

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP BUDAYA ORGANISASI
PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI
KALIMANTAN TIMUR**

**EFFECT OF CAREER PLANNING ON ORGANIZATIONAL CULTURE IN REGIONAL
DEVELOPMENT PLANNING AGENCY OFFICE OF
KALIMANTAN TIMUR PROVINCE**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

SAIHAMDAN
17111024310721

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

**Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Budaya Organisasi
pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Provinsi Kalimantan Timur**

*Effect of Career Planning on Organizational Culture
at the Office of the Regional Development Planning Agency
East Kalimantan Province*

Saihamdan ¹ Vera Anitra ²

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun Oleh:

Saihamdan
17111024310721

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Saihamdan
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
saihamdan@yahoo.com

ABSTRAK

Pada perencanaan karir merupakan salah satu aspek yang penting dalam perkembangan karir individu. Tujuan penelitian kecakapan dalam mengambil keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Budaya Organisasi. Sampel dalam penelitian ini 118. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana Hasil dari kuesioner yang telah di sebarakan kepada sejumlah responden bahwa pengaruh perencanaan karir terhadap budaya organisasi pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur sudah sesuai standar yang dimiliki oleh organisasi karena banyaknya responden yang mengatakan setuju maupun sangat setuju.

Kata kunci: Perencanaan Karir, Budaya Organisasi

ABSTRACT

In career planning is one important aspect in individual career development. The purpose of research decision-making skills. This study aims to determine the effect of career planning on organizational culture. The sample in this study is 118. This study uses a simple linear regression analysis. The results of the questionnaire that have been distributed to a number of respondents that the influence of career planning on organizational culture at the office of the East Kalimantan Regional Development Planning Agency is in accordance with standards owned by the organization because of the large number of respondents say agree or strongly
Keywords: Career Planning, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia telah banyak dipraktekkan dalam kehidupan-hari, dalam kenyataan praktek manajemen tidak selalu mudah dan berhasil untuk mempengaruhi orang agar bekerja lebih produktif. Globalisasi yang makin tak terelakan dan harus diikuti makin menyadarkan Sumber Daya Manusia untuk lebih memperhatikan faktor budaya bangsa, budaya nasional dan budaya organisasi. Di tiap organisasi memiliki budaya yang menjadi identitas organisasi tersebut. Budaya organisasi ini berguna untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Budaya disini yang dimaksud dengan ras, agama, suku akan menjadi suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi.

Perencanaan karir merupakan salah satu aspek yang penting dalam perkembangan karir individu. Kecakapan dalam mengambil keputusan, merupakan tujuan utama dari perencanaan karir yang harus ditempuh oleh setiap individu. Sedangkan keputusan yang diambil seseorang mengenai aspek-aspek karir yang akan ditempuh itu tidak lepas dari pertimbangannya terhadap berbagai faktor yang ada dalam tatanan kehidupan masyarakat yang merupakan sumber nilai dan tempat tersedianya berbagai hal yang dapat dimanfaatkan oleh individu.

Mencapai kepuasan karir secara pribadi adalah salah satu tujuan dalam perencanaan karir. Individu menghabiskan sebagian besar kehidupannya dengan bekerja, individu harus memilih karir yang menghasilkan keuntungan tertinggi dalam kepuasan pribadi. Individu mungkin lebih suka dalam kegiatan karir yang mirip dengan minat individu atau yang memberikan perasaan emosional dan atau kesenangan fisik.

Budaya organisasi sebagai perekat sosial pada aparatur sipil negara serta membentuk karakter dari Aparatur Sipil Negara tersebut agar dapat menyesuaikan dengan budaya dari organisasi tersebut. Agar pembangunan bisa terlaksana secara menyeluruh terarah dan terpadu, maka perlu adanya suatu perencanaan yang cukup matang pada Sumber Daya manusia yang disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai agar apa yang hendak dilaksanakan benar-benar terwujud dengan baik.

