



## Pengaruh Pengembangan Karir, *Job Loyalty* Dan *Employee Welfare* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Minahasa Selatan

Vicky Ratulangi<sup>1</sup>, Lucky O. H. Dotulong<sup>2</sup>, Raymond Ch. Kawet<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received April 26, 2024

Revised April 26, 2024

Accepted April 26, 2024

#### Keywords:

Pengembangan Karir,  
Job Loyalty,  
Employee Welfare,  
Kinerja Pegawai.

#### Keywords:

Career Development,  
Job Loyalty,  
Employee Welfare,  
Employee Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, *Job Loyalty* dan *Employee Welfare* terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 35 responden pegawai Badan KESBANGPOL. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir, *job loyalty* dan *employee welfare* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. *Job loyalty* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. *Employee welfare* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir, *Job Loyalty* dan *Employee Welfare* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan sedangkan variable pengembangan karir, *job loyalty* dan *employee welfare* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan, variabel pengembangan karir, *job loyalty*, dan *employee welfare* terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of career development, job loyalty and Employee Welfare on employee performance at the National Unity and Political Agency of South Minahasa. This research uses quantitative and associative methods. The sampling technique in this research used saturated samples. Data collection in this research used a questionnaire distributed to 35 respondents who were KESBANGPOL Agency employees. The results show that career development, job loyalty and employee welfare simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the National Unity and Political Agency of South Minahasa. Career development partially and significantly influences the performance of employees of the South Minahasa National and Political Unity Agency. Job loyalty partially and significantly influences the performance of employees of the National Unity and Political Agency of South Minahasa. Employee welfare partially and significantly influences the performance of employees of the National Unity and Political Agency of South Minahasa. It can be concluded that Career Development, Job Loyalty and Employee Welfare simultaneously have a positive and significant*

---

*effect on the performance of employees of the South Minahasa National and Political Unity Agency, while the variables of career development, job loyalty and employee welfare partially have a positive and significant effect on the performance of National Unity and Political Agency employees. South Minahasa Politics. For the National Unity and Political Agency of South Minahasa, the variables of career development, job loyalty, and employee welfare have been proven to influence employee performance.*

---

*This is an open access article under the [CC BY](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

**Vicky Ratulangi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,  
Manado, Indonesia  
Email: ratulangivicky88@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan aspek yang sangat vital dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja karyawan merupakan fokus penting dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulit untuk memberikan definisi yang menyeluruh tentang kinerja. Istilah "kinerja" sering kali dikaitkan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan konsep lainnya [1]. Keberhasilan kinerja pegawai dapat diamati melalui jumlah dan kualitas hasil pekerjaan, kehadiran yang konsisten dan tepat waktu, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Dengan kinerja yang optimal, setiap karyawan dapat menangani tugas perusahaan dengan efisiensi dan efektivitas, sehingga masalah organisasi dapat diatasi dengan baik.

Terjadinya penurunan performa akan menyebabkan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak dapat diselesaikan dengan memadai, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Badan tersebut secara rutin melakukan evaluasi performa yang dipimpin oleh kepala bidang menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan menerapkan pendekatan sumber daya manusia berbasis kompetensi, dengan memperhatikan beberapa faktor yang relevan. Terdapat lima target yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan agar dianggap berhasil dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan analisis atas lima komponen yang merupakan bagian dari kompetensi wajib dalam penilaian kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Minahasa Selatan, dapat disimpulkan bahwa data tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum mencapai target yang telah ditetapkan, khususnya dalam aspek-aspek kompetensi wajib seperti integritas, semangat berprestasi, orientasi pada kepuasan pelanggan, dan empati. Persentase hasil penilaian yang rendah pada tahun 2022 menunjukkan kurangnya pencapaian target kinerja. Penilaian kinerja pegawai yang rendah merupakan salah satu masalah yang menjadi perhatian peneliti. Penurunan penilaian terhadap target kinerja pegawai

akan berdampak negatif pada kemajuan organisasi. Dapat dilihat apakah kinerja pegawai di Badan KESBANGPOL Minahasa Selatan baik atau tidak melalui penilaian persentase dalam Sistem Manajemen Kinerja (SMK), yang menunjukkan bahwa selama lima tahun terakhir, kinerja pegawai belum mencapai predikat yang sangat baik (A).

