

PENGARUH FAKTOR *CAREER ANCHOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PASURUAN

Hariyono¹⁾/Sri Suprapti²⁾

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Wijaya Putra Surabaya

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Wijaya Putra Surabaya

Jl. Raya Benowo Surabaya

E-mail: p2k3@domusindo.com

ABSTRAK

Semakin berkembangnya teknologi yang diterapkan dalam perusahaan, maka dituntut pula memiliki karyawan yang bisa memanfaatkan sumber daya teknologi dengan baik. Setiap karyawan diharapkan dapat menduduki posisi tertentu yang lebih layak dan semakin meningkat dari suatu waktu ke waktu. Uraian di atas menjadi alasan untuk dilakukan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah: (1) Apakah faktor-faktor pengembangan karir yang terdiri dari *Managerial Competence* (kemampuan manajerial), *Technical/functional Competence* (kemampuan teknis/fungsional), *Security/stability* (keamanan/keseimbangan), *Creativity* (kreativitas) dan *Autonomy* (kebebasan) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan? (2) Apakah faktor-faktor pengembangan karir yang terdiri dari *Managerial Competence* (kemampuan manajerial), *Technical/functional Competence* (kemampuan teknis/fungsional), *Security/stability* (keamanan/ keseimbangan), *Creativity* (kreativitas) dan *Autonomy* (kebebasan) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan pada tujuan penelitian, hipotesis dan kerangka konseptual. dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai $F_{hitung} = 8.349$. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel *career anchor* (X) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor pengembangan karir yang terdiri dari *managerial competence*, *technical functional competence*, *security*, *creativity*, dan *autonomy and independence* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. (2) Variabel *Career Anchor* (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan karena t_{hitung} variabel *career anchor* lebih besar dari t_{tabel} ($2.889 > 1.985$).

Kata Kunci : *career anchor*, kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kreativitas, *autonomy*, kepuasan kerja

ABSTRACT

The development of the technology applied in the enterprise also required to have employees who can utilize human resources as well. Each employee is expected to occupy a certain position which is more feasible and has increased from time to time. Based on the background of the study stated above, the formulation of the problem to be investigated are: (1) What factors of career development consisting of Managerial Competence (managerial ability), Technical / functional Competence (technical capability / functional), Security / stability (security / balance), creativity (creativity) and Autonomy (freedom) simultaneously have an influence towards employee satisfaction of Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan (2) What factors of career development consisting of Managerial Competence (managerial ability), Technical / functional Competence (technical capability / functional), Security / stability (security / balance), Creativity (creativity) and Autonomy (freedom) partially have an influence towards employee satisfaction of Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan? Based on the research objectives, hypotheses and conceptual framework. some conclusions can be drawn as follows: (1) The calculation of SPSS shows the calculated F value = 8,349. This means that simultaneous career anchor variable (X) has an influence on employee satisfaction (Y). This suggests that factors of career development that consists of managerial competence, technical functional competence, security, creativity, and autonomy and independence together have a significant influence on employee satisfaction of Dinas Kesehatan Pasuruan. (2) Variable Career Anchor (X) is partially p and significant impact on Employee Satisfaction of Dinas Kesehatan Pasur. career anchor variable t is greater than t table (2,889 > 1,985).

Key Words : career anchor, managerial competency, technical competency, creativity, autonomy, job satisfaction

PENDAHULUAN

Pengaruh globalisasi telah menimbulkan perubahan yang cepat di bidang teknologi, komunikasi, informasi, dan organisasi. Perkembangan teknologi adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi bidang sosial dan ekonomi. Semakin berkembangnya teknologi yang diterapkan dalam perusahaan, maka dituntut pula memiliki karyawan yang bisa memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan tetap terjaga dalam menghadapi setiap tantangan dan persaingan yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan profit perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Setiap karyawan diharapkan dapat menduduki posisi tertentu yang lebih layak dan semakin meningkat dari suatu waktu ke waktu. Pergerakan dari posisi seseorang karyawan selama dia berada pada suatu lingkup suatu organisasi

disebut sebagai karir. Karir atau posisi yang diduduki oleh seseorang dapat mencerminkan kualitas karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu untuk menduduki posisi tertentu, seorang karyawan disyaratkan atau dituntut untuk dapat menguasai berbagai keterampilan dan kemampuan serta pengetahuan yang dibutuhkan oleh posisi atau jabatan tersebut (Simamora,1995:392).