Pemerintah dalam hal ini pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah diharapkan memiliki Sumber Daya Manusia yang efektif untuk memperkuat karakteristik Budaya Organisasi dan integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi dan kekompakan organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang

dihasilkan terutama bagi Aparatur Sipil Negara. Budaya organisasi yang dipegang secara intensif semangkin mendasar dan kukuh mempengaruhi Pemimpin yang kuat cenderung untuk mempercepat pengembangan dengan cara membujuk pegawai untuk berbagi visi masa depan dan pada akhirnya memobilisasi effort pegawainya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai lembaga perencanaan di daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya lebih banyak berfungsi eksternal dibandingkan internal, khususnya sebagai koordinator pengelolaan pembangunan baik antar instansi pemerintah maupun antar pemerintah dengan swasta/masyarakat disisi lain perencanaan pembangunan yang dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*"

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Perencanaan Karir yang ada pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kaltim?
2. Bagaimanakah Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kaltim?
3. Apakah terdapat Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kaltim?

Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan Pengaruh Perencanaan Karir yang terdapat pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Mendeskripsikan Budaya Organisasi yang terdapat pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
3. Menguji Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Budaya Organisasi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kalimantan Timur.

Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam mengelola Perencanaan Karir agar dapat meningkatkan Budaya Organisasi yang efektif.
2. Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti, khususnya mengenai Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Budaya Organisasi.
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa yang mendatang dan dapat mengembangkan lebih lanjut tentang berbagai dampak yang mempengaruhi Perencanaan Karir dan Budaya Organisasi dengan mempertimbangkan variable-variable yang belum diteliti.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan Karir

"Mangkunegara (2010:77) menyatakan perencanaan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

Faktor-faktor Perencanaan Karir

"Siagian (2012:207) Perlakuan yang adil dalam berkarya

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai dan Keperdulian para atasan langsung Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi."

Budaya organisasi

"Edward Burnett (2014:2) Menyatakan Budaya mempunyai pengertian teknorafis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat".

"Edgar H. Schein (2014:2) Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait".

Hipotesis

"Sugiyono (2017:150) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Hipotesis penelitian ini sebagai berikut: perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur".

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di instansi pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur bertempat di Jalan Kesuma Bangsa No.2 Samarinda dan total karyawan sebagai responden sejumlah 118. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi kuesioner secara online melalui bantuan teknologi *google docs*.

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 22, dengan menggunakan jenis penelitian ini dapat menggambarkan, bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Teknik Sampling

"Sugiyono (2010:100), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Tabel 1
Perhitungan Jumlah Sampel

GOLONGAN	JUMLAH	PERHITUNGAN	SAMPEL
I	17	$17 / 167 \times 118$	12
II	48	$48 / 167 \times 118$	34
III	78	$78 / 167 \times 118$	55
Esselon IV,III,II	24	$24 / 167 \times 118$	17
TOTAL	167		118

Variable Penelitian dan Definisi operasional

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel Perencanaan Karir dan Budaya Organisasi

VARIABEL	INDIKATOR	KOD E	SKALA
Perencanaan Karir (X1)	Perlakuan yang adil dalam berkarya	PK.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Keperdulian para atasan langsung	PK.2	
	Informasi tentang berbagai peluang promosi	PK.3	
Budaya Organisasi (Y)	Inisiatif Individu	BO.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Dukungan	BO.2	
	Kepempinan	BO.3	
	Toleransi kepemimpinan	BO.4	
	Kemampuan tumbuh dan berkembang	BO.5	

Metode Analisis Data
Uji Validitas dan Reliabilitas

$$I = \frac{Max - min}{K}$$

Dimana:

- I : Interval
- Max : Nilai jawaban tertinggi
- Min : Nilai jawaban terendah
- K : Jumlah kategori jawaban

Dengan demikian dilakukan perhitungan interval sebagai berikut untuk mendapatkan interval yang digunakan.

$$I = \frac{5 - 1}{5} = 0,08$$

Sehingga kemudian digunakan kategori-kategori sangat buruk, buruk, sedang, baik, sangat baik.

