

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU

Dedi Erpanda¹⁾ Arrafiqur Rahman²⁾ Hidayat³⁾
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian

This Research aim to to To to know organizational culture of Officer Of Office Body Disaster of Penangulangan Area Sub-Province of Rokan Pate;Upstream. Method in this research is observation method, kuisisioner, this research office archives and document is done/conducted by in Body office penangulangan of Sub-Province area disaster of Rokan Hulu start October month;moon - December 2015. With amount of population 61 people, Instrument at this research is Test Validity and Test of Reabilitas, and Technique Analyse its Data is quantitative descriptive with test of signivikan. From result of res earch got by using program of SPSS fersi 18 got that Result of calculation of statistic show f value count/calculate = 22.006 with signifikan 0.000 < 0,05. F Value of[is tables of = 0.272. Thereby f value count/calculate = (22.006) bigger than F of is tables of (0.254). matter this means that hypothesis expressing that by simultan organizational culture have influence which is signifikan to satisfaction of officer job/activity accepted. Model equation of rekresi able to be written from the result in the form of equation of Standard regresi of Dized shall be as follows $Y= 37.603+.552X+e$. To the can know that value of r count/calculate bigger than r of[is tables of to each;every raised question item to responder. Pursuant to that if r niali count/calculate bigger than r of is tables of hence data of kuisisioner told valid because item of pernyataan have above 0,254, above can know that value of r count/calculate bigger than r of is tables of to each;every raised question item to responder. Pursuant to that if r niali count/calculate bigger than r of is tables of hence data of kuisisioner told valid because item

HALTED. CROSSING PARAGRAPH LIMITATION,

A. Latar Belakang

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi adalah dengan cara menerapkan *Good Corporate Governance (GCG)*. Penerapan *Good Corporate Governance(GCG)* merupakan pedoman bagi pimpinan dan bawahan dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dengan dilandasi norma yang tinggi, keputusan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial organisasi terhadap pihak yang berkepentingan secara konsisten.

Organisasi selalu berusaha untuk memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik kepada masyarakat. Organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanannya dengan menerapkan sistem manajemen mutu dan juga akan selalu berusaha melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan serta penataan bagian fasilitas secara bertahap sesuai skala prioritas agar ketersediaan fasilitas maupun peralatan tetap terjamin dengan kwalitas memadai.

Salah satu permasalahan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga

tujuan dari organisasi dapat tercapai. Berbagai cara yang dilakukan perusahaan/organisasi untuk meningkatkan kepuasan organisasi diantaranya dengan memotivasi kerja pegawai melalui budaya organisasi.

Adanya selogan Badan Penanggulangan Bencana Daerah yaitu tanggap tangkas, tangguh. Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai budaya dimana budaya adalah setiap perjalanan dinas atau memberantas bencana yang terjadi dimana mereka bekerja sesuai dengan tupoksinya yaitu bekerja sampai selesai sebelum selesai pekerjaan mereka pantang pulang. Setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, artinya bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian tersendiri. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain adalah budayanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai menerima nilai-nilai budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku organisasinya. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama apabila dapat mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi permasalahan dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan pengamatan penulis tentang masalah yang ada di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu**”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Penanggulangan Daerah Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui budaya organisasi pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu

B. Tinjauan Pustaka

Pengertian Budaya Organisasi

Marcoulides dalam Brahmasari (2004: 16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliable dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan

organisasi. Koesmono (2005: 25); elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma. Budaya pada dasarnya merupakan totalitas pola tingkah laku sosial, seni, keyakinan, kelembagaan, dan produk kerja, serta pemikiran manusia lainnya dari suatu komunitas atau populasi tertentu, atau merupakan nilai yang disumbangkan oleh orang dalam suatu kelompok yang cenderung bertahan dalam waktu yang relatif lama, meskipun anggota kelompoknya mengalami perubahan.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Tika (2006: 21) memberikan kesimpulan tentang proses pembentukan budaya organisasi melalui 4 (empat) tahapan, yaitu tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi. Pada tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi. Tahap ketiga adalah bahwa artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (*learning*) kepada anggota baru dalam organisasi.

