

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEBAHAGIAAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL  
PTSP PROVINSI SULAWESI UTARA SELAMA PANDEMI COVID-19**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION, CAREER DEVELOPMENT AND HAPPINESS ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF INVESTMENT OFFICE PTSP OF  
NORTH SULAWESI PROVINCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC*

Oleh:

**Tasrich R. Mustapa<sup>1</sup>**

**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**

**Victor P. K. Lengkong<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1tasrichmustapa062@student.unsrat.ac.id](mailto:tasrichmustapa062@student.unsrat.ac.id)

[2olivinelwan@gmail.com](mailto:olivinelwan@gmail.com)

[3vpk.lengkong@gmail.com](mailto:vpk.lengkong@gmail.com)

**Abstrak:** Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Tujuan Penelitian adalah menganalisis Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi adalah pegawai di Dinas Penanaman Modal Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 62 orang responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji F, uji t untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian simultan ditemukan motivasi kerja, pengembangan karir dan kebahagiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan pengujian parsial ditemukan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya Dinas Penanaman Modal PTSP Provinsi Sulawesi Utara semakin memperhatikan faktor pengembangan karir semakin signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, dan meningkatkan motivasi kerja dan kebahagiaan karena signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Motivasi kerja, pengembangan karir, kebahagiaan, kinerja pegawai*

**Abstract:** *Employee performance is one of the factors that support the achievement of organizational goals. The purpose of the study was to analyze the influence of motivation, career development and happiness on employee performance at the Ptsp Investment Office (One Stop Service) North Sulawesi Province during the Covid-19 Pandemic. This study uses an associative approach. The population is the employees of the PTSP Investment Service of North Sulawesi Province, totaling 62 people. Data collection techniques using a questionnaire. The sampling technique is saturated sampling which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The number of samples obtained as many as 62 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis and F test, t test for hypothesis testing. The results showed that based on simultaneous testing, it was found that work motivation, career development and happiness simultaneously had a significant effect on the performance of the Ptsp Investment Service (One Stop Service) employees of North Sulawesi Province. Based on the partial test, it was found that work motivation had a significant positive effect on employee performance. Career development has no significant positive effect on employee performance. happiness has a positive and significant effect on employee performance. It is recommended that the PTSP Investment Office of North Sulawesi Province pay more attention to career development factors that significantly affect employee performance, and increase work motivation and happiness because they significantly affect employee performance.*

**Keywords:** *Work motivation, career development, happiness, employee performance*

## Latar Belakang

Ditengah kondisi global yang pada saat ini sedang dilanda pandemi covid -19 membuat beberapa sektor baik pariwisata, perekonomian dan sektor lainnya sangat merasakan dampak dari pandemic covid 19. Instansi pemerintahan merupakan salah satu yang terdampak dengan adanya pandemi covid 19. Dimana beberapa kebijakan harus dibuat dalam rangka meminimalisir penyebaran covid 19. Selain kebijakan, beberapa perubahan harus diterapkan untuk menyesuaikan dan beradaptasi dengan keadaan. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci berjalannya suatu organisasi. Pandemi covid 19 menyebabkan beberapa perubahan dalam instansi pemerintah yang membuat pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi yang sangat mempengaruhi hasil pekerjaan. Suatu instansi menginginkan pegawainya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, karena tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan. Bekerja di tengah pandemi covid 19 membuat pegawai bekerja dibawah tekanan yang lebih besar sehingga pegawai membutuhkan motivasi yang tepat untuk terus meningkatkan kinerja dan hasil kerja yang dicapai. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Anoraga, 2015:135). Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2013) menunjukkan bahwa Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja ditengah pandemi covid 19 saat ini, perlu diperhatikan stamina dan daya tahan tubuh seorang pegawai agar meminimalisir penyebaran dan pengaruh dari covid 19 tersebut. Seorang pegawai akan mampu bekerja dengan baik jika kesehatan tubuh tetap terjaga sehingga mampu berkonsentrasi guna untuk hasil kerja yang maksimal.