Berdasarkan uraian di atas sangat menarik untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh faktor-faktor pengembangan karir seorang karyawan terhadapkepuasan kerjanya. Untuk itulah dilakukan penelitian lebih jauh mengenai hal tersebut, dengan mengangkat sebuah kasus dengan judul “Pengaruh faktor faktor *career anchor* terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten Pasuruan.”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah: (1) Apakah faktor-faktor pengembangan karir yang terdiri dari *Managerial Competence* (kemampuan manajerial), *Technical/functional Competence* (kemampuan teknis/fungsional), *Security/stability* (keamanan/ keseimbangan), *Creativity* (kreativitas) dan *Autonomy* (kebebasan) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan? (2) Apakah faktor-faktor pengembangan karir yang terdiri dari *Managerial Competence* (kemampuan manajerial), *Technical/functional Competence* (kemampuan teknis/fungsional), *Security/stability* (keamanan/ keseimbangan), *Creativity* (kreativitas) dan *Autonomy* (kebebasan) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor pengembangan karir yang terdiri dari *Managerial Competence* (kemampuan manajerial), *Technical/functional Competence* (kemampuan teknis/fungsional), *Security/stability* (keamanan/ kebebasan), *Creativity* (kreativitas) dan *Autonomy* (kebebasan) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan?, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor pengembangan karir yang terdiri dari *Managerial Competence* (kemampuan manajerial), *Technical/functional Competence* (kemampuan teknis/fungsional), *Security/stability* (keamanan/ kebebasan), *Creativity* (kreativitas) dan *Autonomy* (kebebasan) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan?

Handoko (1998:121) mendefinisikan karir sebagai “Semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai atau dipegang selama kehidupannya kerja seseorang”. Sedangkan Kreitner & Kinicki (1992: 299) menyatakan “*A career is the pattern of work-related experiences that span the course of a person’s life*”. Karir merupakan pola dari pengalaman-pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan sepanjang jalannya kehidupan seseorang. Selanjutnya Kreitner & Kinicki menjelaskan dua hal yang mempengaruhi pola ini yaitu kejadian atau situasi obyektif dan interpretasi subjektif. Kejadian atau situasi obyektif terdiri dari rangkaian posisi kerja, tugas atau aktivitas kerja, dan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan interpretasi subjektif merupakan penafsiran seseorang tentang kejadian-kejadian yang berhubungan dengan

pekerjaan baik pada masa lalu, saat ini, ataupun masa mendatang seperti aspirasi kerja, pengharapan, nilai, kebutuhan dan perasaan tentang pengalaman kerja tertentu.

Simamora (1999 : 514) menyatakan bahwa : “perencanaan karir terdiri dari dua elemen utama, yaitu perencanaan karir organisasional (*organizational career planning*) dan perencanaan karir individual (*individual career planning*). Perencanaan karir organisasional mengintegrasikan kebutuhan sumber daya manusia dan sejumlah aktivitas karir, sedangkan perencanaan karir individual lebih terfokus pada individu yang meliputi kajian tentang keinginan, keahlian, dan hasrat seorang anggota. Dan yang lebih penting adalah sebagian latihan diagnostik dan prosedur untuk membantu individu yang bersangkutan untuk mengenal dirinya atau menentukan siapa yang sehubungan dengan potensi dan kemampuan”.

Dalam kutipan Moh. As’ad yang terdapat pada buku “Psikologi Industri”(2000:104), Joseph Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah “*sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan*”. Dan pendapat M.L Blum yang dikutip oleh Moh. As’ad dalam buku “Psikologi Industri”(2000:102) mendefinisikan kepuasan kerja adalah “suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri”.

