

PERANAN *CAREER ANCHOR* DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA LUBUKLINGGAU

Irma Idayati¹, Hardi Mulyono², Yonathan Panji Kristian³
Universitas Bina Insan LubukLinggau^{1,2,3}
irmaidayati@univbinainsan.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan *Career Anchor* terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penentuan lokasi dalam penelitian ini secara sengaja dengan memilih popularitas yang tinggi. Pengambilan sampel menggunakan metode survei dimana populasi sebanyak 50 pegawai dijadikan sebagai sampel. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS version 23 tahun 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Career Anchor* (X) terhadap kinerja menunjukkan nilai thitung = 6,205 lebih besar dari nilai ttabel = 2,010 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0.05. Simpulan, *Career Anchor* berpengaruh dan berperan terhadap kepuasn kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

Kata kunci : *Career Anchor* , Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the role of Career Anchor on Job Satisfaction. This study uses a quantitative approach. The method of determining the location in this study deliberately has a high popularity. Sampling used a survey method where a population of 50 employees was used as a sample. Data collection tool using a questionnaire. Testing data analysis using the help of the SPSS version 23 application in 2020. The results of this study show that the Career Anchor variable (X) on performance shows a tcount = 6.205 greater than the ttable = 2.010 with a significant level = 0.000 < 0.05. In conclusion, Career Anchor influences and plays a role in job satisfaction at the Office of Industry and Trade of Lubuklinggau City.

Keywords: *Career Anchor, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Setiap pegawai di suatu organisasi memiliki rencana karir yang dirancang untuk jangkawaktu tertentu. Rencana ini mencakup jalur karir yang akan ditempuh dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah kepuasan kerja, dan untuk mencapainya, karyawan akan meningkatkan kompetensi yang diperlukan melalui *Career Anchor*.

Career Anchor adalah istilah yang pertama kali digunakan oleh Prof. Edgar H. Schein berdasarkan penelitiannya terhadap 44 alumni program *Master di Sloan School of Management* dari tahun 1961-1973. *Career Anchor* merupakan motivasi yang mempengaruhi cara orang memilih dan mempersiapkan kariernya. Menurut Schein,

Career Anchor adalah salah satu alat yang baik untuk membantu karyawan menemukan arah untuk rencana pengembangan karir mereka. *Career Anchor* juga didefinisikan sebagai elemen dalam konsep diri seseorang yang tidak akan dikorbankan, bahkan pada saat menghadapi kondisi sulit. Berdasarkan penelitiannya, Prof. Schein menyimpulkan ada 8 jenis *Career Anchor*, yaitu: (1) Kompetensi Manajerial, (2) Kompetensi Teknikal/Fungsional, (3) Keamanan, (4) Kreativitas, (5) Otonomi dan Kemandirian, (6) Kompetensi Teknologikal, (7) Tantangan Murni, dan (8) Gaya Hidup.

Karier Anchor dijelaskan sebagai elemen dalam konsep diri atau tujuan strategis seseorang yang dipegang bahkan saat menghadapi kondisi sulit. Konsep ini lebih lanjut dijelaskan sebagai pilihan karier individu yang sejalan dengan nilai, kebutuhan, dan bakat mereka yang sesuai dengan konsep diri mereka (Nazhifah & Kistyanto, 2022). Penemuan menarik menunjukkan bahwa *Karier Anchor* memiliki dampak pada kepuasan kerja individu. Hal ini dibuktikan oleh studi yang dilakukan oleh Wispandono (2016), yang menemukan bahwa variabel *Karier Anchor* secara simultan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan kompetensi teknis memiliki efek dominan pada kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (dalam Harahap & Tirtayasa, 2020), kepuasan kerja adalah sikap emosional dalam menikmati dan mencintai pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam etika kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah ekspresi perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional dalam merasa bahagia dan mencintai pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan individu terkait peran atau pekerjaan mereka di organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan individu bahwa mereka menerima kompensasi yang adil untuk berbagai aspek situasi pekerjaan di organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menyangkut keadaan psikologis individu dalam organisasi, yang disebabkan oleh lingkungan yang mereka persepsikan. Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan dan sikap individu, apakah mereka senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka (Safani Sitorus, 2021).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan penuh cinta dan kesenangan. Hal ini terlihat dari kedisiplinan moral kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan, atau kombinasi keduanya. Menurut Widodo (dalam Rizal Nabawi, 2019), ada enam indikator kepuasan kerja yang dapat diukur, yaitu: (1) gaji, yang meliputi jumlah bayaran yang sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil, (2) isi pekerjaan, yang meliputi elemen-elemen yang memuaskan, (3) rekan kerja, yang meliputi hubungan dengan teman sejawat dalam pekerjaan, (4) atasan, yang meliputi cara kerja atasan yang mempengaruhi kepuasan kerja, (5) promosi, yang meliputi kemungkinan untuk naik jabatan, dan (6) lingkungan kerja, yang meliputi lingkungan fisik dan psikologis.