Indikator-indikator Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (dalam Tika, 2006: 10) terdapat beberapa indikator yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu:

- a) Inisiatif individu
- b) Toleransi terhadap tindakan beresiko
- c) Pengarahan
- d) Integrasi
- e) Dukungan manajemen
- f) Sistem imbalan
- g) Pola komunikasi
- h) Komitmen dalam organisasi

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2007 : 156) Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) yaitu keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memaanag diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Menurut Rivai(2011:859) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, dan puas atau tidak puas dalam bekerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai

Ada empat faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai menurut Susilo Martoyo(2007:156) sebagai berikut:

1. Tingkat absensi pegawai

Dalam hal ini jelas bahwa faktor tingkat absensi pegawai sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai hal

ini bisa dilihat dari makin puas mereka bekerja maka makin jarang adanya absensi.

2. Perputaran tenaga kerja

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai dalam satu organisasi maka semakin rendah perputaran tenaga kerja dan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan perputaran pegawai semakin tinggi.

3. Keluhan-keluhan

Dalam menjalankan suatu pekerjaan yang telah di amanahkan memang tidak dipungkiri akan timbulnya berbagai keluhan yang mengakibatkan semakin banyak keluhan-keluhan pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan

4. Masalah masalah personalia yang vital

Masalah-masalah personalia yang vital dalam hal ini misalnya masalah umur dan jenjang pekerjaan. Semakin tua umur pegawai biasanya mereka makin terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Para pegawai yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan karena harapan-harapannya yang tinggi tidak cepat tercapai, kurang penyesuaian dan sebagainya. Juga mereka yang memiliki jenjang pekerjaan yang makin tinggi akan memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

Ada tujuh indikator kepuasan kerja menurut Menurut Rivai (2011: 860) sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu

C. Metode Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Jl. Diponegoro KM 6 Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus-September 2015.

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan teknik Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan tehnik *sampling Jenuh*, dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 61 orang.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, jenis kuesioner yang digunakan adalah berupa angket yang akan dijawab (diisi) oleh responden dengan memberikan tanda tertentu seperti (\surd) pada kolom jawaban yang telah disediakan Pada penelitian ini data diolah secara manual dengan menggunakan Skala Likert. Yaitu yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial. Jawaban setiap instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Berikut tabel Skala Likert

Tabel 3.2 Pilihan Responden

| No | Kategori | Skor |
|----|-------------|----------|
| 1. | Sangat Baik | 81 – 100 |
| 2. | Baik | 61 – 80 |
| 3. | Cukup Baik | 41 - 60 |
| 4. | Kurang Baik | 21 -40 |
| 5. | Tidak Baik | 0 - 20 |

Sugiyono 2010:78

Untuk mengetahui berapa Tingkat Capaian Responden Maka dapat dilihat pada tabel berikut ini

| No | Kategori | Skor |
|----|-------------|----------|
| 1. | Sangat Baik | 81 – 100 |
| 2. | Baik | 61 – 80 |
| 3. | Cukup Baik | 41 – 60 |
| 4. | Kurang Baik | 21 – 40 |
| 5. | Tidak Baik | 0 – 20 |

Sumber : Sugiyono

Uji validitas instrument

Menyusun pertanyaan yang akan dilakukan dalam penelitian sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian. Kemudian dilakukan uji validitas dengan melihat korelasi antar item pertanyaan .

Jika nilai Sig. nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan

($\alpha=0,05$), maka butir pertanyaan instrumen dinyatakan valid. Sementara, Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir.