Pengembangan karir merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (1999: 209) “Dengan adanya program pengembangan karir diperoleh petunjuk tentang siapa diantara karyawan yang pantas untuk dipromosikan di masa depan”. Martoyo (1996: 80) menambahkan bahwa “Ditunjuknya karyawan untuk menempati posisi yang lebih baik menyebabkan karyawan tersebut mendapatkan pengakuan bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, juga menunjukkan adanya penghargaan perusahaan kepada prestasi karyawan”. Hal inilah yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang secara teoritis paling mungkin terjadi, dalam penelitian ini terdapat hipotesis kerja yang peneliti dapatkan dalam kajian teori. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah mengacu pada rumusan masalah yang menyangkut hubungan kausalitas antara variabel bebas dan variabel terikat. Disamping itu juga didasarkan atas deskripsi teoritik dan kerangka konseptual. Oleh karena itu hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (a) Pengembangan karir (X); *Managerial Competence* (X₁), *Technical/functional Competence* (X₂), *Security/stability*(X₃), *Creativity*(X₄) dan *Autonomy* (X₅) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan. (b) Pengembangan karir (X); *Managerial Competence* (X₁), *Technical/functional Competence* (X₂), *Security/stability*(X₃), *Creativity*(X₄) dan *Autonomy* (X₅) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Yang dimaksud dengan metode penelitian yaitu “Strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan guna menjawab persoalan yang dihadapi” (Furchon; 1982). Sedangkan pengertian penelitian sebagai berikut “*Research* adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah” (Hadi; 1986).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa metode penelitian adalah teknik/ cara yang ditempuh oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya. Metode penelitian memegang peranan penting dalam kaitannya dengan penelitian karena pada hakekatnya penelitian ini bertujuan untuk menemukan, menggambarkan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan metode yang tepat dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya secara ilmiah, karena metode penelitian merupakan petunjuk bagaimana seorang peneliti dalam melaksanakan penelitian hingga memperoleh hasil yang benar dan tepat.

Menurut Sugiyono (2008:80), populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sehingga dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Sedangkan menurut Arikunto (2006:130), “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Berdasarkan penjelasan diatas populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan yang berstatus PNS yaitu sebanyak 97 karyawan. Semua karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pausuruan menjadi responden.

Menurut Sugiyono (2008:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Berdasarkan penjelasan diatas teknik *probability sampling* digunakan karena sampel yang dihitung memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Berdasarkan penelitian ini semua populasi akan dijadikan obyek penelitian, atau dengan kata lain semua populasi atau responden yang akan diteliti jumlahnya dibawah 100 orang responden. Ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006: 112), mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan responden tanpa ada sampel penelitian. Jadi penentuan jumlah sampel diambil dari seluruh subyek atau populasi sebanyak 97 karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pausuruan.

Penelitian ini memiliki variabel inti, yaitu variabel bebas (X) dan variabel bebas (Y). Variabel bebas (*independent Variabel*) dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X), yang terdiri dari *manajerial competence* (kemampuan manajerial) (X₁), *technical/functional competence* (kemampuan teknis/fungsional) (X₂), *security/stability* (keamanan/keseimbangan) (X₃), *creativity* (kreatifitas) (X₄), *autonomy* (kebebasan) (X₅).

Sedangkan variabel terikat (*Dependent Variabel*) dari penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pausuruan khususnya yang sudah berstatus PNS (Y). Penelitian ini menggunakan faktor-faktor pengembangan karir (menurut Dessler dalam Benyamin Molan, 1999:328), antara lain : (1) *Manajerial Competance* (X_1) : *Managerial Competence* merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menjadi pengelola atau manajer yang didukung oleh keahlian dan nilai yang dibutuhkan untuk meningkat ke posisi manajerial tertentu. (2) *Technical/functional Competance* (X_2) : *Technical Functional Competence* merupakan kemampuan teknis seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dikembangkan secara berkesinambungan. (3) *Security/stability* (X_3) : *Security* merupakan kebutuhan seseorang karyawan akan stabilitas karir dan penghasilannya, baik pada saat ini maupun masa mendatang. (4) *Creatifity* (X_4) : *Creativity* merupakan proses berfikir seorang karyawan dalam menciptakan ide atau konsep yang baru, penciptaan, berguna dan memuaskan baik karyawan tersebut maupun perusahaan. (5) *Autonomy* (X_5) : *Autonomy* dapat disimpulkan bahwa merupakan keinginan seorang karyawan untuk tetap mempertahankan kebebasan dan otonomi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan karir yang dijabatnya. Kepuasan Kerja (Y) : emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Data yang digunakan merupakan hasil skor dari kuesioner yang disebarkan pada responden, data tersebut kemudian diuji validitasnya. Sebuah pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian terhadap validitas pertanyaan dilakukan dengan menggunakan uji korelasi produk *moment person*. Untuk menguji apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak, maka hasil uji r hitung dapat dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi minimal 95%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah *Cronbach Alpha* dengan tujuan untuk mengetahui apakah pengukuran yang kita buat itu reliabel atau tidak. Menurut Ghazali (2003 : 41) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan ketentuan jika nilai dari *Cronbach Alpha* mendekati 1,00 atau berada pada kisaran antara 0,65 – 1,00 atau dapat diartikan suatu konstruk atau variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Jika konstruk atau variabel tersebut setelah diukur memberikan nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pengukuran instrument (angket) yang kita gunakan itu reliabel, atau jawaban responden yang memiliki karakteristik sama dalam

