

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Definisi Budaya Organisasi

Schein & Schein (2022) mendefinisikan budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti dan cukup valid karenanya diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpikir, dan merasakan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang disetiap organisasi sering terjadi dan saling membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.

Cameron & Quinn (2023) berpendapat juga, Budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai inti yang ada dalam organisasi dan membentuk pola pikir serta tindakan para anggota tersebut. Jadi budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai tersendiri, penting dan sering terjadi di beberapa organisasi yang memiliki tujuan untuk memberikan identitas dan ciri khas organisasi. *Denison & Mishra* (2021) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan bagi sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktik manajemen dan perilaku yang mencontohkan dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut.

Dari definisi para ahli tentang budaya organisasi maka dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi adalah bermakna bersama yang diyakini oleh para anggota organisasi, yang mempunyai ciri khas tersendiri dan pembeda pembeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang tercipta dengan suasana yang positif akan menciptakan suasana yang kondusif, dapat meningkatkan motivasi, dan bisa berdampak pada kinerja para pegawai.

2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi tidak lepas dari fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi. Fungsi dari budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai pembatas yang menunjukkan sifat atau identitas pada perilaku individu yang ada didalamnya. Pasla, B. N. (2023) mengemukakan beberapa fungsi utama dari budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Memberikan identitas

Dengan memberikan identitas kepada para pegawai budaya organisasi sebagai bentuk karakter yang khas terhadap organisasi agar menciptakan rasa kebersamaan yang kuat dalam organisasi.

2. Menciptakan kesatuan

Dalam suatu organisasi dengan menyediakan seperangkat norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka bekerja sama dengan baik.

3. Memfasilitasi komunikasi

Memfasilitasi komunikasi berfungsi untuk menciptakan komunikasi dengan menyediakan percakapan serta interaksi yang

digunakan oleh anggota organisasi. Hal ini akan mendatangkan komunikasi yang efektif dan para anggota bisa saling memahami sifat satu sama lain.

4. Menyediakan dukungan

Salah satu fungsi budaya organisasi adalah menyediakan dukungan dan keterbukaan dalam organisasi agar lebih fleksibel saat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

5. Memfasilitasi pengambilan keputusan

Memfasilitasikan pengambilan keputusan seperti aturan yang berfungsi untuk menetapkan keputusan yang tepat dengan menggunakan langkah berdiskusi dan penyelesaian masalah yang terarah agar anggota organisasi mendapatkan hasil keputusan yang maksimal.

2.1.1.3 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Secara umum terdapat 3 jenis budaya organisasi menurut (Kreitner, R. dan Kinicki, 2000) yaitu:

a) Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan/pegawai diajarkan untuk mendorong supaya bisa berinteraksi dengan anggota lain dan menginstruksikan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka untuk memenuhi.

b) Budaya Pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan kerja sendiri.

c) Budaya Agresif-Defensif

Budaya agresif-defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka.

2.1.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Karakteristik yang dimiliki budaya organisasi merupakan alat ukur yang memberikan keterangan berupa ciri-ciri untuk mencapai tujuan. Dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) tentang karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Mempunyai keyakinan

Mempunyai konsep nilai berdasarkan perilaku para pegawai sekolah, seperti sikap jujur, mempunyai rasa tanggung jawab, saling menghormati dan melaksanakan kerja sama yang baik.

2. Menerapkan aturan

Menerapkan aturan yang tidak jelas tidak tercantum dalam bekerja seperti kebiasaan ke absensi kehadiran, menaati aturan ketertiban, berpakaian yang semestinya, dan saling menghormati satu sama lain. Hal ini, akan menciptakan norma yang membentuk kedisiplinan.

3. Gaya kepemimpinan.

Ingin meningkatkan kinerja seorang pemimpin perlu, memberikan arahan yang baik disertai dengan gaya yang efektif dalam pengambilan keputusan.

4. Komunikasi Internal

Untuk menyampaikan informasi juga perlu adanya komunikasi yang lancar dari para anggota agar tercipta suasana kerja yang kondusif. *Outcome Orientation* (Orientasi Hasil), yaitu sejauh mana manajemen mampu memuaskan perhatian kepada hasil, teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai sebuah hasil itu.