TEKNIK ANALISIS DAN HIPOTESIS

Analisis Regresi Linier Sederhana

"Dalam Somantri (2011:243), dinyatakan bahwa Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Sedangkan dalam Sugiyono (2011:261), dinyatakan bahwa Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana: $\hat{y} = a+bx$, dimana \hat{y} adalah variabel tak bebas (nilai duga), x adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intersap (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi (), dan α, β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel. Berikut analisis regresi linier sederhana, adalah sebagai berikut $Y = a + bX$ bentuk persamaan :**Pengaruh Perencanaan Karir = Konstanta + Koefisien regresi (kemiringan);** besaran response yang ditimbulkan oleh predict (Budaya Organisasi).

Koefisien Korelasi

"Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh Perencanaan Karir terhadap Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel dengan interval koefisien tingkat hubungan sangat lemah, cukup, kuat, sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan.

Gambaran Responden Penelitian

Tabel 5
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Presentase
Diploma	13,6 %
S2 / Magister	8,5 %
S3 / Doktor	1,7 %
Sarjana	41,5 %
SMA	34,7 %
Total	100 %

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMA sejumlah 34,7 %, Diploma sejumlah 13,6%, S1 41,5% dan S2 8,5%, S3 1,7%. Dari perhitungan tersebut pada pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur mayoritas berpendidikan Sarjana.

Tabel 6
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Persentase
Laki – Laki	55,1 %
Perempuan	44,9 %
Total	100 %

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mayoritas laki-laki yaitu 55,1% dan perempuan 44,9%.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

Uji Validitas

Tabel 7
Uji Variabel Perencanaan Karir (X)

Indikator	Pertanyaan	Analisis	Keterangan
Perlakuan yang adil dalam Berkarya	X1.1	0,645	Valid
Keperdulian para Atasan Langsung	X1.2	0,621	Valid
Informasi tentang berbagai Peluang Promosi	X1.3	0,690	Valid

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

Dari tabel 7, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Perencanaan Karir (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Untuk mengetahui uji validitas variabel Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Y), secara lengkap dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Uji Validitas Budaya Organisasi (Y)

Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Insiatif Individu	Y1.1	0,729	Valid
Dukungan	Y1.2	0,717	Valid
Kepemimpinan	Y1.3	0,761	Valid
Toleransi Kepemimpinan	Y1.4	0,707	Valid
Kemampuan Tumbuh Kembang	Y1.5	0,792	Valid

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Budaya Organisasi (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$.

Uji Reliabilitas

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Perencanaan Karir dan Budaya Organisasi

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Perencanaan Karir (X)	0,672	Reliabel
Budaya Organisasi (Y)	0,840	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Rentang Skala

"Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan pegawai. Adapun secara lengkap hasil analisis rentang skala untuk pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur".

Pengaruh Perencanaan Karir

Tabel 10
Penilaian Variabel Perencanaan Karir

Indikator	Skor
Perlakuan yang adil dalam berkarya	4,15
Keperdulian atasan langsung	4,23
Informasi tentang berbagai peluang promosi	4,03
Total Skor	4,14

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

"Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel perencanaan karir dengan 3 indikator yaitu 4,14 berada pada rentang kategori skor 3,43-4,23 atau beradapada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Memiliki perencanaan karir yang sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat pada indikator keperdulian para atasan langsung. Ini lah yang menunjukkan adanya perencanaan karir yang terstruktur".

Budaya Organisasi

Tabel 11
Penilaian Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Skor
Inisiatif Individu	4,04
Dukungan	4,07
Kepemimpinan	3,87
Toleransi Kepemimpinan	4,00
Kemampuan Tumbuh Kembang	4,09
Rata-Rata Skor	4,01

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

"Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel budaya organisasi dengan lima indikator yaitu 4,01 berada pada rentang 3,43-4,23 atau berada pada kriteria baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi memberikan pemahaman yang baik untuk dapat menjaga budaya organisasi. Pada indikator ini kemampuan tumbuh kembang memiliki penilaian 4,09 lebih tinggi dari empat indikator lain kemampuan tumbuh kembang untuk menjaga budaya organisasi yang setelah itu diikuti oleh dukungan inisiatif individu, toleransi kepemimpinan sangat diperlukan didalam organisasi untuk menjaga budaya organisasi itu sendiri".

