

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di  
Pegadaian Cabang Tomohon**

Vista S. C Tamon  
William Areros  
Sofia Sambul

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado*  
Email: [vistacrisel@gmail.com](mailto:vistacrisel@gmail.com)

---

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational culture and work motivation on employee performance at Pawnshops of the Tomohon Branch. This study used a sample of 40 respondents. Quantitative method with multiple linear regression analysis technique used in this study. Statistical analysis carried out in this study was validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, correlation coefficient analysis, multiple linear regression analysis, determination test, partial test, simultaneous test. Through validity and reliability tests, it was found that the questionnaires in this study were valid and reliable. The results of this study indicate that organizational culture and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, 52.8% is supported by the influence of the independent variable on the dependent variable and the remaining 47.2% is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords: Culture Organization, Work Motivation, Employees Performance**

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Cabang Tomohon. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 40 responden. Metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji parsial, uji simultan. Melalui uji validitas dan reliabilitas didapatkan hasil bahwa kuisioner dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 52,8% didukung oleh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sisanya yaitu sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penilitan ini.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

---

## Pendahuluan

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia” Rumawas (2018). Sedangkan “Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional adalah proses memperkerjakan, mengembangkan, dan memberi penghargaan orang di dalam organisasi internasional atau global.” Rumawas (2021). “Manajemen Kinerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkankinerjaindividu dan tim ” Rumawas (2021) .

Budaya Organisasi diartikan secara sederhana merupakan suatu karakteristik yang tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi/perusahaan yang menjadi tuntunan kedepan dalam berperilaku, yang dapat membedakannya dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan karena dua faktor ini saling terikat dan berjalan berdampingan sebagaimana mestinya.

Motivasi Kerja muncul dari dalam diri sendiri dan juga lingkungan kerja sekitar. Tetapi selain motivasi dari diri sendiri yang paling mempengaruhi yaitu lingkungan kerja sekitar. Lingkungan

kerja yang positif dibutuhkan karyawan dalam membangun motivasi kerja sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Faktor- faktor yang mendukung persyaratan itu berupa semangat, kerja keras, sehat jasmani dan rohani. Motivasi dan Produktivitas merupakan dua faktor yang menyebabkan perusahaan berkembang dengan pesat jika dilakukan dengan baik.

Kinerja Karyawan sebenarnya adalah kemampuan kerja yang merupakan hasil dari motivasi dari dalam diri seseorang untuk menghasilkan sesuatu dan yang dihasilkan merupakan prestasi kerja. Dalam konteks bisnis, kinerja berhubungan erat dengan pimpinan dan karyawan.

Hal yang dapat dijadikan objek penelitian dari Kantor Pegadaian Cabang Tomohon ini adalah menilai dan mencermati budaya organisasi serta motivasi kerja dari karyawan. Masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi yang terjadi di Kantor Pegadaian Cabang Tomohon adalah karyawan belum sepenuhnya mewujudkan nilai-nilai perusahaan pegadaian yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (AKHLAK). Selain itu, karyawan dituntut untuk bekerja lebih

keras untuk hasil yang sama. Kompensasi sering menjadi hambatan bagi motivasi kerja karyawan. Karyawan mengetahui seberapa besar usaha mereka hasil yang didapat tetaplah sama.

Berdasarkan uraian diatas, muncullah rumasan masalah yaitu : (1) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (3) apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tujuan penelitian : (1) untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (2) untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (3) untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Budaya Organisasi**

Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.” Selain itu, untuk memperkuat pengertian budaya organisasi bagaimana dijelaskan

juga oleh Schien (1992) “Budaya organisasi merupakan satu pola andaian asas yang dicipta, ditemui atau dimantapkan oleh kumpulan pekerja tertentu dalam organisasi bagi mempelajari cara menangani dan menyesuaikan diri dengan persekitaran luar dan dalam organisasi.”

Indikator Budaya Organisasi menurut Sulaksono (2015:14) yaitu: (1) Inovatif memperhitungkan resiko (2) berorientasi pada hasil (3) berorientasi pada semua kepentingan karyawan (4) berorientasi detail pada tugas.

Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi, yang dianggap sebagai pedoman kegiatan kerja dan terus dijadikan sebagai tolak ukur dan ciri khas organisasi tersebut.

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Schermerhorn (2010: 350) mengemukakan bahwa “Istilah motivasi yang digunakan dalam teori manajemen yaitu untuk menggambarkan kekuatan di dalam individu yang memperhitungkan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan ditempat kerja.” Sedangkan

menurut Robbins dan Judge (2013: 236), “Motivasi merupakan proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan seseorang terhadap pencapaian tujuan.”

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009:93) yaitu (1) tanggung jawab (2) prestasi kerja (3) peluang untuk maju (4) pengakuan atas kinerja (5) pekerjaan yang menantang. Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi untuk mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

### Kinerja Karyawan

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997), dikatakan bahwa “Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Hal yang sama dinyatakan Rivai dan Basri (2005) bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau

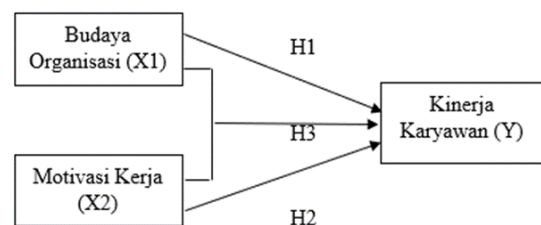
kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati”.