menjawab angket akan cenderung memberikan jawaban yang sama walaupun diberikan kepada responden lain dalam bentuk pertanyaan yang berbeda.

Proses dari uji validitas dan reliabilitas kuisisioner yang akan peneliti lakukan adalah pertama, instrumen penelitian (angket/ kuesioner) yang telah disusun, dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing sekaligus mendapat masukan dari orang-orang yang berkompeten dibidang validitasi angket. Setelah disetujui oleh dosen pembimbing, langkah kedua adalah melakukan pengujian angket terlebih dahulu untuk menilai validitasnya secara empirik, dalam proses ini peneliti akan melakukan uji validitas dan reliabilitas setiap butir instrumen, maka untuk mengawalinya dilakukan uji coba angket awal, dengan sasaran 97 karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan yang berstatus PNS. Kemudian langkah ketiga, data yang diperoleh dari responden, dilakukan analisis dengan mengkorelasikan skor setiap butir-butir soal. Setelah itu peneliti akan mengetahui tingkat validitas angket yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Dan sekaligus diketahui tingkat reliabilitasnya yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama atau disebut juga *Internal Consistency Reliability*. Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi. Validitas konstruksi ini lebih terarah pada pernyataan mengenai apa yang sebenarnya diukur oleh alat pengukur. Dengan kata lain, validitas konstruksi berkaitan dengan pengertian, kegunaan atau manfaat dan asosiasi variabel-variabel terukur atau teramati tersebut dengan sebuah variabel tidak terukur. Pengukuran tersebut dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* tampilan pada hasil SPSS uji reliabilitas yang peneliti olah. *Corrected Item-Total Correlation* adalah korelasi antara item bersangkutan dengan seluruh item sisa lainnya. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dengan syarat menggunakan taraf signifikansi angka kritik nilai r, yaitu N-2 (melihat lampiran tabel angka kritik nilai r).

Setelah mengumpulkan data primer yang dihasilkan dari membagikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan melakukan analisis dengan model persamaan regresi linier berganda (*multiple linier regression analysis*) untuk meregresikan secara simultan antara variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Menurut Algifari (2000: 61) model regresi linier berganda dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X) sehingga persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + c$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = konstanta

X₁ = *managerial competence*

X₂ = *technical competence*

$X_3 = \text{security}$

$X_4 = \text{creativity}$

$X_5 = \text{autonomy}$

$b_1, \dots, b_2 =$ Koefisien regresi untuk masing- masing variabel.

$C =$ Variabel pengganggu / *error term*

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk menjelaskan kemampuan model persamaan regresi berganda dalam menjelaskan pengaruh perubahan variabel dependen (variabel terikat) terhadap variabel independen (variabel bebas). Menurut Algifari (2002:46) bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah satu dikurangi rasio, antara besarnya deviasi nilai Y observasi dari garis regresi dengan besarnya deviasi nilai Y observasi dari rata-ratanya. Atau secara matematis dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Bila nilai R^2 semakin mendekati 1 atau 100%, berarti semakin baik model regresinya dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat.

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Koefisien korelasi berganda (R) dapat diukur dengan rumus

$$R = \sqrt{R^2}$$

Uji t

Menurut Ghozali (2006:45-46) Uji t ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individual).