Berdasarkan data mengenai fluktuasi dalam kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Minahasa Selatan dari tahun 2018 hingga 2022, terlihat bahwa setiap tahunnya terdapat 35 pegawai yang dinilai kinerjanya oleh badan tersebut. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai KESBANGPOL Minahasa Selatan selama periode tersebut secara umum memiliki predikat baik (B), namun pada tahun 2019 dan 2021, kinerja tersebut mendapat predikat cukup (C). Selama lima tahun terakhir, tidak ada satu pun dari kinerja pegawai KESBANGPOL Minahasa Selatan yang mencapai predikat sangat baik (A), meskipun diharapkan bahwa kinerja para pegawai akan meningkat dari waktu ke waktu sesuai harapan perusahaan. Analisis dari tabel penilaian kinerja pegawai menunjukkan bahwa pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan belum tercapai sepenuhnya. Melalui wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan, terungkap bahwa mereka kurang puas dengan hasil evaluasi kinerja selama lima tahun terakhir yang cenderung berada pada predikat B. Dengan demikian, kinerja pegawai pada tahun 2022 masih belum memenuhi harapan secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mencari pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, menciptakan tingkat loyalitas, kesejahteraan, dan pengembangan karir bagi setiap pegawai. Salah satu pendekatan yang dianggap sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai KESBANGPOL Minahasa Selatan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti pengembangan karir, loyalitas, dan kesejahteraan pegawai. Diharapkan bahwa dengan pendekatan ini, masalah rendahnya kinerja pegawai di Badan KESBANGPOL Minahasa Selatan dapat teratasi.

Pengembangan karir adalah suatu proses yang melibatkan pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kualifikasi pegawai. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Sinambela [1] pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Pengembangan Karir di Badan KESBANGPOL Minahasa Selatan ini meliputi dengan adanya kegiatan yang dijalankan oleh instansi yaitu seperti pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan performa pegawai dalam suatu bidang tertentu, terutama bidang yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Dengan melihat performa pegawai yang berkembang, maka diadakannya juga Promosi atau kenaikan jabatan, hal ini merupakan perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi dalam instansi sesuai dengan kemampuan yang telah dicapai.

Job loyalty, di sisi lain, mengacu pada tingkat kesetiaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan mereka. Loyalitas yang kuat terhadap pekerjaan dapat menghasilkan retensi pegawai yang baik dan meningkatkan produktivitas. Sama seperti yang diungkapkan oleh Swadarma & Netra [2] loyalitas karyawan adalah suatu tindakan kesadaran demi kebaikan perusahaan, bahkan dengan mengorbankan kepentingan mereka sendiri. Loyalitas Kerja di Badan KESBANGPOL Minahasa Selatan ini masih terbilang kurang, yang dikarenakan masih ada saja pegawai yang bisa dibilang tidak konsisten dengan tugas-tugas

mereka, salah satu contohnya yaitu dengan ketidakaktifan mereka dalam mencari cara untuk berkontribusi lebih banyak atau meningkatkan operasi instansi. Mereka mungkin hanya melaksanakan tugas-tugas rutin yang diminta, tanpa melibatkan diri secara proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, atau kualitas kerja.

Employee welfare mencakup berbagai aspek, termasuk kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial karyawan. Upaya organisasi untuk memastikan kesejahteraan karyawan dapat berdampak positif pada kesejahteraan dan kinerja mereka. Kesejahteraan Pegawai menurut Hasibuan [3] adalah: “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.” Di Badan KESBANGPOL Minahasa Selatan ini para pegawai sudah bisa dibilang sejahtera, dengan adanya kompensasi yang diberikan insatnsi sesuai ddengan tugas dan tanggung jawab mereka yang dilaksanakan sesuai ketentuan instansi, misalnya dengan kenaikan gaji. Adapula tunjangan lain seperti tunjangan hari raya (THR). Dan yang terpenting ialah ketika instansi memberikan penghargaan pada pegawai yang kinerjanya bagus dan sangat diapresiasi. Hal ini sangat menguntungkan bagi pihak pegawai dan juga instansi karena mereka memiliki pegawai yang bisa membuat instansi maju.