Sementara itu, menurut Changgriawan (2017), ada lima indikator kepuasan kerja, yaitu: (1) kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, (2) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (3) kepuasan terhadap rekan kerja, (4) kepuasan dalam promosi kerja, dan (5) kepuasan menjalankan tugas dalam pengawasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini berupaya untuk melakukan pengukuran data kuantitatif dan pengujian hipotesis melalui perhitungan ilmiah analisis statistik dari populasi atau sampel karyawan yang diminta menjawab atas

sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau yang berjumlah 50 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel atau sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus. Pada penelitian ini yang menjadi sampel yaitu seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau yang berjumlah 50 orang.

Penelitian ini memiliki variabel inti, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (Independent Variabel) dalam penelitian ini adalah *Career Anchor* (X), Sedangkan variabel terikat (Dependent Variabel) dari penelitian ini adalah kepuasan kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau (Y). Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah objek dimana sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah objek dimana data tersebut dapat diperoleh dan memiliki informasi kejelasan tentang bagaimana data tersebut. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh maka dapat disimpulkan sumber data merupakan faktor yang sangat penting dalam penentuan metode pengumpulan data untuk mengetahui darimana sumber data yang diperoleh.

Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti memiliki beberapa rencana mengenai karirnya dalam jangka waktu tertentu, yaitu mengenai jalur karir yang akan dilalui hingga mendekati masa pensiun, jalur karir tersebut tentu sejalan dengan tujuan yang akan dicapainya, salah satunya mengenai kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka hipotesis sebagai berikut: H1 : Diduga *Career Anchor* berperan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas *Career Anchor*

No	Variabel	Pernyataan	Nilai R_{hitung}	R_{tabel} N=30	Keterangan
1	<i>Career Anchor</i>	CA1	0,771	0,361	<i>Valid</i>
2		CA2	0,633	0,361	<i>Valid</i>
3		CA3	0,932	0,361	<i>Valid</i>
4		CA4	0,395	0,361	<i>Valid</i>
5		CA5	0,501	0,361	<i>Valid</i>
6		CA6	0,557	0,361	<i>Valid</i>
7		CA7	0,376	0,361	<i>Valid</i>
8		CA8	0,572	0,361	<i>Valid</i>
9		CA9	0,592	0,361	<i>Valid</i>
10		CA10	0,653	0,361	<i>Valid</i>
11		CA11	0,608	0,361	<i>Valid</i>
12		CA12	0,448	0,361	<i>Valid</i>
13		CA13	0,454	0,361	<i>Valid</i>
14		CA14	0,381	0,361	<i>Valid</i>
15		CA15	0,448	0,361	<i>Valid</i>
16		CA16	0,651	0,361	<i>Valid</i>
17		CA17	0,394	0,361	<i>Valid</i>
18		CA18	0,580	0,361	<i>Valid</i>
19		CA19	0,455	0,361	<i>Valid</i>

20	CA20	0,372	0,361	<i>Valid</i>	
21	CA21	0,445	0,361	<i>Valid</i>	
22	CA22	0,726	0,361	<i>Valid</i>	
23	CA23	0,372	0,361	<i>Valid</i>	
24	CA24	0,690	0,361	<i>Valid</i>	
25	KK1	0,527	0,361	<i>Valid</i>	
26	KK2	0,650	0,361	<i>Valid</i>	
27	KK3	0,434	0,361	<i>Valid</i>	
28	KK4	0,715	0,361	<i>Valid</i>	
29	KK5	0,623	0,361	<i>Valid</i>	
30	KK6	0,671	0,361	<i>Valid</i>	
31	Kepuasan Kerja	KK7	0,680	0,361	<i>Valid</i>
32		KK8	0,686	0,361	<i>Valid</i>
33		KK9	0,802	0,361	<i>Valid</i>
34		KK10	0,787	0,361	<i>Valid</i>
35		KK11	0,501	0,361	<i>Valid</i>
36		KK12	0,421	0,361	<i>Valid</i>
37		KK13	0,662	0,361	<i>Valid</i>
38		KK14	0,451	0,361	<i>Valid</i>
39		KK15	0,401	0,361	<i>Valid</i>

Variabel *Career Anchor* yang dilakukan pada 30 responden di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas dengan pertanyaan 24 soal semua item indikator tersebut berada diatas nilai terkecil 0,372 terhadap $r_{tabel} = 0,361$ dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel *Career Anchor* dapat dinyatakan valid karena keseluruhan rhitung $> (CITC) > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%.

