuan sistem komputerisasi (program komputer SPSS versi 24) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan yang dialami oleh variabel budaya organisasi sedangkan kearifan lokal dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru adalah komitmen organisasi yang memiliki nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan kearifan lokal.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Kearifan Lokal, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal

dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako, 2004).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan professional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Kearifan lokal adalah pandangan hidup dan ilmu pengetahuan serta berbagai strategi kehidupan yang berwujud aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat lokal dalam menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Dalam bahasa asing sering juga dikonsepsikan sebagai kebijakan setempat *local wisdom* atau pengetahuan setempat "*local knowledge*" atau kecerdasan setempat *local genius*.

Dalam berbagai konteks, adakalanya kata ini juga berarti ikhlas, benar, baik atau adil (Matthes dalam Rahim, 2011: 119); (2) *Amaccang*, Rahim (2011: 126) cenderung mengartikan *acca* bukan pandai atau pintar tetapi cendekia atau intelek; (3) *Asitinajang*, kepatutan, kepantasan, kelayakan adalah terjemahan dari kata Bugis *asitinajang*. Kata ini berasal dari kata *sitinaja* yang berarti cocok, sesuai, pantas atau patut (Matthes dalam Rahim, 2011: 129); (4) *Agettengeng* keteguhan yang dimaksud di sini adalah *getteng* dalam bahasa Bugis.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi/perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Februari sampai April 2020.

Dalam penelitian ini melihat jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 71 responden dan untuk mendapatkan tingkat kesalahan yang lebih kecil, maka peneliti mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik yaitu, yang pertama data primer yang berupa observasi, observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung dan kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan atau pertanyaan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Kedua data sekunder yang berupa sejarah dan profil kantor, buku yang berhubungan dengan variabel, Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti, dan Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif berupa data informasi yang berbentuk data dari hasil kuesioner atau pernyataan. Sedangkan sumber data yang pertama adalah person (orang) yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara dalam hal ini yang menjadi sumber data atau informasi, kedua paper (sumber literatur) dokumen-dokumen atau catatan yang dimiliki yang berkaitan dengan penelitian ini, dan yang ketiga place (Instansi/Lembaga) yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang pertama analisis deskriptif yaitu analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari

usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan, kedua uji kualitas data di lakukan untuk mengetahui apakah instrument yang di susun berpengaruh pada besar tidaknya data yang di susun dan sangat menentukan bermutu atau tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*), ketiga analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahannya dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	50	70,4 %
2	Perempuan	21	29,6 %
	Jumlah	71	100 %

Sumber : Dikelolah Oleh Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 50 karyawan atau (70,4%). Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 karyawan atau (29,6%).

Tabel 2
Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	<18 Tahun	0	0
2	18 – 22 Tahun	2	2,8 %
3	23 – 27 Tahun	36	50,7 %
4	>28 Tahun	33	46,5 %
	Jumlah	71	100 %

Sumber : Dikelolah Oleh Penulis, 2020

Berdasarkan table 2 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur 23 – 27 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 36 orang atau (50,7%), responden berumur >28 tahun sebanyak 33 orang atau (46,5%). Dan paling sedikit responden merupakan berumur 18 – 22 tahun sebanyak 2 orang atau (2,8%).

Tabel 3
Profil Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
1	< 2 tahun	12	17 %
2	2-4 tahun	34	47,8 %
3	> 5 tahun	25	35,2 %

Jumlah	71	100
--------	----	-----

Sumber : Dikelolah Oleh Penulis, 2020

Dari penjelasan pada tabel 3 diatas diketahui bahwa responden bekerja selama < 2 tahun yaitu 12 orang atau (17 %), responden bekerja selama 2-4 tahun yaitu 34 orang atau (47,8%), responden bekerja selama > 5 tahun yaitu 25 orang atau (35,2%).