Teknik pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. 11.5

Uji reabilitas instrument

Reabilitas dengan uji statistik *Crobach Alpa* (α). Suatu konstruksi variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Crobach Alpha* $> 0,60$

Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{11} > r_{tabel}$ atau $r_{11} < -r_{tabel}$ maka instrumen reliabel
- Jika $r_{11} < r_{tabel}$ atau $-r_{11} \geq -r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono 2010:78 Sedangkan untuk menghitung tingkat capaian responden digunakan rumus sebagai berikut :

Skor Rata –Rata

$$TCR= \frac{\text{Skor Rata –Rata}}{\text{Skor ideal / Maksimal}} \times 100$$

Skor ideal / Maksimal

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Yang menyatakan hubungan sebuah variabel bebas (Independent) dengan sebuah variabel tak bebas (Dependent).

Model Persamaan Regresi Linear Sederhana tersebut :

$$Y = a+Bx+\Sigma$$

D. Hasil dan Pembahasan

Data Karakteristik Responden

Berdasarkan umur dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden lebih banyak berusia muda sehingga tercapai budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Kantor BPBD sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari usia pegawai yang lebih tinggi yaitu 26– 35 tahun sebanyak 33 orang (54,0%).

Berdasarkan tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa rata-rata Pegawai Kantor BPBD Rokan Hulu mayoritas berpendidikan rendah sehingga pendidikan yang didapat selama menjadi anggota BPBD sangat membantu pegawai dalam melaksanakan budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan tingkat pendidikan Pegawai Rata-rata SMA sederajat sebanyak 40 orang (65,5%).

Berdasarkan lama masa kerja dapat dijelaskan sesuai dengan lama masa kerja yang dimiliki Pegawai, maka kemampuan yang dimiliki pegawai Kantor BPBD juga lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan lebih terkontrol antar sesama Pegawai. Sehingga budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki Kantor BPBD bisa lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan lama masa kerja rata-rata 4 tahun yaitu sebanyak 20 orang (32,2%).

Pembahasan

Dapat diketahui bahwa faktor Inisiatif individu yang mempengaruhi budaya organisasi terhadap kerja pada pegawai kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada 90 (90,1%) berarti faktor inisiatif individu berada dalam kategori Sangat Baik, diketahui bahwa faktor Toleransi terhadap tindakan resiko yang mempengaruhi Budaya organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada diatas 70 (71,6%) berarti faktor toleransi terhadap tindakan beresiko berada dalam kategori cukup Baik, diketahui bahwa faktor Pengarahan yang mempengaruhi Budaya organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada diatas 80 (89,6%) berarti faktor Pengarahan berada dalam kategori Sangat

Baik, diketahui bahwa Faktor Intekrasi yang mempengaruhi Budaya organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada diatas 90 (92%) berarti faktor integrasi berada dalam kategori Sangat Baik, diketahui bahwa Faktor dukungan manajemen mempengaruhi budaya organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada diatas 60 (68,7%) berarti faktor dukungan manajemen berada dalam kategori kurang Baik, diketahui bahwa faktor sistem imbalan yang mempengaruhi budaya organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada 70 (77%) berarti faktor sistem imbalan berada dalam kategori Cukup Baik, diketahui bahwa faktor pola komunikasi yang mempengaruhi budaya organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada 83 (80%) berarti faktor pola komunikasi berada dalam kategori Baik, diketahui bahwa faktor pola komitmen yang mempengaruhi budaya organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada 74 (70%) berarti faktor pola komitmen berada dalam kategori Cukup Baik. diketahui bahwa faktor Isi pekerjaan yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada 90 (90,1%) berarti faktor isi pekerjaan berada dalam kategori Sangat Baik, diketahui bahwa faktor organisasi dan manajemen yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada diatas 80 (80%) berarti faktor organisasi dan manajemen berada dalam kategori Baik, diketahui bahwa faktor supervisi yang mempengaruhi