Karyawan merupakan anggota pekerja dalam suatu perusahaan. Karyawan dipersamakan dengan arti buruh, pekerja/tenaga kerja, atau dengan istilah sumber daya manusia (SDM).

Indikator Kinerja Karyawan menurut Kesunawaty dan Hariyanto (2013) yaitu: (1) Kualitas (2) kuantitas (3) waktu kerja (4) kerjasama. Dalam konteks penelitian ini, karyawan dimaksud adalah tenaga kerja yang dipekerjakan di Pegadaian Cabang Tomohon.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah ekspresi dalam bentuk tindakan berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada setiap tenaga kerja yang dilakukan sehingga menciptakan prestasi kerja.

### Kerangka Penelitian



H1 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Cabang Tomohon

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Cabang Tomohon

H3 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Cabang Tomohon

### Metode Penelitian

Penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan 40 responden sebagai sampel dengan teknik sampling menggunakan simple random sampling. Dengan pengumpulan data menyebarkan kuesioner/angket menggunakan skala likert dibagikan kepada 40 karyawan kemudian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan telah melalui uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas selanjutnya data dianalisis dengan analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear berganda, uji determinasi yang terakhir dengan pengujian instrumen penelitian menggunakan uji parsial dan uji simultan

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

##### 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Rhitung rata-rata	Rtabel	Ketera ngan
BO (X1)	0,570	0,312	Valid
MK	0,593	0,312	Valid

(X2)			
KK (Y)	0,626	0,312	Valid

Hasil: Olah data dengan SPSS 25, 2023

Pada tabel hasil uji validitas di atas, terlihat bahwa nilai Rhitung rata-rata > Rtabel atau dengan hasil tabulasi data sebagai berikut ini yang menyatakan semua kuisisioner variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) semuanya dengan 26 item dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, kuisisioner kemudian akan dikatakan reliabel jika  $\text{Alpha} > 0,60$  dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika  $\text{Alpha} < 0,60$ .

##### 1. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Nilai  $\text{Alpha} > 0,6$  atau  $0,700 > 0,6$  yang menyatakan semua kuisisioner variabel budaya organisasi (X1) yang berjumlah 8 item kuisisioner bersifat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

##### 2. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Nilai  $\text{Alpha} > 0,6$  atau  $0,776 > 0,6$  yang menyatakan semua kuisisioner variabel motivasi kerja (X2) yang berjumlah 10 item kuisisioner bersifat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

##### 3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

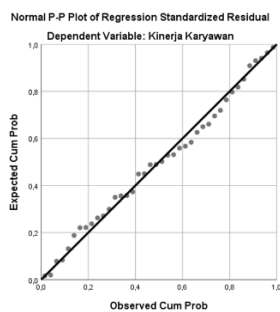
## Karyawan

Nilai  $\text{Alpha} > 0,6$  atau  $0,735 > 0,6$  yang menyatakan semua kuisioner variabel kinerja karyawan (Y) yang berjumlah 8 item kuisioner bersifat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Hasil pengolahan menggunakan SPSS 25, 2023

Pada gambar hasil uji normalitas diatas, didapatkan titik mengikuti garis dan tidak menyebar menjauh dari garis. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Table 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	28,192	6,340		4,446	0,000		
Budaya Organisasi	0,352	0,148	0,167	4,024	0,001	0,985	1,015
Motivasi Kerja	0,307	0,116	0,209	3,057	0,001	0,985	1,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

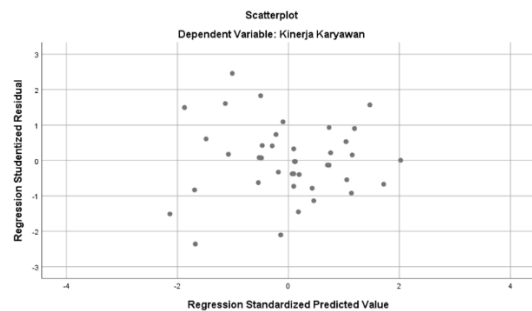
Hasil pengolahan menggunakan SPSS 25, 2023

Pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai tolerance  $0,985 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,015 < 10$  sehingga didapatkan hasil

bahwa data dalam penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil pengolahan menggunakan SPSS 25, 2023

Pada gambar hasil uji heterokedastisitas diatas, didapatkan titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

### Koefisien Korelasi Berganda

Table 1 Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Correlations				
		Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	0,121	0,466
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000
	N	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,121	1	0,511
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000
	N	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,466	0,511	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	40	40	40