Meskipun faktor-faktor ini sering dianggap penting dalam manajemen sumber daya manusia, belum ada banyak penelitian yang secara khusus menginvestigasi bagaimana pengembangan karir, job loyalty, dan employee welfare berinteraksi dan memengaruhi kinerja pegawai di Badan Kesejahteraan Bangsa dan Politik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan ini dengan mengkaji dampak dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Melalui analisis yang cermat, penelitian ini berharap dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana organisasi seperti Badan Kesejahteraan Bangsa dan Politik dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui pengembangan karir, job loyalty, dan employee welfare yang efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen organisasi, serta menjadi kontribusi penting dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan baik dalam konteks praktis maupun akademis

## **2. METODE**

### **2.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan studi kausal yang mengembangkan model penelitian yang telah dirancang berdasarkan tinjauan pustaka untuk menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono [4], pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada data positivistik (data konkret), dimana data penelitian berbentuk angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, terkait dengan masalah yang sedang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan. Menurut Sinambela [1], penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang memanfaatkan angka-angka dalam pengolahan data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Tujuan dari penggunaan metode ini adalah untuk sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengetahui

bagaimana Pengembangan Karir, Job Loyalty, dan Kesejahteraan Pegawai mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan.

## 2.2 Populasi dan Sampel

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi [4]. Dalam penelitian ini, populasi merujuk kepada seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Sampel jenuh, menurut Sugiyono [5], adalah sampel yang ketika ditambah jumlahnya tidak akan menambah representasi sehingga tidak akan memengaruhi nilai informasi yang sudah diperoleh. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel [6]. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, penulis memilih untuk menggunakan seluruh populasi, yaitu 35 orang responden dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada pengolahan data menggunakan program SPSS 22, table 4.16 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai t hitung yaitu  $2.410 > t \text{ table } 2.039$  dengan tingkat signifikan  $0,022 < 0,05$ . Artinya variabel pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Terdapat beberapa unsur dari pengembangan karir yang mengukur berpengaruhnya pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan yaitu prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, peluang untuk tumbuh, dan pembimbing. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Prestasi kerja juga bisa mempengaruhi pengembangan karir. Hal tersebut terbukti dari hasil pengujian yang mengatakan bahwa karyawan selalu aktif mencari peluang baru untuk meningkatkan prestasi dalam pekerjaan. Selanjutnya eksposur, usaha untuk dikenal oleh para pengambil keputusan berkenaan dengan promosi, mutasi, dan kesempatan peningkatan karir lainnya. Berdasarkan hasil pengujian, exposure terbukti berpengaruh terhadap pengembangan karir. Berikutnya jaringan kerja, hasil pengujian menunjukkan bahwa karyawan merasa jaringan kerja membantu kolaborasi antar tim pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Yang berikutnya peluang untuk tumbuh, berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa karyawan memiliki peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan ditempat kerja. Kemudian pembimbing atau mentor, karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir, hal tersebut terbukti dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa karyawan merasa nasehat yang diberikan oleh mentor atau pembimbing dapat membantu mereka dalam proses pengembangan karir dan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa dikatakan bahwa pengembangan karir

dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Bambulu, Lengkong dan Lumintang [7] yang mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3.2 Pengaruh Job Loyalty terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada pengolahan data menggunakan program SPSS 22, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job loyalty* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai t hitung yaitu  $3.170 > t \text{ table } 2.039$  dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ . Artinya variabel *job loyalty* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Maka  $H^0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa *job loyalty* berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

*Job Loyalty* adalah sikap karyawan yang ditunjukkan dengan mengabdikan diri dalam jangka waktu yang lama untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Terdapat beberapa unsur dari *Job Loyalty* yang mengukur pengaruhnya *Job Loyalty* terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan yaitu yang pertama taat pada peraturan, seorang pegawai yang loyal selalu menaati peraturan dalam perusahaan. Hal tersebut terbukti dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan. Yang kedua yaitu tanggung jawab, pegawai yang loyal akan memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi tempat kerja. Hal tersebut terbukti dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik. Yang ketiga yaitu kemauan untuk bekerja sama, kerja sama yang baik antar pegawai memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan saling membantu rekan kerja. Yang keempat yaitu rasa memiliki, hasil pengujian menunjukkan pegawai merasa permasalahan yang dihadapi perusahaan menjadi permasalahan bagi diri sendiri juga. Yang kelima yaitu hubungan antar pribadi, karyawan yang loyal memiliki hubungan pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan atasan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan memiliki hubungan social yang baik dengan atasan dan sesama pegawai. Yang keenam yaitu mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap tugas, pegawai loyal akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana. Hal tersebut dilakukan oleh karyawan yang mencintai pekerjaannya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan diatas, bisa dikatakan bahwa *job loyalty* dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Letsoin & Ratnasari [8] yang mengatakan bahwa *job loyalty* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3.3 Pengaruh Employee Welfare terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada pengolahan data menggunakan program SPSS 22, data menunjukkan bahwa variabel *employee welfare* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai t hitung yaitu  $4.665 > t \text{ table } 2.039$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel *employee welfare* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa *employee welfare* berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