Pandemi covid 19 telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan sehingga membuat tuntutan kehidupan semakin meningkat. Realitas yang ada membuat setiap orang merasakan kecemasan dan ketakutan sehingga mengurangi indeks kebahagiaan. Pegawai merupakan orang yang melakukan pekerjaan dan juga menjalankan kehidupan ditengah realitas pandemic covid 19, sehingga beban ganda yang dipikul tentunya mempengaruhi aspek kebahagiaan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan dan kehidupan lingkungan sosial tentunya mendorong pegawai untuk tidak merasa nyaman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Kebahagiaan ditempat kerja adalah pola pikir yang memungkinkan individu untuk memaksimalkan kinerja dan potensinya. Dapat dilakukan dengan menyadari posisinya baik ketika bekerja sendiri maupun bersama orang lain, atau dengan kata lain menyadari peran organisasi. Hakim dan Septarini (2014:87) membagi kebahagiaan ditempat kerja menjadi tiga level yaitu tingkatan dimana kebahagiaan ada dan terlihat (*transient level*) tingkatan dimana melihat durasi atau stabilitas kebahagiaan ditempat kerja dari waktu ke waktu (*peron level*) dan tingkatan mengkaji konteks spesifik dari kebahagiaan ditempat kerja (*unit level*). Dengan adanya pandemic covid 19 tentunya mempengaruhi kebahagiaan pegawai yang akan berdampak pada hasil kerja yang akan dihasilkan oleh pegawai.

Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang berfungsi merumuskan kebijakan bidang perencanaan dan pengembangan, promosi penanaman modal, pelayanan perizinan, pengawasan dan pengendalian penanaman modal, pengaduan dan peningkatan layanan. Dengan adanya pandemi covid 19 pegawai pemerintah yang ada di Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara harus menjalankan sistem kerja dari rumah atau *work from home*. Perubahan sistem kerja yang dialami tentunya membuat pegawai harus menyesuaikan diri dan memiliki dorongan atau motivasi dalam merumuskan sistem kerja yang efektif ditengah adaptasi karena perubahan. Walaupun berada pada kondisi pandemi covid 19, pegawai dituntut untuk terus mengembangkan diri dan berinovasi dengan melakukan kiat-kiat yang dibutuhkan untuk beradaptasi dan mengembangkan diri untuk mencapai tujuan organisasi. Pandemi covid 19 yang telah mempengaruhi kehidupan sosial tentunya akan mempengaruhi kebahagiaan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan. Berdasarkan data dari layanan pengaduan Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara bahwa pada periode April 2020-April 2021 terjadi peningkatan keluhan dari masyarakat terkait pelayanan publik khususnya dalam mengurus perizinan di Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara. Peningkatan keluhan masyarakat mengindikasikan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal

PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Sulawesi Utara mengalami penurunan. Dengan meningkatnya keluhan masyarakat terkait pelayanan menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Sulawesi Utara mengalami penurunan ditengah pandemi covid 19.

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19”.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19
4. Untuk mengetahui pengaruh Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Handoko (2015:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu aset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut.

Hasibuan (2019:10) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dimana penerapan strateginya bermula dari membangun program pendayagunaan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan, untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu (pegawai) mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2019: 216). Motivasi adalah konsep yang menjelaskan bahwa kita harus membuat perilaku yang kita berikan menjadi masuk akal. Alih-alih mengukurnya secara langsung, yang dilakukan adalah membuat catatan mengenai kondisi dan perilaku yang ada, menggunakan informasi yang ada sebagai dasar pemahaman tentang motivasi (Anoraga, 2015:135).

#### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Setiap organisasi/instansi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergabung pada SDM (Nawawi, 2016:98). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan untuk bersaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/instansi untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Anoraga (2015:99) mendefinisikan bahwa karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang).