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Sebaliknya bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain cara tersebut, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial dapat juga membandingkan antara nilai tingkat signifikansinya dengan 0,05. Jika nilai tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas dapat mempengaruhi secara signifikan variabel terikatnya secara parsial dan dapat diketahui variabel mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat dengan melihat nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan nilai t_{hitung} variabel bebas lainnya.

Uji F

Menurut Ghozali (2006:46-47) Uji F ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, sebaliknya bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain cara tersebut, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan juga dapat membandingkan antara nilai tingkat signifikansinya dengan 0,05. Jika nilai tingkat signifikansi (F_{hitung}) lebih kecil dari 0,05, maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , maka berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

Umur Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Umur Responden

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
18 – 30	17	17,53
31 – 40	52	53,60
41 – 55	28	28,87
Total	97	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 52 orang atau 53,60%, diikuti dengan usia responden 41 – 55 tahun sebanyak 28 orang atau 28,87%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kesehatan PEMDA Kabupaten Pasuruan sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	58	59,79
Perempuan	39	40,21
Total	97	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 58 orang (59,79%) dibanding perempuan yang hanya 39 orang (40,21%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 3. Pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	12	12,37
D3	32	32,99
S1	35	36,08
S2	18	18,56
Jumlah	97	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 35 orang atau 36,08% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kesehatan PEMDA Kabupaten Pasuruan sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini disebabkan karena jumlah dokter lebih banyak dari pada petugas administrasi maupun perawat.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 97 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Deskripsi Variabel *Career Anchor*

Variabel *career anchor* pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi dapat dijelaskan pada Tabel 4 berikut ini

Tabel 4 Tanggapan responden mengenai *career anchor*

No	Pernyataan	Skor					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	X ₁	35	47	15	0	0	97
		36%	48%	16%	0%	0%	100%
2	X ₂	28	58	11	0	0	97
		29%	64%	18%	0%	0%	100%
3	X ₃	20	62	15	0	0	97
		21%	64%	15%	0%	0%	100%
4	X ₄	79	0	18	0	0	97
		81%	0%	19%	0%	0%	100%
5	X ₅	20	64	13	0	0	97
		21%	66%	13%	0%	0%	100%
Jumlah		182	231	72	0	0	485
		37%	48%	15%	0%	0%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel *career anchor*. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap *career anchor* yang tinggi yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan pertanyaan pertama menunjukkan bahwa para karyawan merasa cukup mempunyai kelayakan dalam *Managerial Competence*. Hasil ini ditunjukkan oleh 36% jawaban sangat setuju, 48% jawaban setuju dan 16% jawaban netral.

Berdasarkan pertanyaan kedua menurut responden menunjukkan bahwa mereka sudah bekerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Hasil ini ditunjukkan oleh 29% jawaban sangat setuju, 64% jawaban setuju dan 18% jawaban netral.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa mereka membutuhkan keamanan dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 21% jawaban sangat setuju 64% jawaban setuju dan 15% jawaban netral.

Berdasarkan item pertanyaan keempat menurut karyawan bahwa mereka cukup mendapat motivasi untuk menciptakan ide atau konsep baru atas pekerjaan yang dilakukan. Hasil ini ditunjukkan oleh 81% jawaban sangat setuju dan 19% jawaban netral.

Berdasarkan item pertanyaan kelima menurut karyawan bahwa mereka cukup mendapatkan kebebasan dalam melaksanakan tugas. Hasil ini ditunjukkan oleh 21% jawaban sangat setuju, 66% jawaban setuju dan 13% jawaban netral.

Semua item pertanyaan untuk variabel *Career Anchor* (X) mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0.3 dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel *Career Anchor* (X) valid untuk pengujian selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 6 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 5 Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y ₁	54	42	1	0	0	97
		56%	43%	1%	0%	0%	100%
2	Y ₂	49	37	11	0	0	97
		51%	38%	11%	0%	0%	100%
3	Y ₃	51	38	8	0	0	97
		53%	39%	8%	0%	0%	100%
4	Y ₄	53	39	5	0	0	97
		55%	40%	5%	0%	0%	100%
5	Y ₅	11	32	39	15	0	97
		11%	33%	40%	16%	0%	100%
6	Y ₆	7	32	43	15	0	97
		7%	33%	44%	16%	0%	100%

	Jumlah	225	220	107	30	0	582
		39%	38%	18%	5%	0%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap item kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan pada Dinas Kesehatan Pemda Kabupaten Pasuruan.