5. Keterlibatan pegawai

Untuk mendapatkan hasil keputusan yang yang terarah perlu melibatkan para pegawai agar terlibat dalam program kerja. Hal ini akan menciptakan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki.

Jadi, karakteristik budaya organisasi memiliki ciri khas dan menjadi alat yang membangun perilaku yang kreatif dan berwawasan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu pengujian atau pemikiran yang dirasakan oleh seorang pegawai mengenai pekerjaan yang dijalankan, Umar dalam Fathu Rom (2022). Kepuasan berdampak besar untuk memaksimalkan dan memberikan antusias kepada pegawai. Kepuasan

mencerminkan perasaan para pegawai terhadap pekerjaannya yang diperlihatkan dari sikap positif dari para pegawai mengenai pekerjaan mereka.

Menciptakan kepuasan bagi kinerja pegawai dapat memberikan serta meningkatkan semangat kerja yang optimal. Kepuasan kerja adalah perilaku disertai dengan perasaan yang menyenangkan dan sikap yang mencintai pekerjaannya sikap ini cenderung terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, Hasibuan (2021).

Kepuasan kerja adalah hasil kinerja yang dicapai menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan akan terlihat dari perilaku baik karyawan akan pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja, Menurut Handoko (2020).

Kepuasan kerja memiliki arti luas yang mencakup banyak aspek tentang gaji, kompensasi, dll. Kewajiban yang dimiliki pimpinan sekolah yaitu menciptakan suasana yang harmonis, positif dalam lingkungan sekolah.

2.1.2.2 Tujuan Kepuasan Kerja

Untuk menghasilkan kepuasan kerja dan untuk memenuhi emosional yang dirasakan setelah menyelesaikan sebuah pekerjaan. Menurut Handoko (2020) tujuan kepuasan adalah perihal menciptakan suasana nyaman, damai, yang diperlihatkan para pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga cenderung memperlihatkan perilaku yang semangat dan termotivasi dalam bekerja.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Ketika seorang pegawai merasa puas dan sukses dalam mencapai hasil kinerja serta mendapat pengakuan dari atasannya, hal itu disebabkan

karena ada beberapa aspek yang menjadi faktor pengaruh kepuasan kerja. Hasil penelitian memperlihatkan faktor yang menjadi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai:

1) Lingkungan kerja

Pegawai sering memberikan apresiasi tinggi tentang kepuasan kerja apabila fasilitas yang ada di sekolah tersedia dan kondisi fisik sekolah juga mendukung kenyamanan sekolah. Lingkungan kerja adalah lokasi dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik serta didukung dengan kompensasi yang diberikan kepada para pegawai dan mendapat fasilitas lengkap membuat pegawai tersebut merasakan kepuasan kerja atas kinerja yang sesuai dengan profesinya (Widayati,2020).

2) Isi pekerjaan

Saat melakukan sebuah pekerjaan, jika terlalu menekankan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan dengan aspek tertentu cenderung membuat para pegawai khususnya disekolah kelelahan saat melaksanakan tugas pekerjaannya. Pengaruh beban kerja seperti beban mental juga menjadi faktor yang menyebabkan turunnya kinerja hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja melalui isi pekerjaan merupakan hal yang terwujud dari adanya otonomi kerja dan kejelasan peran (Tanjung 2020).

3) Motivasi

Kemampuan yang baik dan didukung serta mendapat pengakuan atas kinerja menjadi kunci meningkatkan motivasi. Bagi

pihak sekolah perlu memberi peran serta perhatian kepada para pegawai seperti memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Menumbuhkan rasa motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja terhadap para pegawai dapat dirasakan secara berkala dan berkelanjutan. Oleh sebab itu, perlu diberi perhatian akan motivasi kerja bagi para pegawai guna menumbuhkan semangat kerja sehingga para pendidik merasakan kepuasan dalam bekerja (Hakim & Muhidi 2020).

4) Kompensasi

Para pegawai yang mendapat kompensasi dikarenakan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi kerja serta dianggap sesuai dengan tanggung jawab akan menumbuhkan rasa puas saat bekerja. Kompensasi adalah pembayaran atau remunerasi yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk pembayaran langsung (gaji, upah, bonus, penghargaan, serta komisi) atau tunjangan (pembayaran tidak langsung). Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai akan memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan juga hasil kerja (palalangan, A. Y, 2021).