Tabel 4
Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
1	Sarjana	41	57,8 %
2	Tamat SMA	29	40,8 %
3	Tamat SMP	0	0
4	Tamat SD	1	1,4 %
	Jumlah	71	100 %

Sumber : Dikelolah Oleh Penulis, 2020

Berdasarkan 4 diatas diketahui bahwa pendidikan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana merupakan responden terbanyak yaitu 41 orang atau (57,8%), responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 29 orang atau (40,8%), dan paling sedikit responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 1 orang atau (1,4%).

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujianya :

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah kolerasi *product moment*. Dasar kesimpulan yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan level *if significant* (5%) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan < 0,05 maka *item* pernyataan valid.
- 2) Jika signifikan > 0,05 maka *item* pernyataan drop.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Koefisiensi korelasi	Signifikan	Kesimpulan
1	Butir 1	0,728**	0,000	Valid
2	Butir 2	0,797**	0,000	Valid
3	Butir 3	0,818**	0,000	Valid

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kearifan Lokal (X2)

No	Pernyataan	Koefisiensi korelasi	signifikan	Kesimpulan
1	Butir 1	0,571**	0,000	Valid

2	Butir 2	0,712**	0,000	Valid
3	Butir 3	0,787**	0,000	Valid

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

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Koefisiensi korelasi	signifikan	Kesimpulan
1	Butir 1	0,648**	0,000	Valid
2	Butir 2	0,661**	0,000	Valid
3	Butir 3	0,621**	0,000	Valid

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

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Koefisiensi korelasi	Signifikan	Kesimpulan
1	Butir 1	0,807**	0,000	Valid
2	Butir 2	0,782**	0,000	Valid
3	Butir 3	0,643**	0,000	Valid

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

Berdasarkan tabel 5 , tabel 6, tabel 7 dan tabel 8 diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Tabel 5
Hasil Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Jumlah Item pernyataan	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi	3	0,605	Reliable
Kearifan Lokal	3	0,768	Reliable
Komitmen Organisasi	3	0,732	Reliable
Kinerja	3	0,791	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan table 9 diperoleh bahwa masing masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,6$. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,605 sampai dengan 0,791 yang berarti nilai tersebut > 0 . Dengan demikian Variabel pelatihan dan sistem administrasi dapat di katakan reliabel.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu budaya organisasi (X_1), kearifan lokal (X_2) dan komitmen organisasi (X_3), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* (budaya organisasi, kearifan lokal dan komitmen organisasi) dengan *dependent variable* (kinerja) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Hasil analisis regresi linier berganda di tunjukkan pada tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Coefficient Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.047	1.402		.034	.973
	Budaya Organisasi	.078	.084	.094	.930	.356
	Kearifan Lokal	.314	.150	.272	2.085	.041
	Komitmen Organisasi	.599	.159	.477	3.760	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y : 0,047 + 0,078 X_1 + 0,314 X_2 + 0,599 X_3 + e$$

Keterangan :

- X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Kearifan Lokal
 X_3 = Komitmen Organisasi
 e = Residual error

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas (budaya organisasi, kearifan lokal dan komitmen organisasi) bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai konstanta sebesar 0,047 artinya jika semua variabel independen (X_1 , X_2 sampai X_3 tidak ada / bernilai = 0 yang berarti tidak dilakukan, maka kinerja tetap ada bernilai positif 0,047.

Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,078 menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,078.

Koefisien regresi kearifan lokal sebesar 0,314 menunjukkan bahwa pengaruh kearifan lokal terhadap kinerja adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika kearifan lokal mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,314.

Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,599 menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika komitmen organisasi mengalami

peningkatan sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,599.

b. Uji Determinasi (R Square)

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

Tabel 7
Hasil Hitung Koefisien Nilai Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
	.772 ^a	.596	.578	.74245
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kearifan Lokal				

