

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KESEJAHTERAAN DAN KONFLIK TERHADAP MORAL KERJA PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, WELFARE AND CONFLICT ON THE MORALE OF EMPLOYEE WORK AT BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH (SETDA) NORTH SULAWESI.

Oleh :
Retno Salombe¹
Victor P.K Lengkong²
Michael Raintung³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
 Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹retno.salombe@gmail.com

²VictorP.KLengkong@unsrat.ac.id

³Michael.Raintung@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah, karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Pentingnya memperhatikan dan mengontrol Pengembangan Karir, Kesejahteraan, dan Konflik di dalam sebuah organisasi adalah satu cara yang bisa digunakan pemimpin untuk meningkatkan moral kerja dari para pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kesejahteraan, dan konflik terhadap moral kerja pegawai pada Biro Organisasi SETDA Prov Sulut. Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 orang yang merupakan pegawai pada Biro Organisasi SETDA Prov Sulut. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Moral Kerja pada Biro Organisasi SETDA Prov Sulut, diperlukan adanya dukungan dari atasan dalam mengembangkan karir. Kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Moral Kerja pada Biro Organisasi SETDA Prov Sulut, namun sebaiknya memperhatikan kembali tingkat kesejahteraan yang di terima pegawai. Sedangkan Konflik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Moral Kerja pada Biro Organisasi SETDA Prov Sulut. Sebaiknya setiap pegawai harus bersikap dan bertindak bijak dalam menangani suatu masalah.

Kata Kunci: pengembangan karir, kesejahteraan, konflik, moral kerja

Abstract: Human resources are one of the most vital elements for government organizations or institutions, because their role in implementing strategies is very important namely as a subject implementer of the organization's strategy. The importance of paying attention and controlling career development, welfare and conflict within an organization is one way that is commonly used by leaders to increase the morale work of employees. The purpose of this study was to determine the effect of career development, welfare and conflict on the morale of employee work in setda prov sulut. Respondents in this study were 43 people who were employees of SETDA Prov SULUT. Data collection techniques in this study are using quantitative research using the multiple linear method. The results of the study show that career development partially does not have a significant effect on work morale at the setda pov sulut. For welfare partially has a significant effect on the morale of work in the setda sulut, but it is better to pays attention to the level of welfare received by employees. Meanwhile the partial conflict does not have a significant effect on the morale work of SETDA Prov SULUT. For that every employee must behave and act wisely in handling a problem to improve employee morale.

Keyword: career development, welfare conflict, morale work.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah, karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas bagi suatu organisasi atau instansi.

Moral kerja adalah kegairahan kerja, maksudnya kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Dimana dalam suatu organisasi masih ditemui kurangnya moral kerja sehingga menghambat pelatihan dalam mengembangkan karir, moral kerja yang kurang karena rendahnya kesejahteraan yang diterima, dan kurangnya moral kerja sehingga menciptakan konflik.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi dalam menjawab tantangan dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan tergantung pada SDM. Pengembangan karir membantu untuk mempertahankan dan memotivasi pegawai melalui proses pengembangan karir, pegawai dibantu dalam menetapkan tujuan yang realistis dan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Pentingnya kesejahteraan pegawai adalah untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke organisasi lain, meningkatkan motivasi dan moral kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi. Untuk mempertahankan pegawai ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/*fringe benefit*. Adapun konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi. Konflik kerja diyakini menguras energi dan sumber daya karena tekanan

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengembangan Karir terhadap Moral Kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kesejahteraan terhadap Moral Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Konflik terhadap Moral Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Pengembangan Karir, Kesejahteraan dan Konflik terhadap Moral Kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011:10).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Menurut Zainal, dkk 2009:274).

Kesejahteraan

Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai (Panggebean, 2004:96).

Konflik Kerja

Konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi (Antonius, Wulandari, dan Babari 2002: 175).

Moral Kerja

Moral kerja adalah suatu predisposisi dari anggota organisasi untuk berupaya keras dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Gordon,2001:754).