5) Promosi

Promosi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang menerima kenaikan jabatan cenderung lebih puas . Menaikan jabatan menjadi salah satu alasan kemajuan karir dan dapat memberikan motivasi atas pekerjaan yang dicapai. Pelaksanaan promosi jabatan dalam suatu organisasi dimaksudkan

untuk meningkatkan motivasi kerja pada pegawai agar dapat bekerja dengan perilaku yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menjamin suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Wote & Patalatu, 2019).

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Ciri-ciri yang menjadi indikator dalam kepuasan guru yang menjadi alasan turunnya kinerja pegawai akan pekerjaannya. Menurut Afandi (2021) indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Seberapa jauh para pegawai yang menikmati pekerjaan dan profesi mereka, mendapatkan manfaat dari pekerjaan, serta merasakan apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuannya.

2. Kepuasan kerja terhadap upah

Seorang pegawai yang merasakan kepuasan atau tidak terhadap sejumlah uang/gaji, dan tunjangan dari sekolah kepada pegawai.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Menerapkan hubungan sosial dalam berorganisasi antar pegawai mampu menumbuhkan sikap yang ramah, solid dan mudah diajak berkolaborasi dalam dunia kerja.

4. Kepuasan pemimpin

Bermaksud untuk mengukur seberapa puas terhadap cara seorang pemimpin dalam membimbing serta mengarahkan anggotanya.

5. Kesempatan terhadap pegawai

Memberikan kesempatan kepada pegawai berguna untuk melatih dan belajar untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah seperangkat hasil kerja yang dicapai dari para pegawai saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab baik dari segi kualitas dan kuantitas dengan peran yang diberikan organisasi. Saat menilai suatu kinerja tentunya sebaliknya dengan melakukan pendekatan yang objektif dikarenakan, hasil nilai tersebut akan berdampak pada motivasi kerja pegawai yang kemudian akan kembali mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai yang dimaksud tidak hanya guru yang bertugas dalam mengajar, tetapi meliputi seluruh tenaga kependidikan lainnya, seperti pegawai staf tata usaha, tenaga administrasi, satpam, serta pegawai lainnya. Mengingat kembali bahwa pengertian dari kinerja Menurut Wijanarko et al (2022) kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Pratiwi (2021) menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor yang berasal dari luar

(eksternal) adapun faktor dari dalam (internal), ada 8 (delapan) yang tergabung dalam faktor internal dan eksternal, sebagai berikut:

1. Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku individu untuk berinteraksi secara spesifik dalam kehidupan. Pegawai berinteraksi secara spesifik memberi pengaruh besar terhadap kinerja. Pegawai yang mempunyai sikap moral, bertanggung jawab, lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar saat menjalankan tugas.

2. Kualitas kerja

Kualitas dalam kerja merupakan cerminan dalam penguasaan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Kualitas kerja menjadi alasan penting mengapa kualitas kerja perlu diperhatikan karena mempengaruhi kualitas pelayanan pendidikan di sekolah.

3. Komunikasi dan Interaksi

Komunikasi yang baik dari para pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Interaksi yang lancar para pegawai yang terdiri dari para guru, tenaga administrasi, staf TU, satpam dan tenaga pendukung lainnya dapat memperlancar tugas dan pekerjaan setiap harinya. Komunikasi yang kurang baik dan tidak berjalan dengan maksimal bisa menimbulkan konflik dan miskomunikasi, dan lambatnya sistem pekerjaan.

4. Kedisiplinan

Disiplin merupakan perilaku yang terbentuk didasari dengan tata tertib atau ketaatan terhadap peraturan yang ada di sekolah. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan hadir tepat waktu, mematuhi jadwal, menjalankan disiplin, serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

5. Iklim kerja.

Iklim kerja merupakan sebuah nuansa kerja yang tercipta di lingkungan sekitar sekolah , baik dari segi hubungan kerja para pegawai, norma-norma yang dijalankan, serta gaya kepemimpinan. Suasana kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan kerja sehingga para pegawai termotivasi dalam bekerja.

6. Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan terpenuhi dengan adanya gaji, tunjangan, mendapat fasilitas kerja, dan mendapat jaminan sosial cenderung membuat para pegawai termotivasi, serta menumbuhkan semangat untuk bekerja lebih baik.