Hasil pengolahan menggunakan SPSS 25, 2023

Pada tabel hasil uji koefisien korelasi berganda, terlihat bahwa nilai *pearson correlation* yang menunjukkan tingkat derajat hubungan antara variabel

budaya organisasi (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,466 sehingga dikatakan bahwa tingkat derajat hubungan antara variabel budaya organisasi (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) berada di tingkatan yang sedang. Nilai *pearson correlation* yang menunjukkan tingkat derajat hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,511 sehingga dikatakan bahwa tingkat derajat hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) berada di tingkatan yang sedang.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Table 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	28,192	6,340			4,446	0,000
Budaya Organisasi	0,352	0,148	0,167		4,024	0,001
Motivasi Kerja	0,307	0,116	0,209		3,057	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai constant (a) adalah 28,192 dan budaya organisasi (B) 0,352 dan motivasi kerja (nilai B) adalah 0,307 dimasukkan dalam rumus Analisis Regresi Linear:  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$ . Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 28,192 + 0,352X_1 + 0,307X_2 + e$ .

Nilai analisis regresi untuk variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai positif 0,352 dan (X2) 0,307. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

### Uji Determinasi (R2)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,166 <sup>a</sup>	0,528	0,025	2,895

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel hasil uji determinasi (R2) diatas, terlihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,528 yang artinya bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah sebesar 52,8% dan sisanya yaitu sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penilitan ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial

Tabel 19 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	28,192	6,340			4,446	0,000
Budaya Organisasi	0,352	0,148	0,167		4,024	0,001
Motivasi Kerja	0,307	0,116	0,209		3,057	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan menggunakan SPSS 25, 2023

1. Nilai Thitung budaya organisasi adalah 4,024 yang memiliki arti bahwa nilai Thitung > Ttabel atau  $4,024 > 2,02439$  sehingga hipotesis yang sebelumnya telah dikemukakan oleh peneliti yaitu H1 "terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Cabang Tomohon" terbukti benar dan dapat diterima.

2. Nilai Thitung motivasi kerja adalah 3,057 yang memiliki arti bahwa nilai Thitung > Ttabel atau  $3,057 > 2,02439$  sehingga hipotesis yang sebelumnya telah dikemukakan oleh peneliti yaitu H2 "terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Cabang Tomohon" terbukti benar dan dapat diterima.

### Uji Simultan

Tabel 20 hasil uji simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	504,002	2	301,002	28,410	,000 <sup>b</sup>
Residual	393,145	37	10,651		
Total	897,147	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Hasil pengolahan menggunakan SPSS 25, 2023

Fhitung adalah 28,410. Nilai Fhitung > Ftabel atau  $28,410 > 3,24$  sehingga hipotesis yang sebelumnya telah dikemukakan oleh peneliti yaitu H3 "terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Cabang

Tomohon terbukti benar dan dapat diterima.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil analisis penelitian ini dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baiknya pemahaman masing-masing karyawan terhadap budaya perusahaan mereka, maka penerapannya akan berdampak positif bagi kinerja karyawan dan peningkatan yang baik bagi perusahaan tersebut.

Selanjutnya, hasil analisis dari penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dijelaskan lebih lanjut dimana adanya kompensasi dalam sebuah perusahaan dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja dari dalam diri karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, secara simultan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula halnya dengan hasil analisis regresi linear berganda budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Tolu, Mamentu, Rumawas (2021) “Pengaruh gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sejalan juga dengan penelitian oleh Kending, Pio, Rumawas (2022). “Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Inovasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. yang terakhir sejalan dengan penelitian oleh Rumawas 2015 “The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi). Penelitian terdahulu tersebut dan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Dari persamaan-persamaan yang dilakukan diatas, maka peneliti mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Setelah melakukan analisis data dan melihat hasil serta pembahasan yang ada, peneliti kemudian menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 52,8% terhadap

kinerja karyawan Pegadaian Cabang Tomohon. Indikator-indikator budaya organisasi yang terdiri dari inovatif, berorientasi pada hasil, berorientasi detail pada tugas, dan berorientasi pada semua kepentingan karyawan serta indikator-indikator motivasi kerja yang terdiri dari tanggungjawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang ikut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Gibson, L dan Ivancevich, J.M dan Donnelly, J.H. 1997. Organization: Behavior, Structure, and Process. Boston: Homewood, Richard D. Irwin.
- Judge, T.A dan Robbins, S.P. 2013. Organizational Behavior Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Kending, R. Pio, R.J. Rumawas, W. 2022. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Inovasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 12(2):105-117
- Kesunawaty dan Hariyanto. 2013. Pembelajaran Aktif: Teori dan Asesmen. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara,A.P.2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT.RafikaAditama.
- Mangkunegara,A.P.2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Rivai,V dan Basri,A.F.M. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rumawas, W 2015. The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance ( A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi). International Jurnal of Humanities and Social Science Invention. 4(8) : 24-30.
- Rumawas, W 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W 2021. Manajemen Kinerja.Manado:Unsrat Press
- Schermerhorn,J.R.2010. Manajemen Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Schien,E.H.1992. Organizational Culture and Leadership. San Fransisco: Jossey Bass.
- Sulaksono,H.2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Tolu,A. Mamentu,M. Rumawas,W. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis. 10(2)55-62