Variabel Kepuasan Kerja yang dilakukan pada 30 responden di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas dengan pertanyaan 15 soal semua item indikator tersebut berada diatas nilai terkecil 0,401 terhadap $r_{tabel} = 0,361$ dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid karena keseluruhan rhitung $> (CITC) > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{tabel} n=30$	Ket
<i>Career Anchor</i>	0,775	0,361	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja</i>	0,776	0,361	Reliabel

Hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel *Career Anchor* sebesar 0,775. Nilai r_{tabel} dengan $n=30$, $\alpha=5\%$ sebesar 0,361 dan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,776. Nilai r_{tabel} dengan $n=30$, $\alpha=5\%$ sebesar 0,361. Berarti item-item pernyataan variabel *Career Anchor* dan Kepuasan Kerja tersebut reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dalam analisis selanjutnya. Deskripsi Jawaban Responden. Rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan *Career Anchor* (X) dimana pertanyaan

yang diberikan sebanyak 24 butir sedangkan Kepuasan Kerja (Y) dimana pertanyaan yang diberikan sebanyak 15 butir pertanyaan.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden

Var	Per	Skor										Jumlah
		SS		S		N		TS		STS		
Career Anchor	X1	29	58%	16	32%	4	8%	1	2%	0	0%	100%
	X2	20	40%	21	42%	9	18%	0	0%	0	0%	100%
	X3	23	46%	22	44%	4	8%	1	2%	0	0%	100%
	X4	33	66%	14	28%	3	3%	0	0%	0	0%	100%
	X5	9	18%	37	74%	4	8%	0	0%	0	0%	100%
	X6	7	14%	22	44%	20	40%	0	0%	1	2%	100%
	X7	17	34%	22	44%	9	18%	2	4%	0	0%	100%
	X8	17	34%	31	62%	2	4%	0	0%	0	0%	100%
	X9	13	26%	22	44%	14	28%	1	2%	0	0%	100%
	X10	23	46%	27	54%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
	X11	23	46%	26	52%	0	0%	1	2%	0	0%	100%
	X12	22	44%	27	54%	0	0%	1	2%	0	0%	100%
	X13	22	44%	22	44%	6	12%	0	0%	0	0%	100%
	X14	30	60%	16	32%	4	8%	0	0%	0	0%	100%
	X15	6	12%	13	26%	31	62%	0	0%	0	0%	100%
	X16	21	42%	24	28%	5	10%	0	0%	0	0%	100%
	X17	29	58%	15	30%	6	12%	0	0%	0	0%	100%
	X18	22	44%	15	30%	13	26%	0	0%	0	0%	100%
	X19	8	16%	8	16%	33	66%	0	0%	1	2%	100%
	X20	14	28%	11	22%	25	50%	0	0%	0	0%	100%
	X21	12	24%	15	30%	22	44%	0	0%	1	2%	100%
	X22	26	52%	14	28%	9	18%	1	2%	0	0%	100%
	X23	16	32%	24	48%	10	20%	0	0%	0	0%	100%
	X24	22	44%	9	18%	19	38%	0	0%	0	0%	100%
TOTAL		464	38,79%	473	39,4%	252	21%	8	0,79%	3	0,3%	100%
Kepuasan Kerja	Y1	28	56%	16	32%	5	10%	1	2%	0	0%	100%
	Y2	29	58%	21	42%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
	Y3	26	52%	20	40%	2	4%	2	4%	0	0%	100%
	Y4	20	40%	9	18%	9	36%	4	8%	8	16%	100%
	Y5	16	32%	18	36%	15	30%	1	2%	0	0%	100%
	Y6	11	22%	17	34%	6	12%	7	14%	9	18%	100%
	Y7	32	64%	10	20%	4	8%	2	4%	2	4%	100%
	Y8	20	40%	21	42%	7	14%	1	2%	1	2%	100%
	Y9	30	60%	15	30%	4	8%	1	2%	0	0%	100%
	Y10	10	20%	16	32%	8	16%	5	10%	11	22%	100%
	Y11	12	24%	8	16%	17	34%	3	6%	10	20%	100%
	Y12	10	20%	14	28%	5	10%	9	18%	12	24%	100%
	Y13	20	40%	19	38%	10	20%	1	2%	0	0%	100%
	Y14	36	72%	5	10%	6	12%	3	6%	0	0%	100%
	Y15	31	62%	15	30%	4	8%	0	0%	0	0%	100%
TOTAL		331	44%	224	30%	102	14%	40	5%	53	7%	100%

