

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan

¹*Kristianto, ²Yoan Hendrawan Junpridan Saragih
Universitas Simalungun
Siantar

krismoes25@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 28/10/2022

Diterima : 1/11/2022

Dipublikasi : 1/11/2022

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Camat Medan Marelan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y), sedangkan variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) Komitmen Organisasi (X_2). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Camat Medan Marelan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan). Hasil penelitian ini diperoleh bahwa : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Camat Medan Marelan mempunyai nilai positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,821 > 3,18$ bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Camat Medan Marelan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Ketika kepuasan kerja seorang pegawai dalam suatu instansi tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi pula dan sebaliknya Ketika kepuasan kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai tersebut cenderung rendah juga. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai misalnya kompensasi, budaya organisasi, komitmen karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat essential terhadap kepuasan kerja pegawai, karena budaya organisasi menyangkut falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. (Hastuti, Bahar Siring & Amiruddin Husein, 2020) Agar Kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration procees yang berlaku. Budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi Menurut Mangkunegara (2005:113) dalam (Ginting, 2021) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai- nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal

Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap instansi pasti rela memberikan kinerja yang maksimal terhadap kemajuan suatu instansi. Pegawai yang memiliki loyalitas atau komitmen yang tinggi akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan dirinya sendiri dan komitmen pegawai terhadap suatu instansi menunjukkan kecintaannya terhadap instansi tersebut. Pegawai yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya.

Komitmen pegawai dapat tumbuh ketika dibarengi organisasi atau instansi mampu memenuhi harapan kerja pegawai, selanjutnya ketika harapan kerja pegawai terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Menurut Mathis (2002 : 81) dalam (Gorap, Stefanie Inggried, Gorap, Stefanie Inggrieds, Hakim W. , p. 2019) dalam Komitmen adalah keinginan perilaku sosial untuk memberikan tenaga dan loyalitas pada sistem sosial, dan keterkaitan seseorang terhadap hubungan sosial dan dapat mengekspresikan dirinya.

Fenomena yang terjadi diberbagai instansi adanya ketidakpuasan kerja dalam bekerja yang berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi dimana tingginya tingkat absensi pegawai, menggunakan jam kerja untuk bermain game, kurang semangat dalam menjalankan tugasnya, mengobrol di jam kerja, seringnya mangkir dalam menghadiri kegiatan apel dan kegiatan kedinasan lainnya, kurang disiplin dalam menjalankan tugas, sering mengabaikan perintah atasan.

Sehubungan denga hal tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Camat Medan Marelan”.

II. STUDI LITERATUR

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut (Sunyoto, 2019) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, dimana ada tiga dimensi penting pada kepuasan kerja tersebut, Pertama kepuasan kerja adalah suatu tanggapan (*response*) emosional pada suatu situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan kesesuaian antara hasil dan harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait.

Herzberg (Mangkunegara, 2013) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja, yaitu : (a) Psikologik, (b) Sosial, (c) Fisik dan (d) Finansial

2. Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005:113) dalam (Ginting, 2021) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal

Budaya organisasi menurut Robbins (2016 : 355) adalah nilai bersama yang diyakini anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, system imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi.

Robbins (2003:311), dalam (Ginting, 2021) memberikan 7 karakteristik budaya sebagai berikut :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- e. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
- f. Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

3. Komitmen Organisasi

(Mathis, 2006) mengemukakan bahwa dalam perilaku keorganisasian, komitmen ditinjau sebagai konstruk yang menjadi pengikat antara karyawan dengan organisasi. Komitmen memainkan peran yang sangat signifikan dalam menjelaskan intensitas karyawan seperti berhenti dari pekerjaan dan perilaku karyawan lainnya. Komitmen adalah keinginan perilaku sosial untuk memberikan tenaga dan loyalitas pada sistem sosial, dan keterkaitan seseorang terhadap hubungan sosial dan dapat mengekspresikan dirinya.

III. METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer dikumpul secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner)
2. Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan.

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam bentuk distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data normal. Menurut Ghozali (2005 : 110) “cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X3) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) yang dilihat dari perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai kesalahan (α). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$. Model hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah :

Ho : $b_i = 0$; (artinya Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja).

H1 : $b_i \neq 0$; (artinya Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja).

Nilai t-hitung dibandingkan t-tabel dengan kriteria yaitu :

a) Ho diterima jika $t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

b) Ho ditolak (H1 diterima) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji F (uji serempak/simultan)

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

Ho : $b_1, b_2 = 0$; (artinya Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja).

H1 : $b_1, b_2, \neq 0$; (artinya Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja).