#### **Kebahagiaan**

Istilah kebahagiaan bukanlah konsep yang tidak ambigu dan telah didefinisikan dengan cara yang berbeda dari dua perspektif utama menurut Alegre (2018:12) yaitu hedonis dan eudemonis. Pendekatan hedonis

berpedoman pada suatu perasaan menyenangkan yang memiliki pengaruh seimbang dan dapat direpresentasikan menjadi kesejahteraan subjektif. Sedangkan perspektif eudomonis mmengacu pada kebahagiaan seperti dalam melakukan sesuatu yang benar untuk memiliki kehidupan yang memuaskan serta mengikuti tujuan yang tentunya sesuai dengan diri sendiri dan acuh tak acuh terhadap perasaan.

Kebahagiaan ditempat kerja menurut Sutrisno (2016:67) adalah pola pikir yang memungkinkan individu untuk memaksimalkan kinerja dan potensinya. Dapat dilakukan dengan menyadari posisinya baik ketika bekerja sendiri maupun bersama orang lain, atau dengan kata lain menyadari peran organisasi..

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah perilaku bagaimana target berhasil dicapai (Amstrong dan Taylor, 2014). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dan organisasi. Kinerja merupakan hal yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

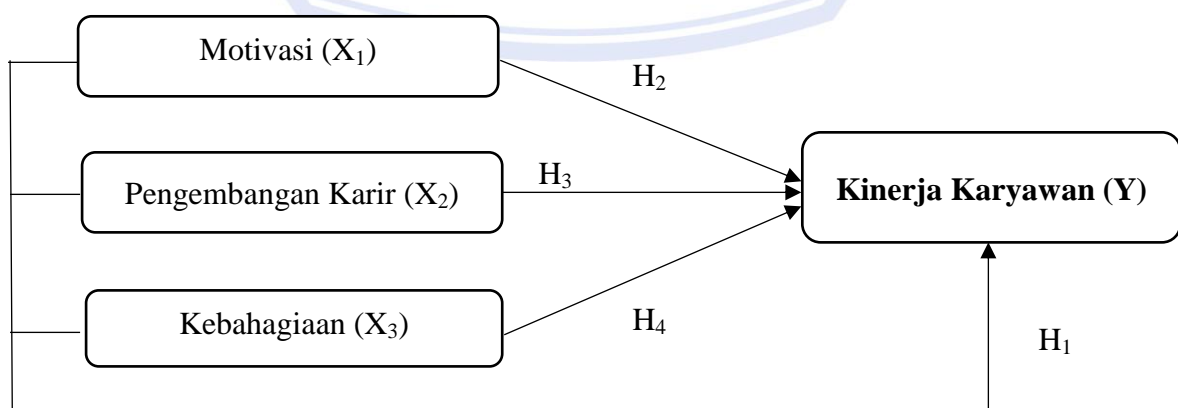
### Penelitian Terdahulu

Lasut, Tewel dan Koleangan (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulut Go. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Go.

Mangowal, Trang dan Lumintang (2020) melakukan penelitian yang berjudul Dampak Iklim Organisasi, Kebahagiaan, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kebahagiaan, dan penghargaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Sebaiknya Hotel Sintesa Peninsula Manado lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta kinerja karyawan yang tinggi. Perlu menciptakan dan mempertahankan lagi dimensi dari kebahagiaan, yaitu pada indikator inspirasi pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Syarifi, Lengkong dan Saerang (2019) melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan Kfc Di Manado. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. Instansi KFC sebaiknya perlu mempertahankan kebahagiaan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesama karyawan pada Instansi KFC perlu menjaga hubungan yang baik sehingga tercipta kebahagiaan di tempat kerja.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2022*

**Hipotesis**

- H1: Diduga Motivasi, Pengembangan Karir, Kebahagiaan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19
- H2: Diduga Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19
- H3: Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19
- H4: Diduga Kebahagiaan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19.

**Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN di Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 62 orang.

Menurut Sugiyono (2018: 67) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel adalah 62 orang.

**Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner dilapangan. Data sekunder adalah jenis data tambahan yang biasanya diperoleh dari sumber utama seperti jurnal dan buku.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya serta menggunakan teknik observasi dan wawancara.

**Teknik Analisis Data****Validitas dan Reliabilitas**

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid. Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2015 : 455). Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas.

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Persamaan umum regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

**Pengujian Hipotesis Uji F (simultan)**

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tapi jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara serentak X1 X2 X3 berpengaruh terhadap Y.

**Uji t (Parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). berarti variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat bila nilai signifikansi  $> \alpha = 0.05$  berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN****Hasil Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Kode	Item	Pearson Cor	Nilai Signifikan
<b>X1 = Motivasi Kerja</b>	X1.1	Upah/gaji yang diberikan instansi layak dan mendorong saya untuk bekerja dengan lebih optimal	0.519	0.000
	X1.2	Instansi memberikan insentif yang sesuai kepada pegawai sehingga mendorong saya melakukan pekerjaan dengan lebih optimal.	0.627	0.000
	X1.3	Terdapat kesamaan hak antara sesama pegawai yang ada di dalam instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara	0.515	0.000
	X1.4	Instansi selalu memberikan waktu atau hari tertentu kepada pegawai untuk melakukan kegiatan keagamaan.	0.726	0.000
	X1.5	Instansi memenuhi kebutuhan partisipasi dan kebersamaan antara sesama pegawai.	0.600	0.000
	X1.6	Pegawai yang ada mendapatkan penempatan yang sesuai yang menjadi dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik	0.645	0.000

<b>X2 = Pengembangan Karir</b>	X2.1	Instansi berkebijakan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mengembangkan karir pegawai	0.730	0.000
	X2.2	Pegawai yang berprestasi dalam pekerjaan selalu mendapatkan promosi jabatan	0.614	0.000
	X2.3	Latar belakang pendidikan mempengaruhi peningkatan karir pegawai	0.515	0.000
	X2.4	Instansi menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kualitas pegawai	0.773	0.000
	X2.5	Pengalaman kerja mendukung pegawai untuk berkontribusi pada posisi jabatan yang didapatkan	0.667	0.000
	X2.6	Hubungan antar pegawai yang saling menghormati dan bekerjasama mendukung pegawai untuk berkembang.	0.716	0.000
<b>X3 = Kebahagiaan</b>	X3.1	Pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan merasa telah mencapai apa yang diinginkan dalam pekerjaannya	0.845	0.000
	X3.2	Pegawai merasa nyaman dengan organisasi dan memiliki minat untuk terus berada dalam organisasi	0.749	0.000
	X3.3	Pegawai merasakan keterlibatan dalam pekerjaan sehingga menciptakan kondisi mental yang positif, berdedikasi serta antusias dalam pekerjaan	0.737	0.000
<b>Y = Keputusan Pembelian</b>	Y1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti, memuaskan dan sesuai standart kerja.	0.610	0.000
	Y2	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pegawai yang lain, untuk jenis pekerjaan yang sama saya bisa menyelesaikannya dengan waktu yang lebih cepat.	0.559	0.000
	Y3	Saya mampu bekerja sama dengan rekan pegawai lainnya dan saya selalu menghargai pendapat orang lain yang berbeda dengan saya..	0.662	0.000
	Y4	Saya sanggup melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung risiko atas keputusan yang diambil	0.664	0.000
	Y5	Saya menggunakan waktu kerja yang ada dengan optimal dan selalu rajin hadir dikantor.	0.721	0.000

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel, 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$ , seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

