

Oleh:

**Maria H. L. Kereh<sup>1</sup>**

**Lucky O. H. Dotulong<sup>2</sup>**

**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[mariakereh1@gmail.com](mailto:mariakereh1@gmail.com)

<sup>2</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi, dan koperasi terhadap kepuasan kerja karyawan Golden Pasar Swalayan di Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 (empat puluh delapan) karyawan, teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode purposive sampling yaitu sebanyak 48 (empat puluh delapan) orang. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan interview, metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, analisis secara parsial dan simultan (analisis regresi berganda dua tahap). Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan budaya kerja, motivasi, dan koperasi sangat berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja karyawan yang ada di golden pasar swalayan manado.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Motivasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja Karyawan.

**Abstract:** This study aims to determine the influence of work culture, motivation, and competence on the job satisfaction of employees of Golden Supermarket in Manado. The population in this study is 48 (forty-eight) employees, the sampling technique uses the purposive sampling method, which is 48 (forty-eight) people. The data collection technique through questionnaires and interviews, the analysis method used in this study is a quantitative descriptive method, partial and simultaneous analysis (two-stage multiple regression analysis). The results of this study show that simultaneously work culture, motivation, and competence have a very positive and significant effect on employee job satisfaction in the Manado Golden Supermarket.

**Keywords:** Work Culture, Motivation, Competence, Employee Job Satisfaction.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Golden Pasar Swalayan adalah salah supermarket yang cukup terkenal di manado sehingga banyak konsumen yang datang berbelanja. Sehingga golden pasar swalayan sangat memerlukan sumber daya manusia untuk menunjang proses jual beli kebutuhan pengujung dan pembeli dengan adanya sumber daya manusia maka proses manajemen yang ada di toko golden pasar swalayan bisa berjalan dengan lancar sehingga pemilik dan konsumen juga bisa merasa nyaman dan terbantu.

Budaya kerja golden pasar swalayan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Prestasi kerja dapat dilihat dari hasil nyata yang dapat mereka tampakkan, prestasi tidak hanya sekedar hanya menghakimi karyawan apa mereka baik ataupun buruk, dengan mengetahui suatu prestasi masing-masing karyawan kita dapat mengetahui bagaimana karyawan tersebut harus berproses.

Motivasi adalah sebuah dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan adanya suatu stimulan / rangsangan tertentu. Dengan motivasi ini diharapkan mampu untuk membuat seseorang bekerja secara kompeten dan bertanggung jawab.

Kompetensi adalah kombinasi kecakapan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas spesifik, juga merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas, dapat diamati dan diteliti.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas kerja, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Motivasi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Golden Pasar Swalayan di Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Golden Pasar Swalayan di Manado. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Golden Pasar Swalayan di Manado.
3. Untuk mengetahui Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Golden Pasar Swalayan di Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dijalankan secara berulang oleh para pegawai di dalam suatu organisasi. Terjadinya pelanggaran pada kebiasaan-kebiasaan ini memang tidak akan diberikan sangsi yang tegas tapi para pelaku secara moral telah bersepakat bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus diikuti dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan dapat mencapai tujuan *Nawawi (2003)*.

### Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, dan manusia akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan - tujuan organisasi untuk mencerminkan minat mereka terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan Robbins dan Judge (2007: 222).

### Kompetensi

Kompetensi yang dikutip oleh Abdul Madjid dalam bukunya perencanaan pembelajaran: Kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat inteligen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketepatan dan keberhasilan bertindak *Muhammin (2004:151)*.

### Kepuasan Kerja

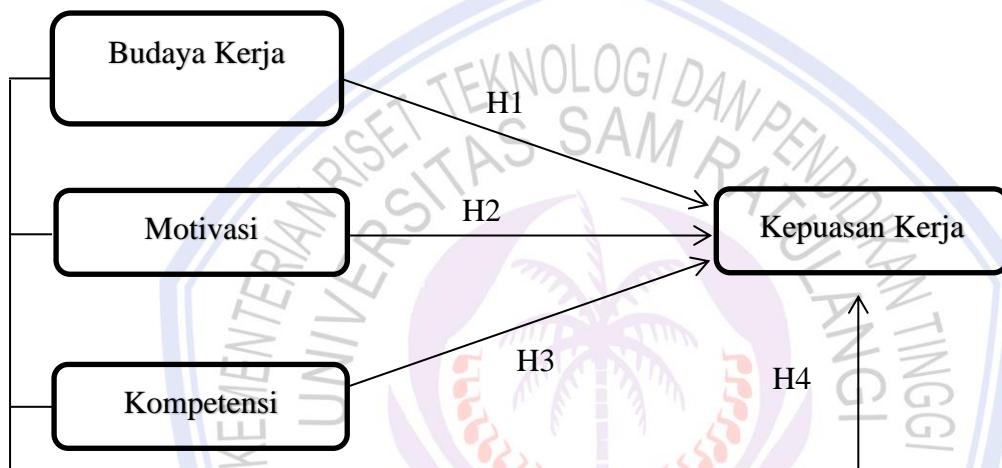
Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang dirasakan karyawan karena merasa senang baik dengan pekerjaannya atau perusahaannya karena merasa terpenuhi kebutuhannya. Indikator kepuasan karyawan juga berbeda-beda sesuai dengan pandangan dan hal yang dirasakan oleh individu tersebut.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian Nandy Abunio, Marjam Mangantar, Lucky O.H. Dotulong (2022). Tujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yakni uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji koefisien korelasi(R) dan koefisien determinasi (R square).