7. Hubungan dengan semua orang

Menjalin hubungan dengan semua orang menjadi faktor yang mengembangkan interaksi melalui partisipasi aktif dalam masyarakat khususnya para pegawai. Menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekompakan melalui komunikasi dapat meningkatkan dan mendorong minat dalam mengembangkan sekolah.

8. Pengembangan profesi

Pengembangan profesi merupakan bagian yang penting dalam mengembangkan diri melalui pelatihan, bimbingan teknis, serta promosi kenaikan jabatan. Peluang yang diberikan para pegawai dalam mengembangkan diri akan menciptakan rasa dihargai serta termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai bertujuan untuk menyesuaikan hasil dan tujuan dari pekerjaan individu agar tercapainya harapan. Menurut Wijanarko et al (2022) tujuan dari kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi kerja guna mengukur seberapa besar para pegawai menjalankan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan visi misi tujuan organisasi.
2. Mencatat serta mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga para pegawai termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, atau sekurang-kurangnya untuk mendapat prestasi.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan pendapatnya serta meningkatkan rasa kepedulian terhadap profesi atau tentang jabatan yang dimilikinya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan target masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Wahyono S. I. (2020) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang terselesaikan.

3. Waktu (standar waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan standar waktu normal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Artinya terdapat standar waktu pekerjaan minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Tanggung jawab

Fokus akan penekanan biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan yang sudah dianggarkan sebelum kegiatan dijalankan.

5. Kerja sama

maka setiap pekerjaan yang dijalankan akan menghasilkan kinerja standar atau kinerja yang berkualitas baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini ringkasan dari data empiris yang dilakukan pengkajian terhadap hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan judul dan variabel penelitian ini.

Tabel 2 1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Penulis/Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Da Harini, et al (2021). Judul: Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan maupun bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri kota Prabumulih	Mendeskripsikan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri kota Prabumulih	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Analisis data yang diuji yaitu regresi linear berganda
2.	Dwi Oktarina Pratiwi, et al (2020). Judul: Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar plus rahmat Kediri	Menganalisa pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru khususnya pada Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi. Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri diambil sebagai objek penelitian karena dipandang	Hasil analisis terhadap data dimaksud menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri.	Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif	Penelitian ini menggunakan metode regresi OLS untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat.

		sebagai Sekolah Dasar terkemuka di Kediri dengan reputasi yang baik dan merepresentasikan kualitas Sekolah Dasar yang baik di Kota Kediri.			
3.	Sri Elvira Ningsih, et al 2023. Judul: Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKS kehutan mamasa	Bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKS Kehutanan Mamasa.	Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru positif dan signifikan berpengaruh.	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Teknik yang diambil menggunakan teknik regresi linear berganda

