

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MANADO

INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION IN THE EDUCATION AND CULTURE OF MANADO CITY

Oleh:

Juan Gabriel Kaseger¹
Bernhard Tewal²
Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹juankaseger777225@gmail.com

²tewalb@yahoo.com

³yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak: Keberhasilan suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia yang merupakan motor atau penggerak organisasi dan yang menentukan kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia harus dipelihara dan terus dikembangkan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pengembangan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Data digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 74 responden. Dalam penelitian ini kepemimpinan dan pengembangan organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan kepemimpinan dan pengembangan organisasi tidak berpengaruh signifikan maka sebaiknya pemimpin lebih komunikatif terhadap pegawai. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan perlu dipertahankan bahkan dikembangkan.

Kata Kunci: *kepemimpinan, pengembangan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja*

Abstract *The success of an organization or agency set by resources available, especially human resources is motor or locomotion organization and that determines survival organization. Human resources should be maintained and continuous that would give maximum performance for organization. The purpose of this research to see if leadership, developing organizations and cultural influential organization simultaneously to work satisfaction employees in Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado. The kind of research writer do this is research using analysis quantitative linear regression multiple. Data used in this research obtained from questionnaires for the employees were 74 respondents. In this research and development organization leadership in partial not significant against satisfaction work. Culture significant to organization.*

Keywords: *leadership, developing organizations, culture organization, job satisfaction*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi di tentukan oleh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia yang merupakan motor atau penggerak organisasi dan yang menentukan kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia harus dipelihara dan terus dikembangkan sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal dan Sagala, 2009:1). Manajemen puncak dalam organisasi harus dapat merumuskan strategi dalam mengatur sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat meningkatkan kemampuan, profesionalisme dan kontribusi bagi organisasi.

Kartono (2003:4) dalam jurnal Potu (2013) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Cara pemimpin dalam berinteraksi dengan pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepemimpinan, pengembangan organisasi dan budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado.
2. Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado.
3. Pengembangan organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado.
4. Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah factor terpenting dalam organisasi dimana, pemimpin organisasi merumuskan dan mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya. Manajemen puncak dalam organisasi harus dapat merumuskan strategi dalam mengatur sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat meningkatkan kemampuan, profesionalisme dan kontribusi bagi organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Kartono (2013:187) menyatakan Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi adalah teknik manajerial untuk mengimplementasikan perubahan penting dalam organisasi. Karena dalam praktik dimaksudkan membawa perubahan, pengembangan organisasi melibatkan ilmu pengetahuan perilaku yang kuat oleh agen pembaharu (*change agent*) untuk mengarah pada peningkatan prestasi (Wahab, 2008:3).

Budaya Organisasi

Menurut Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Secara garis besar dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma, keyakinan dan komitmen bersama pegawai dalam suatu organisasi.

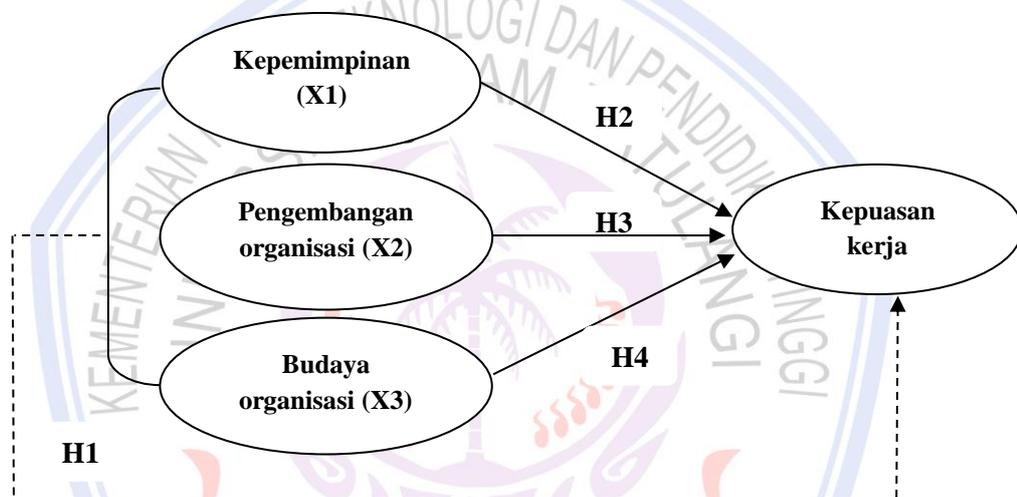
Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2007:78) dalam jurnal Lumantow, Tewal dan Lengkong (2015), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hubungan Antara Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja
Mawei, Nelwan dan Uhing (2014) mengenai kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), TBK. KCU Manado. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 68 karyawan, dan jumlah responden 68, dengan menggunakan metode sampling jenuh.
2. Pengembangan Organisasi dan Kepuasan Kerja
Djestawana (2012) dengan judul pengaruh pengembangan organisasi, kepemimpinan, jenjang karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai puskesmas. penelitian dilakukan pada pegawai di 10 puskesmas kota Denpasar menggunakan 3 tahap teknis analisis *multivariat* dengan metode *confirmatory factor analysis*.
3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja
Rahdita dan Riyanto (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. Metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Diduga Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi dan Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- H2: Diduga Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- H3: Diduga Pengembangan Organisasi dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- H4: Diduga Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015:7) Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Bila ditinjau dari tingkat penjelasan (*level of explanation*), studi ini bersifat asosiatif.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung melalui kuisioner yang disusun dengan teknik

wawancara. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait.

Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado, berdasarkan kuisioner mengenai kepemimpinan, pengembangan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Data sekunder diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Menurut Arikunto (2010:134) menyatakan bahwa populasi ialah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Diknas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado sebanyak 74 orang. Besaran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan *kuisioner* (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pada pegawai, atau pimpinan (kepala) pada Diknas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dan Kurniawan, 2009:81). Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1), pengembangan organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu kepuasan kerja (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y :Kepuasan Kerja
- a :*Intercept* (konstanta)
- b1 :Koefisien regresi untuk X1
- X1 :Kepemimpinan
- b2 :Koefisien regresi untuk X2
- X2 :Pengembangan Organisasi
- b3 :Koefisien regresi untuk X3
- X3 :Budaya Organisasi
- e :Nilai residu

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel mode *Summary^b* dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square* (R^2) negatif, maka nilai *adjusted R square* (R^2) dianggap nol (Ghozali, 2013:97).

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2013:98).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghazali (2013:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- Jika nilai signifikan ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 1. Data Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item	r_{hitung}	Keterangan	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X1)	X1.1	.754	VALID	.830	Reliabel
	X1.2	.745	VALID		
	X1.3	.671	VALID		
	X1.4	.852	VALID		
	X1.5	.693	VALID		
	X1.6	.698	VALID		
Variabel Pengembangan Organisasi (X2)	Item	r_{hitung}	Keterangan	.882	Reliabel
	X2.1	.856	VALID		
	X2.2	.823	VALID		
	X2.3	.826	VALID		
	X2.4	.703	VALID		
	X2.5	.738	VALID		
	X2.6	.807	VALID		
Variabel Budaya Organisasi (X3)	Item	r_{hitung}	Keterangan	.881	Reliabel
	X3.1	.494	VALID		
	X3.2	.624	VALID		
	X3.3	.746	VALID		
	X3.4	.620	VALID		
	X3.5	.740	VALID		
	X3.6	.633	VALID		
	X3.7	.588	VALID		
	X3.8	.655	VALID		
	X3.9	.584	VALID		
	X3.10	.641	VALID		
X3.11	.701	VALID			

	X3.12	.734	VALID		
	X3.13	.448	VALID		
	X3.14	.581	VALID		
Variabel	Item	r _{hitung}	Keterangan		
	Y1	.692	VALID		
	Y2	.727	VALID		
	Y3	.800	VALID		
Kepuasan Kerja (Y)	Y4	.736	VALID	.864	Reliabel
	Y5	.844	VALID		
	Y6	.817	VALID		

Sumber: Hasil olahan data 2018

Dari hasil olahan data pada Tabel 1 terlihat bahwa keseluruhan dimensi variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0.3 atau minimal 0.3, sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid.

Pada hasil olah data untuk variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} terendah ada pada item X1.3 sebesar 0.671 dan nilai r_{hitung} tertinggi pada item X1.4 sebesar 0.852. Pada hasil olah data untuk variabel pengembangan organisasi (X2) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} terendah ada pada item X2.4 sebesar 0.703 dan nilai r_{hitung} tertinggi pada item X2.1 sebesar 0.856. Pada hasil olah data untuk variabel budaya organisasi (X3) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} terendah ada pada item X3.13 sebesar 0.448 dan nilai r_{hitung} tertinggi pada item X3.3 sebesar 0.746.

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas, dapat dilihat bahwa cronbach's alpha untuk masing-masing variabel X1 (0.830), X2 (0.882), X3 (0.881) dan Y (0.864) lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian yang dilakukan dapat dikatakan reliabel dengan menggunakan variabel independen kepemimpinan (X1), pengembangan organisasi (X2), budaya organisasi (X3) dan variabel dependen kepuasan kerjapegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.335	2.473			.540	.591
Kepemimpinan (X1)	-.122	.089	-.125		-1.368	.176
Pengembangan Organisasi (X2)	.066	.088	.075		.746	.458
Budaya Organisasi (X3)	.422	.050	.801		8.367	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Sumber: Data olahan sendiri 2018

