

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

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

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

RAHMANITA PUTRI
17111024310713

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

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

*Effect of Work Placement on Organizational Culture
At the Office of the Regional Development Planning Agency
East Kalimantan Province*

Rahmanita Putri¹ Vera Anitra²

NASKAH PUBLIKASI

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



Disusun Oleh:

RAHMANITA PUTRI
17111024310713

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

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Disusun Oleh :
RAHMANITA PUTRI
17111024310713

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal 25 Juli 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN. 1104089001

(.....)

2. Agus Trisihnyo, S.E., M.M
NIDN. 1126087002

(.....)

Samarinda, 25 Juli 2018

Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



(Prof. Dr. M. Wayudin S.E., M.S)
NIDN. 0604075802

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

Rahmanita Putri
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
rahmanitaputri543@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 118 responden yang merupakan pegawai negeri yang bekerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan menggunakan data yang bersumber dari responden dan dokumentasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Untuk hasil kuisioner yang telah disebar banyak yang memberikan respon dengan setuju dan sangat setuju.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Budaya Organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Placement Against Organizational Culture at the Office of Regional Development Planning Board of East Kalimantan Province. The sample in this research is 118 respondents who are civil servants who work at the Office of Regional Development Planning Board of East Kalimantan Province. This study uses simple linear regression analysis and uses data sourced from respondents and documentation of the East Kalimantan Province Regional Development Planning Agency. For the results of questionnaires that have been spread many responded by agreeing and strongly agree.

Keywords : Job Placement, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Latar Belakang

"Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Ketetapan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja pegawai itu sendiri. Dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktifitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan".

"Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang di butuhkan perusahaan atau suatu lembaga, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang atau aktualisasi diri)".

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. Berdasarkan hal tersebut. Maka di setiap daerah dibentuk suatu badan yang dinamakan badan Perencana Pembangunan daerah sebagaimana halnya di Provinsi Kalimantan Timur. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sangat dibutuhkan agar perencanaan pembangunan di daerah dapat berjalan dengan baik karena ada lembaga yang bertanggung jawab secara langsung, peran serta masyarakat sebagai wujud dari keseriusan masyarakat mengawal jalannya pembangunan perlu didukung dengan tersedianya ruang partisipasi publik dalam memberikan masukan--masukan yang mencerminkan aspirasi masyarakat.

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 Penempatan Kerja Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*”

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Penempatan Kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
2. Bagaimanakah Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah terdapat Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?

Tujuan Penelitian

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

Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam Penempatan Kerja pegawai agar dapat meningkatkan Budaya Organisasi yang efektif.
2. Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti, khususnya mengenai Pengaruh Penempatan Kerja 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 Penempatan Kerja dan Budaya Organisasi dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang belum diteliti.

TINJAUAN PUSTAKA

Penempatan Kerja

"Sunyoto (2012:122), penempatan merupakan “proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

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”.

Hipotesis

"Sugiyono (2017:150) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dan 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 pegawai 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.

Teknik Sampling

"Menurut 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.

"Arikunto (2011:109) menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*."

Tabel 1
Perhitungan Jumlah Sampel

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

Variable Penelitian dan Definisi operasional

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel Penempatan Kerja dan Budaya Organisasi

VARIABEL	INDIKATOR	KODE	SKALA
Penempatan kerja (X1)	Pendidikan	PN.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Pengetahuan kerja	PN.2	
	Keterampilan kerja	PN.3	
	Pengalaman kerja	PN.4	
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.2	
	Kemampuan Tumbuh Kembang	BO.3	

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 sebagai berikut menurut rangeseperti pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Skala Penilaian

Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,04	Sangat Baik

TEKNIK ANALISIS DAN HIPOTESIS

Analisis Regresi Linier Sederhana

"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 (β), 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 Penempatan Kerja = Konstanta + Koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh predict (Budaya Organisasi)**".

Koefisien Korelasi

Tabel 4
Interval Koefisien

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi 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. Nilai ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square".

Uji T

"Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variable penjelas atau independen variabel budaya organisasi. Uji T mempunyai kriteria sebagai berikut: Jika t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Penempatan kerja terhadap Budaya Organisasi. Jika t hitung < t table, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Penempatan kerja terhadap Budaya Organisasi".

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 Penempatan Kerja (X)

Indikator	Pertanyaan	Analisis	Keterangan
Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki	X1.1	0,701	Valid
Wawasan yang anda miliki akan menunjang karir anda kedepan	X1.2	0,829	Valid
Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam struktur organisasi	X1.3	0,796	Valid
Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman dibidangnya	X1.4	0,745	Valid

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

Dari tabel 7, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Penempatan kerja (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
Inisiatif 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 Penempatan Kerja dan Budaya Organisasi

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Perencanaan Karir (X)	0,752	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 Analisi Data

Hasil Analisis Rentang Skala

"Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur".

Pengaruh Penempatan Kerja

Tabel 10
Penilaian Variabel Penempatan Kerja

Indikator	Skor
Pendidikan	3,55
Pengetahuan Kerja	4,16
Keterampilan Kerja	4,25
Pengalaman Kerja	4,29
Total Skor	4,06

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel penempatan kerja dengan empat indikator yaitu 4,06 berada pada rentang kategori skor 3,43-4,23 atau beradapada kategori baik.

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 beradapada 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

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Penempatan Kerja	0,816	4,671	0,000
Konstanta	6,826		
F Hitung	84,450		
R ²	0,421		
Adjusted R ²	0,416		
R	0,649		
Variabel terikat Budaya Organisasi (Y)			

Sumber : Data primer diolah, Juni 2018

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel pengaruh penempatan kerja terhadap budaya organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,421. Dengan demikian berarti bahwa penempatan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 42,1 % sedangkan sisanya sekitar 57,9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,671 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 $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$.

Pembahasan hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara penempatan kerja terhadap budaya organisasi. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab meningkatnya budaya

organisasi yang lebih baik. Salah satunya dengan adanya penempatan kerja yang di berikan organisasi untuk pegawai dengan bertujuan menunjang peningkatan budaya yang baik dalam lingkup organisasi dengan demikian, suatu organisasi dituntut untuk dapat memberikan penempatan kerja 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

Berdasarkan analisis yang telah saya lakukan dapat di ambil beberapa kesimpulan antara lain:

Penempatan kerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat adanya penempatan kerja yang sudah tersusun sesuai struktur dan kondisi yang ada pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan bahwa organisasi ini sudah mempertimbangkan sesuai dengan tingkat pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja pegawai itu sendiri. Penempatan kerja ini juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

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 dari sejumlah responden merasa budaya organisasi yang ada sudah berjalan baik.

Saran

Peneliti memberikan masukan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah antarlain:

Dalam pengaruh penempatan kerja dan budaya organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dapat menunjukkan hasil yang baik untuk sebuah organisasi besar yang ada di Kalimantan Timur, Saya berharap untuk organisasi ini pimpinan dapat terus mempertahankan dan selalu memberikan dukungan serta pengawasan secara berkesinambungan untuk peningkatan prestasi untuk menunjang karir pegawai itu sendiri. Sehingga kedepan organisasi ini terus mencetak sumber daya manusia yang sudah mumpuni dibidang nya dan mampu bersaing terutama untuk pembangunan di Kalimantan Timur dan Nasional.

Hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang dan bagi universitas, dalam melengkapi teori dan hasil penelitian yang lebih baik guna mendukung pengaruh penempatan kerja terhadap 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 BahasaIndonesia. 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