Penelitian Terdahulu

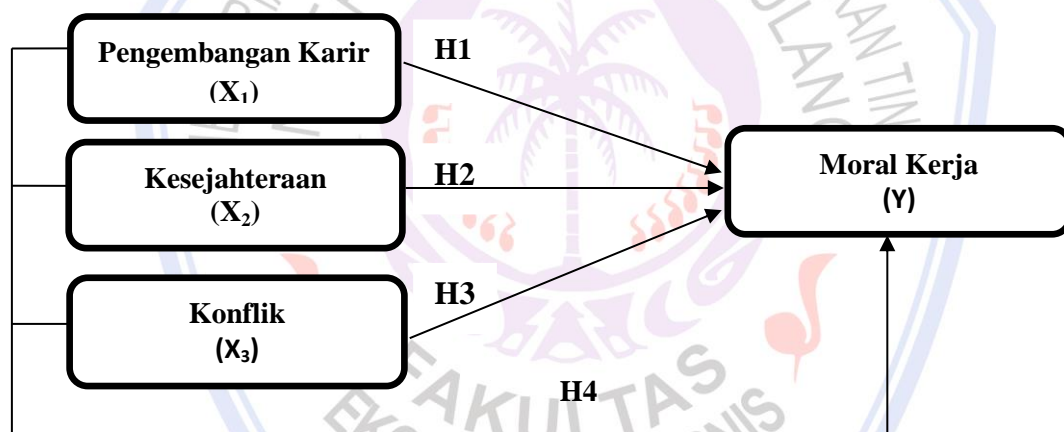
Penelitian Tindi, Lengkong, dan Dotulong (2017) dalam studinya Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan terhadap inerja Pegawai PT. Angkasa Pura 1 (PERSERO) SAM RATULANGI International Airport Manado). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Bill, Cholifah,Istanti (2017) dalam studinya Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja pada PT.Gudang Garam Tbk. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian Indriati (2015) dalam studinya Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang "BAARIKLANA" desa Kepung. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres, konflik, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian Rajiddin, Nelmidia, Antoni (2013) dalam studinya Pengaruh moral dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel *intervening* pada dinas pertanian tanaman pangan kabupaten Kerinci. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa moral dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka berpikir



Gambar 1.Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap Moral Kerja (Y)

H2: Diduga Kesejahteraan (X2) berpengaruh terhadap Moral Kerja (Y)

H3: Diduga Konflik (X3) berpengaruh terhadap Moral Kerja (Y)

H4: Diduga Pengembangan Karir (X1), Kesejahteraan (X2), dan Konflik (X3) terhadap Moral Kerja (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif, dimana penelitian ini mengkaji pengaruh / hubungan antara Pengembangan Karir, Kesejahteraan, dan Konflik terhadap Moral Kerja.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011: 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 43 orang.Sampel Menurut Sugiyono (2011: 91)

adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasi besar atau lebih besar dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dari total populasi". Besaran sampel adalah seluruh populasi yang ada sebagai responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner dilapangan. Data sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan berdasarkan observasi dan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2015:230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden yaitu pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item – item pertanyaan atau uji instrument penelitian. Dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item- item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Sugiyono (2002:124). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur Umar (2002:103). Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen dilakukan melalui *Uji Internal Consistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Umar, 2002:113). Reliabilitas yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Sekaran, 1992:91).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ilhamsyah dan Soekotjo (2017), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pangamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013:95).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y: Moral Kerja

a: Intercept (konstanta)

b1: Koefisien regresi untuk X1

X1: Pengembangan Karir

b2: Koefisien regresi untuk X2

X2: Kesejahteraan

b3: Koefisien regresi untuk X3

X3: Konflik

e: Nilai residu

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai Fhitung \geq dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2013:98).

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai signifikan ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square (R²) negatif, maka nilai adjusted R square (R²) dianggap nol (Ghozali, 2013:97). Koefisien determinasi (R²) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supranto, 2010:37).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0.896	3.008	VALID
	X1.2	0.843	3.008	VALID
	X1.3	0.729	3.008	VALID
	X1.4	0.910	3.008	VALID
	X1.5	0.779	3.008	VALID
	X1.6	0.870	3.008	VALID
	X1.7	0.821	3.008	VALID
	X1.8	0.908	3.008	VALID
	X1.9	0.906	3.008	VALID
Kesejahteraan (X2)	X2.1	0.615	3.008	VALID
	X2.2	0.750	3.008	VALID
	X2.3	0.482	3.008	VALID
	X2.4	0.527	3.008	VALID
	X2.5	0.707	3.008	VALID
	X2.6	0.570	3.008	VALID
	X2.7	0.458	3.008	VALID
	X2.8	0.548	3.008	VALID
	X2.9	0.493	3.008	VALID
Konflik(X3)	X3.1	0.550	3.008	VALID
	X3.2	0.749	3.008	VALID
	X3.3	0.460	3.008	VALID
	X3.4	0.604	3.008	VALID
	X3.5	0.652	3.008	VALID
	X3.6	0.775	3.008	VALID

