

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI BIDANG BINA MARGA DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN (PUPRP) KABUPATEN PARIGI MOUTONG

**Maulid Sakaria¹, Nanang Qosim¹, Mohamad Adfar¹, Esianta¹,
Thalhah Al Idrus¹, Kamal¹, Hasan¹,**

¹(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh penempatan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong. Metode yang digunakan Peneliti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 41 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara kedua variabel bebas penempatan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,757 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat. R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel penempatan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,573 atau 57,3% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42,7% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pegawai.

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting,

baik dari sisi pekerja maupun instansi dimana pegawai itu bekerja serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu instansi atau organisasi mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan yang bersangkutan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai yaitu

penempatan kerja jika pegawai ditempatkan sesuai kemampuan dan disiplin keilmuannya maka pegawai akan merasa nyaman saat bekerja serta dapat menyelesaikan setiap tugas kerja yang diberikan pimpinannya dengan baik. Penempatan kerja pegawai harus diatur dengan baik sebab hal ini terkait dengan kepuasan pegawai jika pegawai merasa puas akan penempatan kerjanya maka setiap program kerja yang telah direncanakan pimpinannya akan tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Wilfridus Djaga Ngebu (2018; 28) mengatakan penempatan terbukti dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan dalam mempengaruhi kinerja lebih kuat penempatan yang langsung berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan penempatan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Selain itu, budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi atau instansi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan pegawai-pegawai lainnya. Untuk itu harus diajarkan kepada pegawai termasuk pegawai yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Pemaksaan suatu budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara pegawai dengan instansi dimana pegawai itu bekerja sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis pegawai yang merasa tidak

nyaman dalam bekerjasama. Ketidaknyamanan pegawai berdampak pada ketidakpuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan

membangun budaya kerja yang sesuai dan bersifat membangun. Qazi S and Kaur T, (2017; 36) menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi atau hubungan yang kuat dan positif.

Bidang Bina Marga dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan (PUPRP) di Kabupaten Parigi Moutong bertugas untuk mengelola perencanaan, pembangunan, pengelolaan, dan pemeliharaan infrastruktur jalan, jembatan, irigasi, drainase, air bersih dan sanitasi, serta penataan ruang dan pertanahan di wilayah Kabupaten Parigi Moutong. Bidang Bina Marga PUPRP di Kabupaten Parigi Moutong bertanggung jawab untuk mengelola, mengawasi dan mengelola perencanaan, pembangunan, pengelolaan, dan pemeliharaan infrastruktur jalan, jembatan, irigasi, drainase, air bersih dan sanitasi, serta penataan ruang dan pertanahan di wilayah Kabupaten Parigi Moutong.

Pada Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong untuk penempatan kerja pegawai harusnya diatur sesuai aturan yang ditetapkan pemerintah saat pegawai tersebut di terima sebagai Pegawai Negeri Sipil dimana pegawai harus bekerja sesuai dengan disiplin ilmunya namun kadang kala pimpinan masih menempatkan pegawai sesuai kedekatan dengan pimpinan tanpa

mempertimbangkan kemampuan dan keahlian pegawai tersebut. Jika penempatan pegawai tidak diatur dengan baik tentunya hal ini akan menimbulkan kurang puasannya pegawai atas tugas kerjanya dan dapat pula menurunkan kinerja pegawai. Pimpinan harus mampu menempatkan pegawai dengan baik agar pencapaian tujuan pelaksanaan kerja dapat berjalan efektif sesuai tujuannya.

Pada Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong terdapat budaya organisasi harus lebih ditingkatkan misalnya pegawai harus meningkatkan disiplin kerja saat jam kerja jangan ada yang pada saat jam kerja tetapi tidak melaksanakan tugasnya dengan baik tentunya hal ini menjadi perilaku yang kurang baik sehingga budaya seperti ini harus dihilangkan. Selain itu, pegawai negeri sipil harus lebih bekerja optimal dibandingkan pegawai honorer sebab selama ini tugas kerja yang seharusnya menjadi tanggungjawab Aparatur Sipil Negara harus dikerjakan oleh pegawai honorer seharusnya pembagian kerja harus disesuaikan sebagai bentuk pemberlakuan budaya kerja yang baik agar dapat diteladani oleh pegawai yang baru bekerja. Penciptaan kepuasan pegawai menjadi hal penting yang harus diperhatikan agar setiap tugas kerja dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: “Pengaruh Penempatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penempatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh serempak terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong?