Nilai t-hitung dibandingkan t-tabel dengan kriteria yaitu :

a. Ho diterima jika $t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

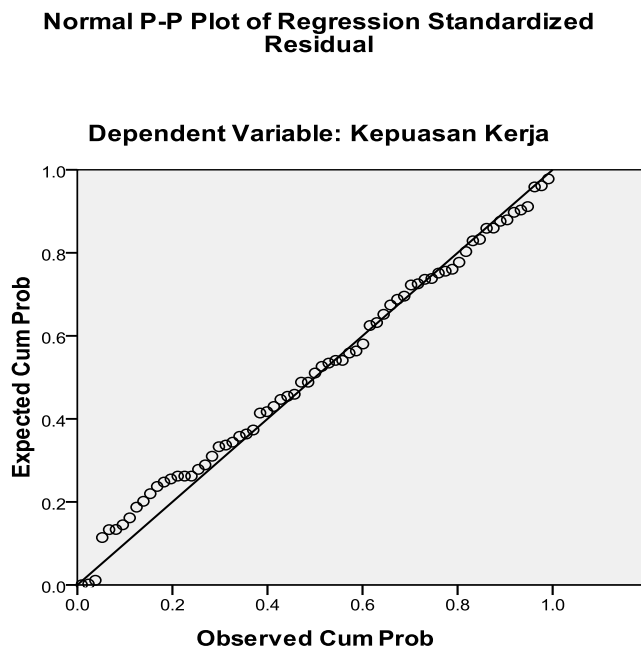
b. Ho ditolak (H1 diterima) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Data untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis diolah secara sistematis dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan analisis grafik.



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 17

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Ver.17 seperti yang ditunjukkan pada gambar 2 diatas, bahwa titik menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Kepuasan Kerja) berdasarkan masukan variabel bebasnya yaitu Budaya Organisasi Komitmen Organisasi. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel dengan kriteria yaitu:

- a) H_0 diterima jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$
- b) H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$
 t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas = $n - k$
 n = jumlah sampel yaitu 55 data

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 3$

$n - k = 55 - 3 = 52$

Uji t yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka $t_{\text{tabel } 5\% (52)}$ adalah 1,674. Dan hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Uji t dengan variable Dependent Kepuasan Kerja dan Variabel Independen Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.386	5.409		2.475	.016
Budaya Organisasi	.128	.028	.219	3.170	.000
Komitmen Organisasi	.421	.106	.218	3.021	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi bernilai 3,170 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,674. Hal ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,170 > 1,674$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kepuasan Kerja dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- Nilai t_{hitung} variabel Komitmen Organisasi bernilai 3,021 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,674. Hal ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,021 > 1,674$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kepuasan Kerja dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Uji F (Uji Simultan)

F_{hitung} digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variable bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variable terikat yaitu kepuasan kerja. Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria yaitu :

- H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$
 F_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas ($df_1 = k - 1$)
 n = jumlah sampel yaitu 55 data
 k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 3$
 $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$

$$df_2 = n - k = 55 - 3 = 52$$

Uji F yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka $F_{\text{tabel } 5\% (2 ; 52)}$ adalah 3,18.

Tabel 2. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.321	2	66.107	6.821	.000 ^a
	Residual	458.548	45	7.055		
	Total	656.870	47			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi bernilai 6,821 sedangkan F_{tabel} bernilai 3,18. Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $6,821 > 3,18$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi Komitmen Organisasi secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kepuasan Kerja dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

PEMBAHASAN HASIL

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Camat Medan Marelan

Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi bernilai 3,170 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,674. Hal ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,170 > 1,674$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kepuasan Kerja dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Gorap, Stefanie Inggried, Gorap, Stefanie Inggrieds, Hakim W.) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon). yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Daerah Kota Termohon. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ginting, 2021) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom, yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Camat Medan Marelan

Nilai t_{hitung} variabel Komitmen Organisasi bernilai 3,021 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,674. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,021 > 1,674$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kepuasan Kerja dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Bukit P, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Gorap, Stefanie Inggried, Gorap, Stefanie Inggrieds, Hakim W.) yang menyatakan secara parsial terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Camat Medan Marelan

Nilai F_{hitung} variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi bernilai 6,821 sedangkan F_{tabel} bernilai 3,18. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,821 > 3,18$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi Komitmen Organisasi secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kepuasan Kerja dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bukit P, 2020) yang menyatakan ada pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

V. KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Camat Medan Marelan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Camat Medan Marelan.
3. Budaya Organisasi dan Komitmen Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Camat Medan Marelan.

VI. REFERENSI

- Bukit P, S. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. . *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains) Volume* .
- Fuad, Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ginting, B. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom. . *Remik (Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika dan Komputer Volume 5 Number 2*, 285.
- Gorap, Stefanie Inggried, Gorap, Stefanie Inggrieds, Hakim W. . (n.d.). Gorap, Stefanie Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomoho.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-16. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hastuti, Bahar Sinring & Amiruddin Husein. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. . *Jurnal Tata Kelola Volume 7 Nomor 7*. Website: <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata>.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-11. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Mas'ud, Fuad, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mathis, Robert L., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kesepuluh). Terjemahan Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)* Cetakan ke 3. PT. BUKU SERU DIMAS.