Moral Kerja (Y)	Y1	0.855	3.008	VALID
	Y2	0.858	3.008	VALID
	Y3	0.752	3.008	VALID
	Y4	0.858	3.008	VALID
	Y5	0.711	3.008	VALID
	Y6	0.493	3.008	VALID
	Y7	0.655	3.008	VALID
	Y8	0.591	3.008	VALID
	Y9	0.493	3.008	VALID

Sumber: Output SPSS 23, 2018 (diolah)

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item valid karena memiliki nilai r hitung di atas nilai r tabel, dan juga nilai r lebih besar dari nilai kritis yaitu di atas 0,30 ($>0,30$). Hal ini mengartikan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Status
1.	Pengembangan Karir	.945	Reliabel
2.	Kesejahteraan	.725	Reliabel
3.	Konflik	.713	Reliabel
4.	Moral Kerja	.844	Reliabel

Sumber: Output SPSS 23, 2018 (diolah)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach di atas nilai 0,60 ($>0,60$). Hal ini mengartikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

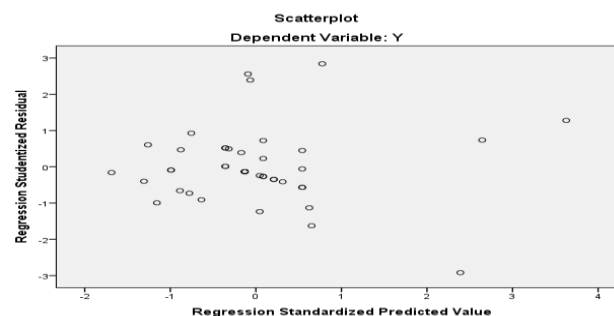
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model (Constant)	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	.953	1.050
Kesejahteraan	.706	1.416
Konflik	.686	1.458

Sumber: Output SPSS 23, 2018 (diolah)

Dapat dilihat variabel Pengembangan Karir (X_1), Kesejahteraan (X_2) dan Konflik (X_3) masing-masing memiliki nilai $Tolerance > 0,10$ dan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 23, 2018

Dapat dilihat hasil grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan data berada disepanjang garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

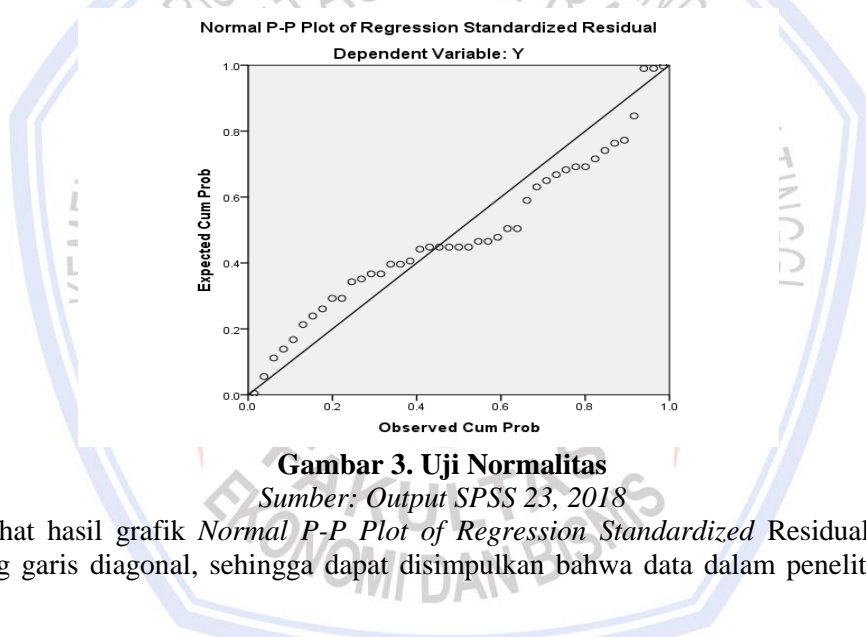
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	.558	1.794
Komitmen Organisasi	.558	1.794