Berdasarkan hasil olahan data regresi di atas dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 22, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.335 - 0.122 (X1) + 0.066 (X2) + 0.422(X3)$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui dari nilai konstanta (a) sebesar 1.335, dapat diartikan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas kepemimpinan (X1), pengembangan organisasi (X2), budaya organisasi (X3), terhadap kepuasan kerja berada pada nilai skala 1.335. Untuk koefisien b_1 sebesar -0.122, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan (X1) akan menghasilkan penurunan sebesar -0.122 satuan pada kepuasan kerja pegawai. Untuk koefisien b_2 sebesar 0.066 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan organisasi (X2) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.066 satuan terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk Koefisien b_3 sebesar 0.422 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi (X3) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.422 satuan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, menunjukkan bahwa variabel independen, kepemimpinan (X1) memiliki hubungan negative terhadap variabel dependent kepuasan kerja (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien variabel yang bertanda negative. Sedangkan variabel independen, pengembangan organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen, kepuasan kerja (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien variabel yang bertanda positif.

Uji Parsial (t)

Hasil menunjukkan nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan sebesar $0.176 > 0.05$ artinya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi H2 tidak dapat diterima. Hasil menunjukkan nilai signifikansi dari variabel pengembangan organisasi sebesar $0.458 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel pengembangan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi sebesar $0.000 > 0.05$. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.404	3	79.468	39.241	.000 ^b
	Residual	141.758	70	2.025		
	Total	380.162	73			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi (X3), kepemimpinan (X1), pengembangan organisasi) X2

Sumber: Data olahan sendiri 2018

Dari hasil analisis uji simultan (F) pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000, yang berarti angka ini $< 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, pengembangan organisasi, dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Diknas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado. Jadi H1 dapat diterima.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menguraikan pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado dapat dibahas sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan Matalia (2012) dengan hasil kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengembangan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado. Hasil ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Djestawana (2012) yang menunjukkan pengaruh positif pengembangan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kondoy dan Nelwan (2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Habib (2014) dengan memiliki hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado.
2. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Kota Manado.
3. Pengembangan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Kota Manado.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Kota Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Oleh karena Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja, maka dari pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado perlu lebih tingkatan lagi tentang Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi dan Budaya Organisasi, agar tercapai harapan para pegawai sehingga menimbulkan Kepuasan Kerja, yang nantinya akan berpengaruh positif bagi kinerja pegawai.
2. Oleh karena Kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai, pemimpin harus tetap memotivasi dan memiliki komunikasi yang baik sehingga membuat pegawai memberikan kinerja yang maksimal kepada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kota Manado.
3. Oleh karena pengembangan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai, maka disarankan kepada pimpinan agar mengembangkan sumber daya manusia dari segi pendidikan agar dapat menyesuaikan dengan perubahan yang ada, sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal.
4. Oleh karena Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai, maka disarankan kepada pemimpin agar bisa membuat komitmen dan visi bersama yang diterima seluruh anggota organisasi, sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan membuat pegawai memberikan kontribusi yang maksimal bagi Dinas Pendidikan Kebudayaan Kota Manado.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.

Djestawana, I 2012. Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Denpasar Bali. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 6, No. 6, Juni 2012. <http://journal.fkm.ui.ac.id>. Diakses 14 maret 2018.

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Habib, M. 2014. *The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention*. *Advances in Economics and Business*, 2, 215 - 222. <http://www.hrpub.org>. Diakses 14 maret 2018.
- Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja. Grafindo Persada, Jakarta.
- Kondoi, F. dan Nelwan, O. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Sulut Div. Umum, Manado. *Jurnal Emba*, Vol 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>. Diakses 14 maret 2018.
- Lumantow, R. Y., Tewal. B., dan Lengkong, V. P. K. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal Emba*, Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.717-725. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7546/7098>. Diakses 14 maret 2018.
- Mawei, A., Nelwan, O. dan Uhing, Y. 2014. Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero) *Jurnal EMBA*. Vol 2, No 2. Hal.944-954. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses 14 maret 2018.
- Matalia 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012. Hal.4011-4020. <https://ojs.unud.ac.id>. Diakses 14 maret 2018.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press, Jakarta.
- Putra, S. dan Musnadi. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat BLUD RSJA. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 3, No. 2. Hal 455-467. <http://prodipps.unsyiah.ac.id>. Diakses 14 maret 2018.
- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol 1, No 4. Hal. 1208-1218. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses 14 maret 2018.
- Rahdita, R., Riyanto, M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Admisi dan Bisnis* Vol 17, No 1. Hal 1441-1446. <http://jurnal.polines.ac.id>. Diakses 13 maret 2018.
- Sembiring, M. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Fokusmedia, Bandung.
- Siswadi, E. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Mutiara Press, Bandung.
- Siagian. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Sofyan. dan Kurniawan. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.

Veithzal, R. dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.

Veithzal, R dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Rajawali Pers, Jakarta.

Wahab, A. A. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.