Sumber : Data diolah 2025

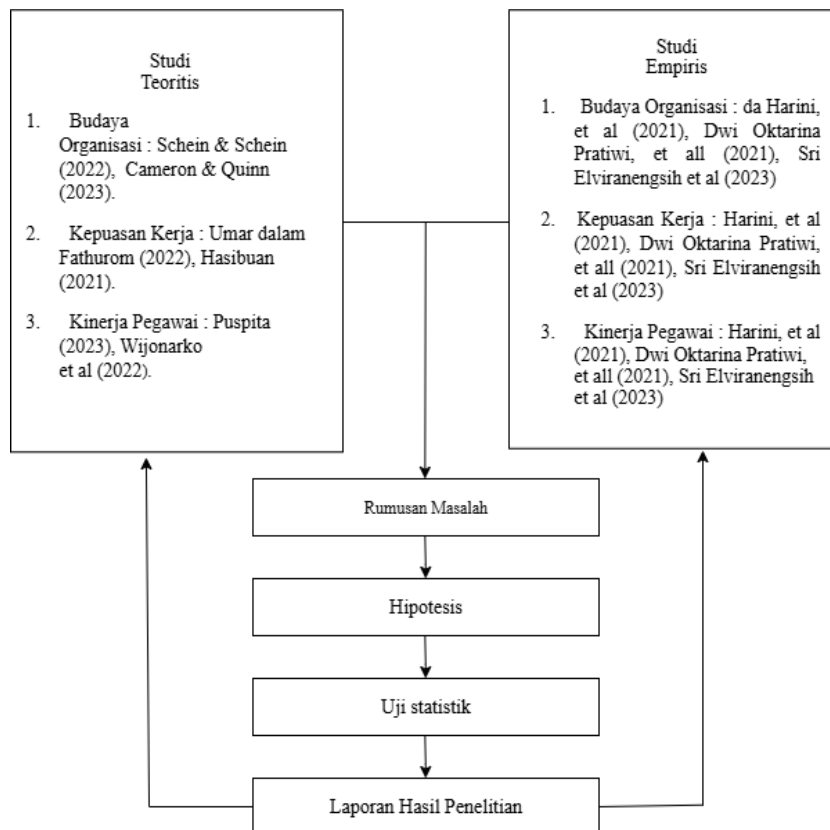
2.3 Kerangka Berpikir

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019: 72) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y).

Berdasarkan teori yang diuraikan diatas maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka berpikir



Sumber: Data diolah 2025

Pada gambar diatas kerangka berpikir terbentuk dari adanya permasalahan yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis dan empiris yang sesuai, yang dapat digunakan untuk menjelaskan serta menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2021) kerangka berpikir merupakan pola berpikir yang tersusun dari teori penelitian terdahulu, penyelesaian masalah yang diteliti, serta pemahaman yang diangkat dari penelitian tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa

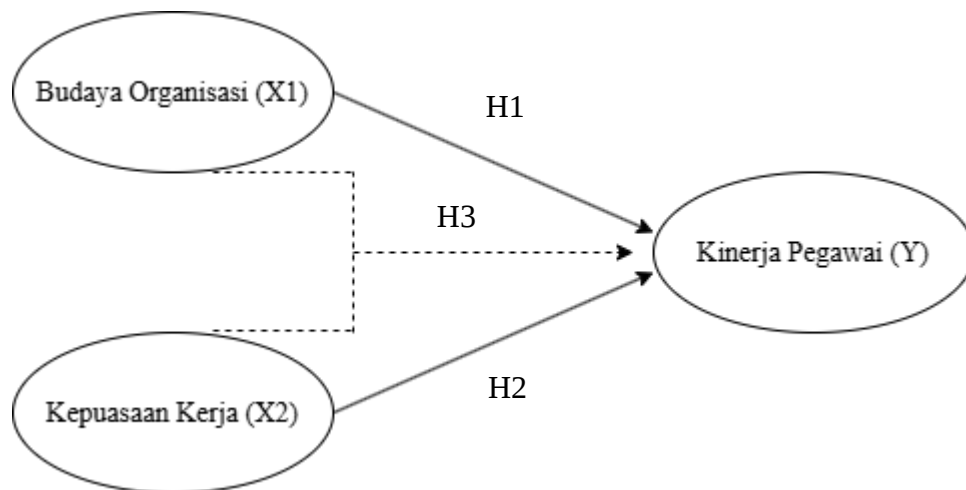
kerangka berpikir digunakan untuk mengembangkan hipotesis yang akan diuji. Menggunakan kerangka berpikir pada penelitian ini bertujuan untuk membangun berdasarkan teori dan empiris dalam mengidentifikasi masalah kesenjangan dalam sebuah penelitian. Variabel yang dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Variabel budaya organisasi (X1) yang terdiri dari mempunyai keyakinan, menerapkan aturan, gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan keterlibatan pegawai.
- b. Variabel kepuasan kerja (X2) yang terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja terhadap upah, hubungan dengan rekan kerja, kepuasan kepemimpinan dan kesempatan terhadap pegawai.
- c. Variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu (standar waktu), tanggung jawab, dan kerja sama.

Berdasarkan permasalahan penelitian ini menimbulkan hipotesis atau dugaan yang akan diteliti kebenarannya. Dilakukan pengambilan sampel serta mengumpulkan data terkait penelitian untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 0,25* serta uji statistik dengan teknik uji validitas dan uji reliabilitas data guna menguji kebenaran dugaan-dugaan (hipotesis) dalam penelitian ini.

2.4 Kerangka Konseptual

Dari beberapa penjelasan diatas maka kerangka konseptual yang didapat berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir, mengenai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah SMA Negeri 1 Satui Kecamatan Satui, sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

Keterangan :

—————→ : Pengaruh secara parsial

—————→ : Pengaruh secara simultan

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui Kecamatan Satui.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui Kecamatan Satui.

H3 : Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui Kecamatan Satui.