Sumber: Output SPSS 23, 2018 (diolah)

Dapat dilihat variabel Pengembangan Karir (X_1), Kesejahteraan (X_2) dan Konflik (X_3) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 23, 2018

Dapat dilihat hasil grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan data berada disepanjang garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.184	.728		1.514	.138
Pengembangan Karir (X1)	.052	.079	.091	657	.515
Kesejahteraan (X2)	.479	.205	.375	2.340	.025
Konflik (X3)	.186	.147	.206	1.265	.213

a. Dependent Variable: Moral Kerja

Sumber : Olahan data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil olahan data regresi di atas dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 23, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.184 + 0.052(X_1) + 0.479(X_2) + 0.186(X_3)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, menunjukkan bahwa variabel independen yaitu pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel dependen yaitu moral kerja pegawai (Y). Kesejahteraan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu moral kerja pegawai (Y). Dan konflik (X3) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel dependen, yaitu moral kerja pegawai (Y)

Tabel 6. Uji Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.238	.22444

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X1), Kesejahteraan (X2), Konflik (X3).

Sumber : Olahan data SPSS (2018)

Hasil olahan data pada tabel 6, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R square). Dari tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0.541 menunjukkan hubungan yang kuat karena berada antara nol dan satu. R Square menjelaskan seberapa besar variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas, dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0.292. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni Pengembangan Karir (X1), Kesejahteraan (X2), dan Konflik (X3) mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 29% terhadap variabel terikat yaitu Moral Kerja (Y).

Tabel 7. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (F)						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.811	3	.270	5.367	.003 ^b
	Residual	1.965	39	.050		
	Total	2.776	42			

a. Dependent Variable: Moral Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X1), Kesejahteraan (X2), Konflik (X3).

Sumber : Olahan data SPSS(2018)

Dari hasil analisis uji simultan (F) pada tabel 7, di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0.003, yang berarti angka ini $< 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, kesejahteraan, dan konflik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap moral kerja pegawai pada Biro Organisasi Prov. SULUT.

Tabel 8. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.184	.728		1.514	.138
	Pengembangan Karir (X1)	.052	.079	.091	657	.515
	Kesejahteraan (X2)	.479	.205	.375	2.340	.025
	Konflik (X3)	.186	.147	.206	1.265	.213

a. Dependent Variable: Moral Kerja

Sumber : Olahan data SPSS (2018)

Dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat probabilitas. Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai 0.515 $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap moral kerja (Y). Kesejahteraan (X2) memiliki nilai 0.025 $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel (X2) berpengaruh signifikan terhadap moral kerja (Y). Dan Konflik (X3) memiliki nilai 0.213 $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap moral kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Moral Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel pengembangan karir (X_1) terhadap moral kerja menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap moral kerja (Y). Ini berarti Hipotesis 1 menyatakan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Moral Kerja pada Biro Organisasi SETDA Prov SULUT di tolak. Artinya bahwa para pegawai didalam organisasi tersebut belum menerima dan menerapkan Pengembangan Karir.

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Moral Kerja

Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel kesejahteraan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Moral Kerja (Y). Hal ini diartikan Hipotesis 2 yang menyatakan Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Moral Kerja pada Biro Organisasi Prov SULUT diterima. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan maka semakin tinggi pula moral kerja pada biro organisasi.

Pengaruh Konflik terhadap Moral Kerja

Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel Konflik (X_3) terhadap Moral Kerja (Y) menunjukkan bahwa konflik berpengaruh tidak signifikan terhadap moral kerja (Y). Ini berarti Hipotesis 3 menyatakan bahwa konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap Moral Kerja pada Biro Organisasi SETDA Prov SULUT di tolak. Artinya bahwa para pegawai didalam organisasi tersebut memiliki perbedaan pendapat ataupun tujuan untuk menghindari konflik.