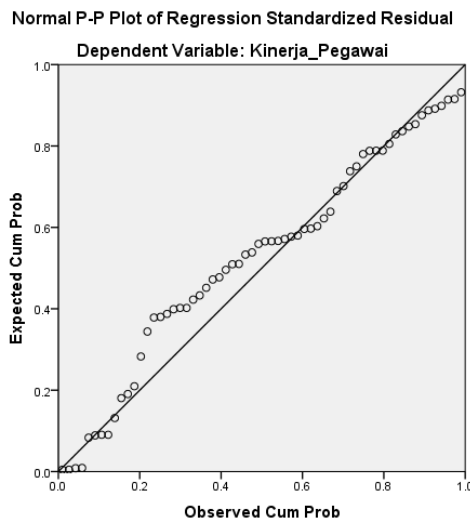
Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.654	Reliabel
X2	0.757	Reliabel
X3	0.671	Reliabel
Y	0.649	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel  $> 0.60$ .

### Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Uji Normalitas



**Gambar 1. Normal P-P Plot**

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis Y=X atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

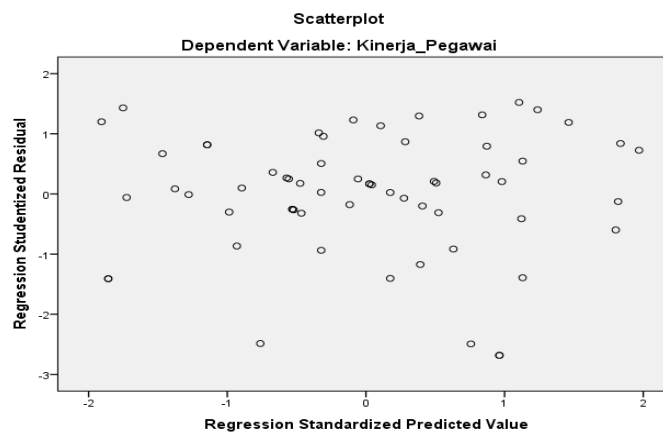
		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)		
	Motivasi_Kerja	.652	1.533
	Pengembangan_Karir	.590	1.695
	Kebahagiaan	.516	1.936

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 3 nilai tolerance value > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja, pengembangan karir dan kebahagiaan terhadap kinerja pegawai.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari *scatterplot* yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) dan Secara Simultan (Uji f)

Tabel 4. Uji t dan Uji f

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	T	Sig.	F	Sig	
1 Motivasi_Kerja	2.312	.024	44.314	.000 <sup>b</sup>	
Pengembangan_Karir	2.105	.040			
Kebahagiaan	.156	.087			
Motivasi_Kerja	3.910	.000			

#### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 4 Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 18.147 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $9.735 > 2.76$ ) maka dapat dinyatakan motivasi kerja, pengembangan karir dan kebahagiaan secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis 1 diterima.

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 2.105 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.00172. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.024. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0.156 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.00172. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.877. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti dan  $H_0$  diterima. Nilai t hitung untuk variabel kebahagiaan (X3) sebesar 3.910 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.00172. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.498	2.378	
	Motivasi_Kerja	.234	.111	.246
	Pengembangan_Karir	.017	.111	.019
	Kebahagiaan	.701	.179	.513

#### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 5 hasil perhitungan dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 5 adalah 5.498 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika motivasi, pengembangan karir dan kebahagiaan, nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai adalah sebesar 5.498.
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0.234 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada motivasi kerja, sementara pengembangan karir dan kebahagiaan diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.234.

3. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir adalah sebesar 0.017 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada pengembangan karir sementara motivasi kerja dan kebahagiaan diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.017.
4. Koefisien regresi untuk variabel kebahagiaan adalah sebesar 0.701 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada kebahagiaan sementara motivasi kerja dan pengembangan karir diasumsikan tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.701.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6 Model Summary**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.696 <sup>a</sup>	.484	.458	2.13163	1.627	