Melihat rata-rata tertinggi tiap indikator *Career Anchor* yaitu keamanan/*Stability* memiliki persentase tertinggi dan paling dominan dengan pertanyaan nomor 10 kuesioner Saya meyakini bahwa keamanan dan stabilitas pekerjaan jauh lebih penting dari pada memiliki kebebasan untuk memilih cara saya bekerja, dengan persentase 27 orang responden Setuju atau 54% dan 23 orang responden Sangat Setuju atau 46%, tidak ada responden yang menjawab Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Sedangkan untuk indikator dengan jumlah dan rata-rata paling rendah yaitu Tantangan Murni dengan pertanyaan nomor 19 Saya senang memecahkan masalah yang tidak dapat dipecahkan atau berhasil melewati rintangan dengan dalam pekerjaan, persentase Sangat Setuju 8 orang atau 16%, Setuju 8 orang atau 16%, Netral 33 orang atau 66%, Tidak Setuju 0 orang, dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 2%.

Melihat rata-rata tertinggi tiap Indikator Kepuasan Kerja maka Kepuasan Kerja dengan indikator Gaji yang paling dominan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Dengan Persentase Sangat Setuju 58%, Setuju 42%, dan tidak ada responden yang menjawab Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Sedangkan untuk indikator dengan jumlah rata-rata paling sedikit yaitu Pengawas pertanyaan nomor 12 yang memiliki persentase Sangat Setuju 10 orang atau 20%, Setuju 14 orang atau 28%, Netral 5 orang atau 10% Tidak Setuju 9 orang atau 18%, dan Sangat Tidak Setuju 24 orang atau 24%.

Uji t (Parsial)

Tabel 4.
Uji t *Career Anchor* (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.443	15.795		1.548	.128
	<i>Career Anchor</i>	.348	.158	.303	6.205	.000

Variabel *Career Anchor* (X) terhadap kinerja menunjukkan nilai thitung = 6,205 lebih besar dari nilai ttabel = 2,010 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0.05. Hal ini menunjukkan H_a diterima dengan secara parsial variabel *Career Anchor* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Peranan *Career Anchor* dalam menciptakan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Peneliti menyebar kuesioner secara offline kepada 50 responden dengan karakteristik yaitu Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau yang masih aktif dan berusia ≤ 25 tahun sampai ≥ 56 tahun dengan persentase tertinggi yaitu usia produktif dari 26 tahun sampai 45 tahun atau 76%. Serta memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 40%, ini menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau memiliki jumlah pegawai dengan usia produktif dan didukung dengan pendidikan terakhir S1 yang lebih dominan. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel *Career Anchor* (X) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terkait, dimana setiap variabel memiliki beberapa indikator. *Career Anchor* dalam penelitian ini menggunakan indikator Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial, Otonomi/kemerdekaan, Keamanan/Stabilitas, Kreativitas/kewirausahaan, Layanan, Tantangan murni, dan Gaya hidup. Sedangkan Kepuasan Kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Promosi kerja, dan Pengawasan kerja.

Dari hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dengan melihat rata-rata tertinggi tiap indikator *Career Anchor* yaitu keamanan/*Stability* memiliki persentase tertinggi dan paling dominan dengan pertanyaan kuesioner Saya meyakini bahwa keamanan dan stabilitas pekerjaan jauh lebih penting dari pada memiliki kebebasan untuk memilih cara saya bekerja, dengan persentase 27 orang responden Setuju atau 54% dan 23 orang responden Sangat Setuju atau 46%, tidak ada responden yang menjawab Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Sedangkan untuk indikator dengan jumlah dan rata-rata paling rendah yaitu Tantangan Murni dengan pertanyaan Saya senang memecahkan masalah yang tidak dapat dipecahkan atau berhasil melewati rintangan

dengan dalam pekerjaan, persentase Sangat Setuju 8 orang atau 16%, Setuju 8 orang atau 16%, Netral 33 orang atau 66%, Tidak Setuju 0 orang, dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 2%.