Pengaruh Pengembangan Karir, Kesejahteraan, dan Konflik terhadap Moral Kerja

Hasil pengujian simultan (Uji f) antara variable pengembangan karir, kesejahteraan, dan konflik berhubungan Positif terhadap Moral Kerja. Hal ini diartikan Hipotesis 4 yang menyatakan pengembangan karir, kesejahteraan, dan konflik berhubungan signifikan terhadap Moral Kerja pada Biro Organisasi Prov SULUT.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Moral Kerja pegawai pada Biro Organisasi SETDA Prov SULUT.
2. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Moral Kerja pegawai pada Biro Organisasi SETDA Prov SULUT.
3. Konflik berpengaruh tidak signifikan terhadap Moral Kerja pegawai pada Biro Organisasi SETDA Prov SULUT.
4. Pengembangan Karir, Kesejahteraan, dan Konflik secara simultan berpengaruh positif terhadap Moral Kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan moral kerja, namun pelatihan dan pendampingan karir dalam Biro Organisasi SETDA Prov SULUT masih kurang memotivasi pegawai dalam meningkatkan moral kerja. Oleh sebab itu instansi harus lebih melihat dan memperhatikan pegawai agar pegawai dapat menerapkan moral kerja dalam pengembangan karir.
2. Kesejahteraan yang diterima oleh pegawai sudah diterapkan oleh instansi dengan baik dan meningkatkan moral kerja pegawai, namun sebaiknya Biro Organisasi SETDA Prov SULUT memperhatikan kembali tingkat kesejahteraan yang di terima pegawai agar pegawai mendapatkan kesejahteraan yang layak sesuai dengan kinerja yang pegawai berikan sehingga semakin meningkatkan moral kerja pegawai.
3. Konflik sering terjadi dalam suatu instansi dan mempengaruhi moral kerja pegawai, namun dalam Biro Organisasi SETDA Prov SULUT masih memiliki pegawai yang kurang dalam bersikap baik dan memiliki perbedaan pendapat dalam mengambil keputusan. Sebaiknya pegawai Biro Organisasi SETDA Prov SULUT dapat bersikap dan bertindak baik dan memiliki tujuan untuk membangun Biro Organisasi SETDA Prov SULUT menjadi biro yang baik dan dapat dicontohi oleh biro-biro yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius, G.A., Wulandari, A.P.Y., dan Babari, Y. 2002. *Character Building II : Relasi Dengan Diri Sendiri*. PT. Gramedia Pustaka Utama Umum, Jakarta.
- Bill, A., Cholifah., dan Istanti , E. 2017. Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat erja pada PT. Gudang Garam Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark*. Vol 3 Issue 3. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/viewFile/536/512>. Diakses: 17 april 2018
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Data Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Edisi 5, Cetakan Ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gordon, J.R. 2001. *Organizational Behavior : A Diagnostic Approach*. Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPF, Jakarta.
- Ilhamsyah, F.L., dan Soekotjo, H. 2017. Pengaruh Kebijakan Dividen, Keputusan Investasi, Dan Profotabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.6 No.2, Februari 2017. ISSN : 2461-0593. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/3021/2561>. Diakses: 18 Maret 2018.
- Indriati, M. 2015. Pengaruh Stres, Konflik, dan Lingkunagn Kerja aryanwan Home Industri Getuk Pisang "BAARIKLANA" desa Kepung. *Jurnal Universitas Nusantara PGRI*. http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2016/11.1.02.02.0207.pdf. Diakses: 17 April 2018.
- Pangebean, M.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rajiddin., Nelmida., dan Antoni. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. [http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JPSC2&page=article&op=view&path\[\]=1300&path\[\]=1170](http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JPSC2&page=article&op=view&path[]=1300&path[]=1170). Diakses: 3 juli 2018.
- Sekaran, U. 1992. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta, Bandung.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*.Alfabeta, Bandung.
- _____. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL: Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Cetakan Kesatu, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi*. UI Press, Jakarta.
- Tindi, R.G., Lengkong, V.P.K., dan Dotulong, L.O.H. 2017. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan terhadap inerja Pegawai PT. Angkasa Pura 1 (PERSERO) SAM RATULANGI International Airport Manado). *Jurnal Emba*. Vol 5 No.3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18192/17719>. Diakses: 22 Mei 2018.
- Umar, H. (2002). *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam pemasaran*. edisi II. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Zainal, V.R., Ramly, H.M., Muthis, T. dan Arafah, W. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo, Jakarta.