*Employee welfare* merupakan balas jasa pelengkap baik material maupun non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, yang tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Terdapat beberapa unsur dari *employee welfare* yang mengukur berpengaruhnya *employee welfare* terhadap kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan yaitu kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan kepuasan hidup. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual artinya tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan diri sendiri. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Berikutnya kepuasan keluarga, yaitu salah satu bentuk kepuasan yang diperoleh karyawan atas kehidupan keluarga mereka. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan merasa pekerjaan mereka memberikan dukungan yang cukup terhadap kebutuhan finansial keluarga. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan dapat menilai keseimbangan antara waktu kerja dan waktu bersama keluarga. Yang berikutnya kepuasan hidup, salah satu kepuasan hidup adalah tercapainya tujuan atau harapan dan cita-cita dalam hidup. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan merasa pekerjaan mereka saat ini memungkinkan mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, dan juga merasa pekerjaan mereka saat ini memberikan arti dan tujuan dalam kehidupan mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, bisa dikatakan bahwa *employee welfare* bisa mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Waitutu, Kihara dan Senaji [9] yang mengatakan bahwa *employee welfare* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3.4 Pengaruh Pengembangan Karir, Job Loyalty dan Employee Welfare terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS 22, dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir (X1), Job Loyalty (X2), dan *Employee Welfare* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F tabel yaitu  $12.383$  dengan nilai F tabel  $2,73$ . Dengan demikian, dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $12.383 > 2,73$  dan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Berdasarkan hasil data Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan hasil  $0,343$ . Hal ini berarti pengaruh

variabel kebahagiaan (X1), retensi karyawan (X2), dan keterikatan karyawan (X3) terhadap variabel prestasi karyawan (Y) adalah 34,3% dan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengembangan Karir, *Job Loyalty* dan *Employee Welfare* merupakan factor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Pengembangan karir merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Semakin baik pengembangan karir maka akan semakin tinggi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan terbukti berhasil meningkatkan pengembangan karir pegawai baik lewat prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, peluang untuk tumbuh dan mentor/pembimbing. Selanjutnya *Job Loyalty* yaitu kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaan tempat mereka bekerja. *Job loyalty* dapat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang setia terhadap pekerjaan atau perusahaan cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan keterlibatan yang lebih tinggi. Mereka mungkin lebih berkomitmen untuk memberikan kontribusi maksimal, bekerja secara efisien, dan memiliki sikap positif terhadap tugas-tugas mereka. Loyalitas pekerjaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan memungkinkan hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, yang semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kemudian *employee welfare*. *Employee welfare* atau kesejahteraan karyawan, merujuk pada serangkaian inisiatif, kebijakan, dan program yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kondisi dan kebahagiaan karyawan. *Employee welfare* dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas dan program kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk kebijakan kesejahteraan yang memperhatikan aspek-aspek seperti keseimbangan kerja-hidup, kesehatan, dapat menciptakan kondisi di mana karyawan merasa dihargai dan peduli. Hal ini dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan terbukti berhasil meningkatkan *employee welfare* sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, bisa dikatakan bahwa Pengembangan Karir, *Job Loyalty* dan *Employee Welfare* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Bambulu, Lengkong dan Lumintang [7] yang mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Sholihin dan Arida [10] mengatakan bahwa *job loyalty* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Waitutu, Kihara dan Senaji (2017) mengatakan bahwa *employee welfare* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 4. KESIMPULAN

Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. *Job Loyalty* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan. *Employee Welfare* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan.

Pengembangan Karir, Job Loyalty, Employee Welfare secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Minahasa Selatan.

## REFERENSI

- [1] Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- [2] Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738-1757.
- [3] Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- [4] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- [5] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [6] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : alfabeta,
- [7] Bambulu, M. G., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- [8] Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34
- [9] Waititu, F., Kihara, P., & Senaji, T. (2017). Effect of employee welfare programmes on employee performance: A case study of Kenya Railways Corporation. *International academic journal of human resource and business administration*, 2(3), 611-631.
- [10] Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 8(1), 47-57.