Berdasarkan item pertama menunjukkan bahwa secara karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan bebas mengarahkan ketrampilan dan kemampuannya dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 56% jawaban sangat setuju, 43% jawaban setuju dan 1% jawaban netral.

Berdasarkan item kedua menunjukkan bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan yang mereka harapkan. Hasil ini ditunjukkan oleh 51% jawaban sangat setuju, 38% jawaban setuju dan 11% jawaban netral.

Berdasarkan item ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sudah puas dengan kebijakan promosi yang diterapkan saat ini. Hasil ini ditunjukkan oleh 53% jawaban sangat setuju, 39% jawaban setuju dan 8% jawaban netral.

Berdasarkan item keempat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan cukup nyaman dengan pengawasan yang diberikan oleh instansi. Hasil ini ditunjukkan oleh 7% jawaban sangat setuju, 33% jawaban setuju, 44% jawaban netral dan 16% jawaban tidak setuju.

Berdasarkan item kelima menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan dapat bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan pekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 11% jawaban sangat setuju, 33% jawaban setuju, 40% jawaban netral dan 16% jawaban tidak setuju.

Berdasarkan item keenam menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan cukup nyaman dengan kondisi lingkungan kerjanya. Hasil ini ditunjukkan oleh 7% jawaban sangat setuju, 33% jawaban setuju, 44% jawaban netral dan 16% jawaban tidak setuju.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi *career anchor* (X) maka mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh *Career Anchor* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara *career anchor* terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *t* hitung sebesar 2.889 dengan taraf signifikansi

hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *career anchor* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *career anchor* terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan PEMDA Kabupaten Pasuruan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suranta, 2002) yang menguji pengaruh *career anchor* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil analisis yaitu *career anchor* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian, hipotesis dan kerangka konseptual, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai $F_{hitung} = 8.349$. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel *career anchor* (X) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor pengembangan karir yang terdiri dari *managerial competence, technical functional competence, security, creativity, dan autonomy and independence* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. (2) Variabel *Career Anchor* (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan karena t_{hitung} variabel *career anchor* lebih besar dari t_{tabel} ($2.889 > 1.985$).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Amold, Hugh J and Daniel C. Feldman. 1986. *Organizational Behaviour*. Intemational Edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1990. *Human Behaviour At Work Organizational Behaviour*. Eighth Edition. McGraw-Hill Intemational.
- Dessler, Gary. 1986. *Manajemen Personalia: Tehnik dan Konsep Modern*. Edisi 3. Terjemahan Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Jakarta: PT Prenhallindo.

- Dubrin, Andrew J, R. Duane Ireland and J. Clifton Williams. 1989. *Management and Organization*. Cincinnati: South-Western Publishing.
- Dubrin, Andrew J. 1988. *Human Relations: A Job Oriented Approach*. Fourth Edition. Englewood Clifft, New Jersey: Prentise Hall International.
- Flippo, Edwin B. 1992. *Manajemen Personalia*. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John 1Z1 Ivancevich and James H Donnelly, Jr. 1994. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi 4. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 1992. *Organizational Behaviour*. Sixth Edition. Singapore: McGraw- Hill, Inc.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behaviour*. Eighth Edition. Singapore : McGraw-Hill Inc.
- Mangkunegara, P. Anwar A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, Wayne and Robert M. Noe. 1993. *Human Resources Management*. Fifth Edition. Toronto: Allyn and Bacon.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. 1988. *Management: Concept and Applications*. Second Edition. Englewood Cliffl, New Jersey: Prentice Hall International.

- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Terjemahan. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Rue, Leslie W and Lloyd L Byars. 1995. *Management: Shlls and Application*. Seventh Edition. Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singgih, Santoso. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Elex Media Computindo.
- Stoner, James A.F. 1994. *Manajemen*. Cetakan Keempat Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yulk. 1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Terjemahan. Jakarta: Rineka Cipta