a. Predictors: (Constant), Kebahagiaan, Motivasi\_Kerja, Pengembangan\_Karir

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan nilai *R square* atau koefisien sebesar 0.484 maka dapat diketahui nilai  $R^2$  yang dihasilkan sebesar 0.484 atau 48.40%. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh motivasi kerja, pengembangan karir dan kebahagiaan sebesar 48.40%, sedangkan sisanya sebesar 51.60% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dalam suatu organisasi, motivasi kerja memiliki peran yang signifikan karena dengan adanya motivasi kerja maka pegawai akan semakin mengoptimalkan kerjanya. Upah yang layak, insentif yang diberikan, kesamaan hak dan berbagai hal yang diberikan instansi akan semakin memotivasi pegawai untuk melakukan dan memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Siadabalok dan Sayekti (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian dari Ronaldo (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja bukan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti pengembangan karir pada pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara belum mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2013) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Waani (2022) yang menemukan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat kebahagiaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kebahagiaan ditempat kerja adalah pola pikir yang memungkinkan individu untuk memaksimalkan kinerja dan potensinya. Dapat dilakukan dengan menyadari posisinya baik ketika bekerja sendiri maupun bersama orang lain, atau dengan kata lain menyadari peran organisasi. Ketika pegawai merasa bahagia tentunya segala sesuatu yang dikerjakan akan dikerjakan dengan penuh semangat dan akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sumakud (2021) menunjukkan bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja, pengembangan karir dan kebahagiaan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara.
4. Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara.

### Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

Bagi Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga pihak instansi sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan Karir terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pihak instansi sebaiknya lebih mengkaji serta melakukan kiat-kiat dalam rangka pengembangan karir bagi pegawai dan memberikan target kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai semakin meningkatkan kinerjanya. Kebahagiaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pihak Instansi sebaiknya mempertahankan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kebahagiaan pegawai terutama kepentingan yang dirasakan oleh pegawai dan melakukan kiat-kiat dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publisher.
- Anoraga, Panji. (2015). *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Alegre, J. (2018). *Happiness at work: Developing a shorter measure*. *Journal of Management & Organization*, 1–21. Retrieved from <https://doi:10.1017/jmo.2018.24>
- Hakim. Lukman. Berlian. G.,S. (2014). Hubungan antara Otonomi Kerja dengan Kebahagiaan Kerja pada Industri Kreatif (*Relation of Work Autonomy with Happiness at Work in Creative Industry*). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 03(01), 210 – 217
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M.S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Katili, G.,V. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 9 No.1 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32389/30719> diakses pada 31 Januari 2021

- Lakoy, G.,F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 1 No.4. <https://media.neliti.com/media/publications/1831-ID-motivasi-kerja-kompensasi-pengembangan-karir-terhadap-kinerja-pegawai-pada-badan.pdf> diakses pada 31 Januari 2021
- Lasut, D.,Y. (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA*. Vol 6, No.4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/20998/42755> diakses pada 31 Januari 2021
- Mangowal, A.,B. (2020). Dampak Iklim Organisasi, Kebahagiaan, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 8 No 2 <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/28382-58481-1-SM.pdf> diakses pada 31 Januari 2021
- Nawawi. Hadari. (2016). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan Instansi dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Ronaldo, M. (2019). Dampak Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintensa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 7 No 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26455/26074> diakses pada 31 Januari 2021
- Sidabalok, S.,Y. Sayekti, A. (2020). Pengaruh Kebahagiaan dan Manajemen Stres terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi Kasus di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar, Sumatera Utara). *Jurnal Ilmu Sosial*. Vol 17 No.1. <https://journal.uny.ac.id/index.php/sosia/article/view/26608/pdf> diakses pada 31 Januari 2021
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumakud, M.,G.,A. (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*. Vol 8 No 2 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33484/31687> diakses pada 31 Januari 2021
- Sutrisno, E. (2016) *Sumber Daya Manusia Instansi*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Waani, T.,J.,K. (2022). Dampak Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 10 No 1 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37818/34678> diakses pada 31 Januari 2021