Landasan Teori

Menurut Rivai (2011; 211) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Menurut Hasibuan (2006; 63) Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Menurut Prawirosentono (2001; 156) Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda.

Menurut Saydam (2007; 115) adapun indikator penempatan kerja pegawai yaitu:

1. Prestasi Akademis
Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang

bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan di mana pegawai yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya.

2. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3. Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan.

4. Status Perkawinan

Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenaga kerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

5. Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Moeljono (2005; 32) menambahkan budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang dapat menghasilkan efek yang mempengaruhi kinerja individu dan kinerja organisasi, khususnya dalam lingkungan yang bersaing. Pengaruh tersebut dapat menjadi lebih besar dibandingkan dengan faktor-faktor lain, seperti strategi bisnis, struktur organisasi, sistem manajemen, alat-alat analisis keuangan dan kepemimpinan Kreitner dan Kinicki (2002; 12) mendefinisikan budaya organisasi adalah perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik, dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Robbins (2001; 43) memberikan 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk taking*)
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)

4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
5. Berorientasi tim (*Team orientation*)
6. Agresif (*Aggressiveness*)
7. Stabil (*Stability*).

Adapun menurut Yusuf & Syarif (2018; 192-193) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Tingkat keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi anggota organisasi dalam melaksanakan tugas mereka. Ini mencerminkan sejauh mana budaya organisasi didukung oleh anggota yang kompeten dan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Jarak dari manajemen.

Semakin besar jaraknya, semakin besar perbedaan kekuasaan dan komunikasi antara manajemen tingkat atas dan pegawai. Jarak yang besar bisa mengindikasikan budaya yang lebih formal dan otoriter, sementara jarak yang lebih kecil mencerminkan budaya yang lebih terbuka dan kolaboratif.

3. Pribadi aktif dan terbuka (*Ekstrovert*)

Merujuk pada anggota organisasi yang proaktif dalam berbagi ide, pendapat, dan umpan balik. Mereka aktif terlibat dalam kolaborasi dan komunikasi, menciptakan budaya yang mendorong diskusi terbuka, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi.

4. Keteraturan pegawai.

Mengacu pada sejauh mana anggota organisasi menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara teratur dan konsisten. Ini mencerminkan budaya organisasi yang disiplin, efisien, dan menghargai kinerja yang konsisten dan tepat waktu.

5. Kepercayaan pegawai.

Tingkat kepercayaan yang dimiliki anggota organisasi terhadap manajemen, sesama pegawai, dan proses dalam organisasi. Budaya yang didasarkan pada kepercayaan menciptakan lingkungan di mana orang merasa aman, diberdayakan, dan bersedia untuk berkolaborasi. Kepercayaan mendukung budaya yang positif dan produktif di dalam organisasi.

Pegawai akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa yang diberikan oleh instansinya dianggap layak atau sesuai dengan apa yang diharapkan, walaupun harapan lebih kepada unsur subjektif. Semakin terpenuhi apa yang mereka harapkan maka dapat dikatakan akan terjadi kepuasan pegawai paling tidak dalam kurun waktu tertentu, tetapi sebaliknya jika apa yang mereka harapkan tidak terpenuhi maka sulit untuk mengharapakan kepuasan dari pegawai.

Menurut Afandi (2018; 82) mengemukakan indikator kepuasan kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan adanya tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas
Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh dan gejala variabel yang diteliti, di mana peneliti secara langsung ke objek penelitian untuk melakukan pengamatan dan menganalisis aktifitas kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong. Dalam pelaksanaan penelitian ini akan digunakan tipe penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada di pada instansi tersebut berdasarkan fakta dan data yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti dalam bentuk pengujian (Sugiyono; 2010).

Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010; 115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010;

116). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong yaitu berjumlah 45 orang pegawai terdiri dari 12 ASN dan tenaga kontrak 33 orang pegawai.

Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2010; 46). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008; 78) maka diperoleh sampel pada penelitian ini berjumlah 41 responden.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi:

Uji Normalitas

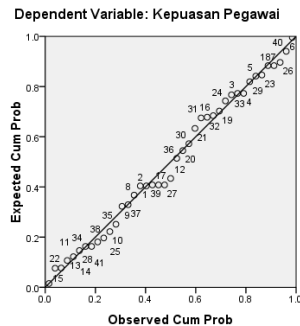
Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis gambar dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik. Adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

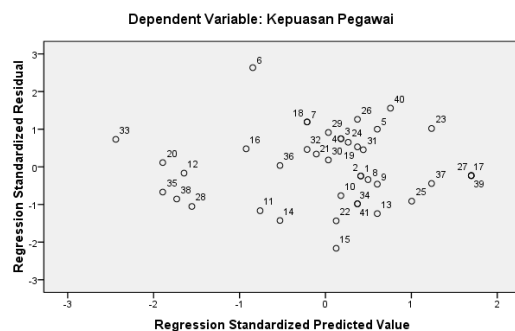


Gambar 1: Pengujian normalitas P-P Plot
Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2010).

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar. Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

Scatterplot



Gambar 2: Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kepuasan pegawai berdasarkan memasukkan variabel independennya (Sugiyono, 2010)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor *human capital* (X1) dan *emotional capital* (X2) terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kepuasan Pegawai (Y)				
Variabel	(Beta)	Std. Error	t-hit	Sig.t
(Constant)	.706	.497	1.419	.164
Penempatan Kerja	.476	.130	3.759	.001
Budaya Organisasi	.383	.118	3.023	.004

n = 41
Konstanta = 0.706
Koefisien Korelasi (R) = 0.757
Koefisien Determinasi (R²) = 0.573
F-Statistik = 25.456
Sig.F = 0,000

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh penempatan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong yaitu:

$$Y = 0,706 + 0,476 X_1 + 0,383 X_2$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 0,706 yang berarti bahwa kepuasan

pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,706.

Selanjutnya koefisien regresi variabel penempatan kerja (X_1) sebesar 0,476 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara penempatan kerja dengan kepuasan pegawai artinya jika terjadi penempatan kerja pegawai sesuai keahliannya maka kepuasan pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 0,383 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kepuasan pegawai artinya memberikan arti jika budaya organisasi berjalan dengan baik maka kepuasan pegawai akan meningkat.

Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara kedua variabel bebas penempatan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,757 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat. R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel penempatan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,573 atau 57,3% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42,7% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh penempatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh serempak terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong. memberikan pembuktian bahwa ketiga variabel independen yaitu penempatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh serempak terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh penempatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh serempak terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong **dapat diterima.**

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penempatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh serempak terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong.
2. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan

Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Parigi Moutong.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus mampu menempatkan pegawai sesuai kemampuan dan keahliannya agar mampu bekerja dengan baik dan dapat berprestasi kerja di kantor.
2. Pegawai harus terus bekerja dengan baik serta mempertahankan budaya organisasinya dengan bekerja datang tepat waktu dan menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu kerja yang telah ditentukan pimpinan.
3. Pegawai harus meningkatkan kemampuan kerjanya dengan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Areb dan Henri Tanjung, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Universitas Trisakti.
- As'ad, (2003), *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Badri Munir Sukoco. (2006). *Manajemen administrasi perkantoran modern*, Surabaya: Erlangga.
- Benardin and Russel, 2000. *Human Resource Management Practice* 11 Edition. United Kingdom: Kogan Page 2.
- Gibson, Donnely dan Ivancevich. (1998). *Organisasi: Perilaku, Struktur Proses* (Djarkasih. Penerj.). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T., 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yokyakarta.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo.(2007). “ *Organizational Behaviour* “, Seventh Edition, Mc.Graw Hill International.
- Kuncoro, Madrajat. 2004. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Mathis and Jackson, 2006. *Human and Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta.
- Mangkunegara, A, P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____.2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Refika Aditama. Bandung.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Prawirosentono, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

- Perusahaan: dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, 2002 Stephen P. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrversi, Aplikasi. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka, dkk. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. and Timothy, A. Judge. (2007). “*Organizational Behaviour*”. Twelfth Edition. Pearson, Prentice Hall, New Jersey.
- Saydam Gozali 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu pendekatan mikro. Jakarta: Djambaran.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2009 Etos Kerja Dalam Bisnis. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabet
- , 2010, Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Bandung, Alfabet
- Supranto J. 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yoky Suryo Prayogo 2015. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rsi Sultan Agung Semarang. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. CV Nas Media Pustaka. Makassar.