Dengan melihat rata-rata tertinggi tiap indikator Kepuasan Kerja, Gaji yang memiliki rata-rata dan persentase tertinggi melalui pertanyaan Instansi memberikan gaji lebih baik daripada instansi/tempat lain dengan persentase Sangat Setuju 29 orang atau 58%, Setuju 21 orang atau 42%, tidak ada responden yang menjawab Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Sedangkan untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu Pengawasan dengan pertanyaan saya senang jika adanya penetapan standar pengawasan yang memiliki persentase Sangat Setuju 10 orang atau 20%, Setuju 14 orang atau 28%, Netral 5 orang 10%, Tidak Setuju 9 orang atau 18%, dan Sangat Tidak Setuju 12 orang atau 24%.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui nilai signifikansi $0,327 > 0,005$, Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Selanjutnya untuk hasil uji linearitas diketahui nilai *Linearty* $0,000 < 0,05$ dan nilai *Deviation From Linearity* sebesar $0,324 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *Career Anchor* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b = 0,348$, nilai konstanta (a) = 24,443 nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX$. $\text{Kepuasan Kerja} = 24,443 + 0,348 \text{ Career Anchor}$. $a = 24,443$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu *Career Anchor* (X) sama dengan nol, maka besarnya variabel kepuasan Kerja (Y) adalah 24,443. Dengan kata lain jika variabel bebas (*Career Anchor*) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (Kepuasan Kerja) adalah 24,443. $bX = 0,348$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas *Career Anchor* (X), yang berarti setiap peningkatan variabel *Career Anchor* (X) akan meningkatkan variabel terkait Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,348. Jika variabel *Career Anchor* (X) ada kecenderungan meningkat maka Kepuasan Kerja akan meningkat. Dan untuk variabel *Career Anchor* (X) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki koefisien sebesar 0,752 berada pada interval koefisien 0,000-1,000 yang berarti pengaruh antara variabel *Career Anchor* (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan pengaruh yang kuat dan nilai korelasi positif, artinya korelasi atau hubungan pengaruh *Career Anchor* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) searah.

Hipotesis Diduga *Career Anchor* berperan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa *Career Anchor* secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan, hasil perhitungan uji t, nilai thitung adalah sebesar 6,205, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\% (n-2) = 50-2$, adalah sebesar 2,010, thitung $>$ ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Wispanono, 2016) 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_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *Career Anchor* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antar variabel *Career Anchor* terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan (Naurah Nazhifah, 2022) yang menguji pengaruh *Career Anchor* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil analisis yaitu *Career Anchor* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Pegawai yang meyakini bahwa keamanan dan stabilitas pekerjaan jauh lebih penting daripada memiliki kebebasan untuk memilih cara dalam bekerja, lebih memilih bekerja untuk organisasi yang menawarkan keamanan dan stabilitas pekerjaan dan menganggap keamanan kerja dan kemandirian finansial penting bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2021). Development and Validation of a Multidimensional Career Values Questionnaire: A Measure Integrating Work Values, Career Orientations, and Career Anchors. *Journal of Career Development*, 48(3), 243–259. <https://doi.org/10.1177/0894845319846567>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Meiliani, M. (2020). Career anchors and job satisfaction: the role of psychological empowerment in the Indonesian public university context. <https://ro.uow.edu.au/theses/4155/>
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *J A*, 15(1), 29–37. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Nazhifah, N., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Jangkar Karir Terhadap Niat Kewirausahaan Melalui Kepuasan Kerja. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal*(Vol. 3, Issue 3). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nurmala, S., & Megawati, Y. (2022). PROFIL CAREER ANCHOR DAN IMPLIKASINYA PADA MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA. <https://doi.org/10.24036/rapun.v13i1>
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>
- Safari Sitorus, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* (Vol. 2021). <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Vargas, R. C., & Teixeira, A. (2018). Satisfaction at IFES: An analysis through career anchors. *Revista de Administracao Mackenzie*, 19(3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180101>
- Wijono. (2020). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri di Kota Kupang. *Humanitas*, 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i2.2495>
- Wispondono, M. (2016). Peranan Career Anchor dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sampang. Vol 3, No 2. <https://eco-entrepreneur.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/2617>