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 12
Hasil Analisis Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Budaya Organisasi
Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Perencanaan Karir	1,048	4,538	0,000
Konstanta	7,069		
F Hitung	71,528		
R ²	0,381		
Adjusted R ²	0,376		
R	0,618		
Variabel terikat Budaya Organisasi			

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

"Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel pengaruh perencanaan karir terhadap budaya organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0,381. Dengan demikian berarti bahwa perencanaan karir pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 38,1 % sedangkan sisanya sekitar 61,9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini".

Uji Hipotesis (Uji t)

"Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,538 dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan 89 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,657, maka $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$. Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan".

Pembahasan hasil Penelitian

Variabel perencanaan karir diukur berdasarkan tiga indikator perlakuan yang adil dalam berkarya, keperdulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi. Sedangkan variabel budaya organisasi diukur berdasarkan lima indikator yaitu inisiatif individu, dukungan, kepemimpinan, toleransi kepemimpinan dan kemampuan tumbuh dan kembang. Pada penelitian yang saya lakukan adalah mencari apakah terdapat pengaruh atau tidak terdapat pengaruh antara perencanaan karir terhadap budaya organisasi.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara perencanaan karir terhadap budaya organisasi. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab meningkatnya budaya organisasi yang lebih baik. Salah satunya dengan adanya perencanaan karir yang diberikan organisasi untuk pegawai dengan bertujuan menunjang peningkatan budaya yang baik dalam lingkup organisasi dengan demikian, suatu organisasi dituntut untuk dapat memberikan perencanaan karir yang mampu membuat pegawainya lebih maksimal dalam berfikir untuk tujuan kemajuan organisasi kedepannya. Langkah awal dalam mewujudkan tujuan organisasi yang baik salah satunya dengan memberikan kesempatan perencanaan karir terhadap pegawai. Karena langkah ini merupakan langkah awal untuk menghasilkan pegawai yang lebih dewasa dalam berfikir dan kompeten.

Budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan organisasi eksternal dan integrasi internal. Perubahan-perubahan terhadap lingkungan organisasi yang tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi juga dapat mempengaruhi budaya organisasi yang buruk atau lemah.

Kesimpulan

. Perencanaan karir yang termasuk perlakuan adil dalam berkarya, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi menurut pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sudah

memiliki perencanaan karir yang sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat perencanaan karir yang terstruktur dan kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi ini sudah memberikan pemahaman yang baik untuk dapat menjaga budaya organisasi. Budaya Organisasi yang termasuk inisiatif individu, dukungan, kepemimpinan, toleransi kepemimpinan, kemampuan tumbuh kembang menurut pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sudah berjalan sebagai mana mestinya pegawai merasa puas dengan budaya organisasi yang sudah berjalan baik.

Saran

Dalam Perencanaan Karir dan Budaya Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sudah melakukan perlakuan yang adil dalam berkarya, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi. Saya harap organisasi dapat menambah beberapa indikator perencanaan karir seperti Pengembangan diri pegawai dan pengangkatan Sumber Daya Manusia yang produktif yang di butuhkan bagi organisasi atau perangkat daerah.

Proses pengangkatan Sumber Daya Manusia produktif agar cepat direalisasikan agar memungkinkan pegawai termotivasi dan disiplin. Dengan itu pegawai termotivasi meningkatkan kinerja sangat penting karena itu diharapkan agar kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dapat evaluasi kebijakan sedini mungkin sehingga nantinya diharapkan sasaran yang ingin dicapai dapat lebih berhasil diraih.

Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang perencanaan karir maupun budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2011. *Prosedur. Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Edgar H. Schein, 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Jossey-Bass Publisher
- Handoko Hani T, 2011. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta
- Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Library.binus.ac.id (diunggah pada Bulan Februari)
- Luthans, 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Andrew J Fubrin. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Robbins, Judge . 2010 .*Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Siagian,P.Sondang.2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Taliziduhu Ndraha, 2014. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Institut Ilmu Pemerintahan.