kepuasan kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada diatas 90 (92%) berarti faktor supervisi dalam kategori Sangat Baik, diketahui bahwa Faktor kesempatan untuk maju yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada diatas 80 (83%) berarti faktor kesempatan untuk maju berada dalam kategori Sangat Baik, diketahui bahwa Faktor gaji dan keuntungan mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada diatas 60 (62%) berarti faktor dukungan gaji dan keuntungan berada dalam kategori cukup Baik, diketahui bahwa faktor rekan kerja yang mempengaruhi kepuasan pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada 70 (78%) berarti faktor rekan kerja berada dalam kategori Baik, diketahui bahwa faktor kondisi pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu adalah Tingkat Capaian Respondennya berada 80 (84%) berarti faktor kondisi pekerjaan berada dalam kategori Baik. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel berikutnya dilakukan dengan menggunakan uji F.

Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 22.006 dengan signifikan $0.000 < 0,05$. Nilai F tabel = 0.272. Dengan demikian nilai F hitung = (22.006) lebih besar dari F tabel (0.254). hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai diterima. Model persamaan regresi yang dapat ditulis dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi Standar Dized adalah sebagai berikut

$Y = 37.603 + .552X + e$, koefisien korelasi regresi variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Variabel Kepuasan Kerja dengan koefisien .552 memiliki arah koefisien bertanda positif terhadap Budaya Organisasi. Diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pertanyaan yang diajukan kepada responden.

Sesuai. nilai R Squarenya 70% yang artinya data budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan 30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan ketentuan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data kuisioner dikatakan valid sebab item pernyataan sudah diatas 0,254, hasil uji reliability maka dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan memiliki "Cronbach" *alpha* diatas 0,60 menunjukkan seberapa konsisten suatu instrumen pengukuran mengukur suatu konsep tertentu sehingga dapat digunakan untuk analisis lanjut.

E. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Bahwa Budaya organisasi sangat berpengaruh pada pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu dibuktikan dengan $Y = 37.603 + .552X + e$, Kepuasan kerja pegawai, variabel Kepuasan Kerja dengan koefisien memiliki arah koefisien bertanda positif terhadap Budaya Organisasi dengan Hasil perhitungan statistic menunjukkan

nilai F hitung = 22.006 dengan signifikan $0.000 < 0,05$. Nilai F tabel = 0.272. Dengan demikian nilai F hitung = (22.006) lebih besar dari F tabel (0.254). Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu, Sesuai dengan ketentuan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data kuisioner dikatakan valid sebab item pernyataan sudah diatas 0,254, hasil uji reliability maka dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan memiliki "Cronbach" α diatas 0,60 menunjukkan seberapa konsisten suatu instrumen pengukuran mengukur suatu konsep tertentu sehingga dapat digunakan untuk analisis lanjut.

Saran

1. Disarankan kepada atasan kantor BPBD Daerah Kabupaten Rokan Hulu agar Memberikan budaya organisasi yang baik sehingga kepuasan pegawai berjalan lancar
2. Disarankan kepada seluruh pegawai kantor BPBD agar bisa melaksanakan budaya organisasi sehingga tercapai kepuasan kerja pegawai di kantor BPBD Kabupaten Rokan Hulu.

Daftar Pustaka

Achmad. 2012. *Pemimpin yang Relegi*. Kabupaten Rokan Hulu

Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok* Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.

Jurnal Mangarrisan.2008. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan*

Jurnal Prima.2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pada Sekretariat Kabupaten Dairi*

Jurnal Asfar.2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Informasi Komunikasi dan Pegelola data Elektronik Kota Medan*

Koesmono H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.

Notoatmodjo.S. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta

Perbub dan Sk 2014 Bupati Rokan Hulu

Rivai. Dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja wali Pers

Robbins Stephen, 2006, " *Perilaku Organisasi* ", Jakarta, PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : ALVABETA.CV

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed methods)*, Bandung : ALFABETA

Sondag P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bimi Aksara

Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