Sumber: data primer diolah, 2020

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.596, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 5.9 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,596 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu budaya organisasi, kearifan lokal dan komitmen organisasi untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja di PT.PLN (Persero) UPDK Bakaru adalah sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

c. Uji Signifikan Parsial

Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Signifikansi < tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen secara parsial/individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Signifikansi > tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka H_1 diterima ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.047	1.402		.034	.973
	Budaya Organisasi	.078	.084	.094	.930	.356
	Kearifan Lokal	.314	.150	.272	2.085	.041
	Komitmen Organisasi	.599	.159	.477	3.760	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas mengenai pengaruh budaya organisasi, kearifan lokal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PTN (Persero) UPDK Bakaru, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak. Pada dasarnya PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru mempunyai budaya organisasi yang baik, tetapi variabel ini tidak mempunyai pengaruh berarti terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.
2. Kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Signifikannya kearifan lokal terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru disebabkan kearifan lokal telah menjadi suatu hal yang wajar di alami oleh setiap karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, jika komitmen organisasi tertanam dalam setiap karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru maka berdampak positif pada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, penulis ingin menyampaikan saran yaitu:

Agar budaya organisasi, kearifan lokal dan komitmen organisasi dapat diimplementasikan dengan baik sehingga terciptanya peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaannya. Untuk pihak manajemen, sebaiknya melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja setiap karyawannya.

Karyawan dapat mengimplementasikan dengan cara menerapkan apa yang telah di paparkan dalam pedoman perilaku dan etika bisnis yang menjadi panduan untuk sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. 2018. *Panduan Skripsi*. Parepare: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Muis Muhammad Ras dkk , 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : Medan.
- Meutia Kardinah Indrian na dkk, 2019 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Perum Bulog*, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari 2019. Universitas Bhayangkara : Jakarta
- Melvani Frecilia Nanda, 2016 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan*, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – Volume 15 Bulan Mei 2016. Universitas Tridnanti Palembang
- Purnawati Gi, 2014 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim :Malang

- Adhika Vega Isma, 2014 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Suara Merdeka Press Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Ferryansyah Muhammad Fadli, 2013 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur'an)*. Skripsi.Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah :Jakarta
- Bey Moh. Thamrin dkk, 2018 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara Volume 1 No 1, Juli 2018.STIE PGRI Dewantara
- Wahyudi Andi dkk, 2015 *Penerapan Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar*.Jurnal Administrasi Publik Volume 1 No 2, Agustus 2015. Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar.
- Irwan, 2018, *Analysis of Organizational Culture, Competence , and Work Motivation : the effect on Satisfacation and Performance of Government Employeess of Parepare*, faculty of Economics Parepare Muhammadiyah University : Parepare
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lako, 2004. *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books
- Sibarani, Robert. 2012. *Kearifan Lokal: Hakikat, Peran, dan Metode Tradisi Lisan*. Edisi II. Jakarta: Asosiasi Tradisi Lisan (ATL)
- Rahim, A. Rahman. 2011. *Nilai Nilai Utama Kebudayaan Bugis*. Yogyakarta: Ombak.
- Amstrong, Michael. 2006. *Human Resource Management Practice*. London: Kopan Page.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. 2017. *Komitmen Organisi: Defenisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Penerbit: Nas Media Pustaka; Makassar-Sulawesi Selatan.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan,dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*.jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vo;. 13. No. 1. Maret 2011.universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Surabaya.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Cetakan kesembilan.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- F . X Suwanto dan D. Koesharto. 2009. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.

- Sarmiati. 2012. *Strategi Komunikasi Berbasis Kearifan Lokal dalam Penanggulangan Kemiskinan*, Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 10, No. 1 Januari-April 2012. Universitas Andalas Limau Manis.
- Wagiran. 2012. *Pengembangan Karakter Berbasis Kearifan Lokal Hamemayu Hayuning Bawana (Identifikasi Nilai-nilai Karakter Berbasis Budaya)*, Jurnal Pendidikan Karakter, Tahun II, No. 3 Oktober 2012. FT Universitas Negeri Yogyakarta.
- Naim, Ngaimun & Akhmad Sauqi. 2012. *Pendidikan Multikultural Konsep dan Aplikasi*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media
- Kriyantono R. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta, Indonesia: Kencana.
- Mowday, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Suyadi. 2007. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Abod 21*: Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. 2007. *Manajemen Personaliodan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, A dkk. 2015. *Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal Di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.