Penelitian Andre Sompie, Rita N. Taroreh, Genita G. Lumintang (2019). Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 41 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Freedona Augustine Toreh, Greis M. Sendow, Irvan Trang (2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi liniear berganda. Populasi penelitian sebanyak 50 pegawai. Kuantitatif adalah penelitian ilimiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena, cara pengambilan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner dengan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**  
Sumber: *Kajian Teoritis*, (2024)

### Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H2: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3: Diduga Kepetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H4: Diduga Budaya Kerja, Motivasi, dan Kepetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Arikunto (2006:12) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasilnya.

### Populasi dan Sampel

Menurut Djarwanto (1994: 420), Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan Golden Pasar Swalayan Manado yang berjumlah 142 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan menurut Siregar (2013:16) adalah sebagai berikut:

- Data Primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
- Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya

### Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data yang dilakukan dalam upaya untuk memperoleh data yang akurat dalam mencari seberapa besar pengaruh pengelolaan usaha terhadap efisiensi kerja pada Golden Pasar Swalayan yaitu:

- Kuesioner. Menurut Sugiyono (2013:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- Observasi. Menurut Siregar (2013:19), observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Untuk mencari seberapa besar pengaruh pengelolaan usaha terhadap efisiensi kerja, diperlukan pengukuran sebagai berikut:

- Skala Likert, Menurut Sugiyono (2012:107), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena karsipan.
- Skala Interval, Skala interval merupakan skala pengukuran data. Menurut Siregar (2013:22), skala pengukuran data adalah prosedur pemberian angka pada suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik dari objek tersebut.
- Pengujian Validitas, Siregar (2013:46) menyatakan bahwa validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Cara menguji validitas konstruk menurut Siregar (2013:47-48):
  - Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
  - Jika koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha$ ; n-2) n = jumlah sampel.
  - Nilai  $\text{sig.} \leq \alpha$ .

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment* yaitu:

$$= \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$n$  = Jumlah responde

$X$  = Skor variabel (jawaban responden)

$Y$  = Skor total dari variabel (jawaban responden)

- Pengujian Reliabilitas. Menurut Siregar (2013:55), reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.
- Analisis Regresi Sederhana. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Menurut Riduwan dan Sunarto (2010:145) dalam tabel mengenai kesimpulan beberapa model analisis, analisis regresi digunakan pada penelitian yang menggunakan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), serta jenis data yang dianalisis menggunakan skala interval dan *ratio*.

**Gambaran Umum Objek Penelitian**

Perkembangan golden cukup bagus dari tahun ke tahun. Awalnya golden swalayan hanya menjual kebutuhan sehari-hari berupa produk kemasan. Kemudian berkemang tidak hanya produk kemasan, namun juga produk yang basah atau segar seperti sayur-sayuran, buah-buahan. Untuk mengenai promosi penjualan di Golden swalayan dalam strateginya tidak jauh beda dari toko atau swalayan ritel lainnya. Dalam setiap event tertentu atau setiap bulan biasanya sering kali ada promosi potongan harga untuk produk tertentu dan sering kali untuk pembelian lebih dari 1 item, maka mendapatkan potongan harga, serta sering kali ada promosi beli satu gratis satu.

**Deskripsi Responden****Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent
Valid Laki-laki	28	58,33
Perempuan	20	42,67
Total	48	100.0

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

**Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

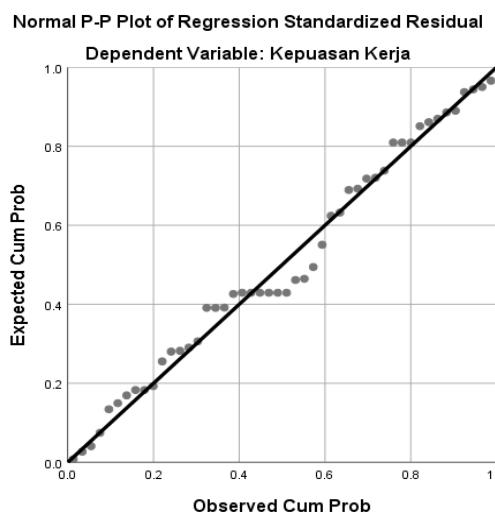
	Frequency	Percent
Valid >30 Tahun	11	22.92
18-25 Tahun	18	37.5
26-30 Tahun	19	39.58
Total	48	100.0

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

**Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisioner****Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisioner**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,811	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0,771	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.5</sub>	0,001	Valid		Reliabel
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,000	Valid	0,805	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>3.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,769	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.7</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.8</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.9</sub>	0,000	Valid		Reliabel

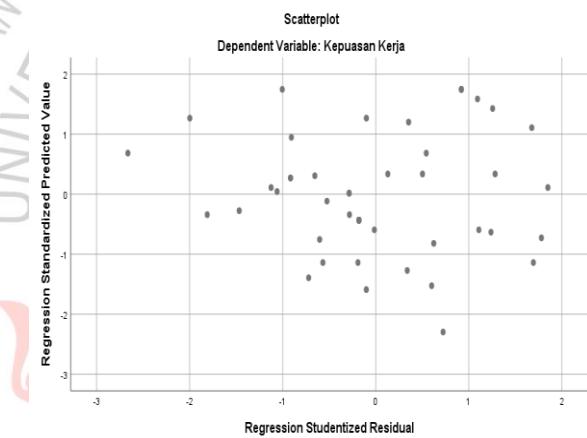
Sumber: Olah data SPSS 25, 2024



**Gambar 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: Olah data SPSS 25, 2024*

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3 Scatterplot**

*Sumber: Olah data SPSS 25, 2024*

### Uji Mutikolinieritas

**Tabel 4 Collinearity Model**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	(Constant)	
1	Budaya Kerja	.463 2.162
	Motivasi	.390 2.562
	Kompetensi	.721 1.386

*Sumber: Olah data SPSS 25, 2022*

**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 5 Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.993	3.803	3.154	.003		
	Budaya Kerja	.634	.261	.368	.426	.019	.463 2.162
	Motivasi	.449	.247	.301	2.818	.008	.390 2.562
	Kompetensi	.448	.298	.183	2.502	.040	.721 1.386
				F	Sig.		
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square				
Regression	370.457	3	123.486	16.592	.000 <sup>b</sup>		
Residual	327.460	44	7.442				
Total	697.917	47					

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

**Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R2)****Tabel 6 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.499	2.72805

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

**Pembahasan****Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Golden Pasar Swalayan Di Manado

**Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Golden Pasar Swalayan Di Manado

**Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Golden Pasar Swalayan Di Manado.

**Kesimpulan**

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Golden Pasar Swalayan Di Manado.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Golden Pasar Swalayan Di Manado.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Golden Pasar Swalayan Di Manado.
4. Budaya Kerja, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Golden Pasar Swalayan Di Manado.

**Saran**

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pihak Karyawan di Golden Pasar Swalayan Di Manado agar memperhatikan Budaya Kerja, Motivasi dan Kompetensi yang menjadi determinan Kepuasan Kerja.
2. Lebih khusus lagi pihak Karyawan di Golden Pasar Swalayan Di Manado agar memperhatikan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

- Aminilah.(2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- D. C.Purba., V.P.K.Lengkong.,S.Loindong.,(2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 841 – 850.
- E.M.R. Sondole., O.S. Nelwan., I.D. Palandeng.,(2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertaminan (Persero) Unit Pemasara VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. Sept. 2015, Hal. 650-659
- F. A. Toreh., G. Sendow., I. Trang., (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Pengawahan Daerah Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA* Vol. 10 No. 1 Januari 2022. Hal. 1305-1314
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang; BPFE Universitas Diponegoro.
- Harsuk, (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Harsuko, (2011). *Mendongkak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayan SDM*. UB Press: Malang.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi, Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN: Yogyakarta, (1997)
- P. L. Pajow, V. P. K. Lengkong, Genita G. Lumintang (2023). Pengaruh kepribadian, tingkat pendidikan dan pengalama kerja terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT.Hasjrat Abad Cabang Tendean. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/issue/view/3637>.
- Lengkey. S.J., Lengkong. V.P.K., Dotulong. L.O.H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (studi di kantor PDAM dua sudarah kota bitung). *Jurnal EMBA* Vol. 9 No.1 Januari 2021, Hal. 1242-1251.<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/32963>.
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., dan Subudi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 7. No.12. <http://ojs.unud.ac.id>. Diakses pada 14 Januari 2022.
- Noer, P. W. S., Trang, I., dan Uhing, Y. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTENGGO. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303- 1174 Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal 697 – 705. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php> . Diakses pada 14 Januari 2022.
- Pongoh, M. A., Mananeke L., dan Sendow, M. G. (2015). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi utara. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303 - 1174 Vol. 6 No. 4 September 2018, Hal.2388-2397.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21006>. Diakses pada 27 Maret 2021
- Sompie. A., Taroreh R.N., dan Lumintang. G. (2019) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pengawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 7 No. 1 Januari 2019, Hal.851–860. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22912>.
- Sugiono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.Bandung:

Wotulo, G. A., Sendow, M. G, Saerang, R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BANK SULUTGO PUSAT DI MANADO. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol. 6 No. 4 September 2018, Hal. 2308–2317. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20999>. Diakses pada 01 Maret 2021.

R. Tabansa., B.Tewal., L.O.H. Dotulong.,(2019). Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal.711–720.[https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/2251\\_9](https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/2251_9).

