



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada SMA Negeri 1 Satui Kecamatan
Satui)**

(The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction
on Employee Performance (A Study at SMA Negeri 1 Satui, Satui District))

Bernadette Grace Da Silva¹, Titien Agustina², Sri Suryani³

^{1,2,3}STIMI Banjarmasin

E-mail : gracedasilva001@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Pegawai dalam penelitian ini adalah diantaranya guru, tenaga administrasi, TU, dan para staf lainnya. Populasi 68 orang, sehingga sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh karena populasi dibawah 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan melalui kuesioner dengan skala Likert. Sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan pada uji t bahwa budaya organisasi (X1) memperoleh nilai sebesar 4,829 lebih besar dari t tabel 1,668 dengan signifikansi 0,000 dibawah nilai 0,05. Sedangkan kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai t sebesar 10,251 dengan signifikansi 0,000 dibawah nilai 0,05. Maka keduanya dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya pada uji f menunjukkan nilai F hitung 322,741 dimana nilai tersebut lebih besar dari F tabel 3,14 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui Kecamatan Satui. kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,904 atau 90,4% ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja keseluruhan pegawai di SMA Negeri 1 Satui Kecamatan Satui, yang terdiri dari guru, tenaga administrasi, TU, dan staf lainnya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study was conducted to examine the effect of organizational culture and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously. The employees involved in this study included teachers, administrative personnel, administrative staff, and other supporting staff. The population consisted of 68 individuals; therefore, a saturated sampling method was used since the population was fewer than 100 people. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique employed was multiple linear regression. The results of the study show that, based on the t-test, organizational culture (X1) obtained a value of 4.829, which is greater than the t-table value of 1.668, with a significance level of 0.000, which is below 0.05. Meanwhile, job satisfaction (X2) obtained a t-value of 10.251 with a significance level of 0.000, which is also below 0.05. Thus, for both variables, H_0 is rejected and H_a is accepted. Furthermore, the F-test results show an F-value of 322.741, which is greater than the F-table value of 3.14, with a significance level of 0.000, which is less than 0.05; therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted. This indicates that organizational culture and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at Public Senior High School 1 Satui, Satui District. The Adjusted R Square value of 0.904 or 90.4% indicates that employee performance is jointly influenced by organizational culture and job satisfaction among all employees at Public Senior High School 1 Satui, including teachers, administrative personnel, administrative staff, and other supporting staff.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek yang mendasar dalam membangun bangsa. Sumber Daya Manusia dalam menghadapi persaingan dan tantangan globalisasi menjadi penentu akan keberhasilan yang dimiliki dalam suatu negara. Pendidikan bukan hanya berfungsi sebagai transfer ilmu, melainkan juga berperan utama dalam pembentukan karakter, sikap, serta keterampilan para peserta didik dalam menghadapi era zaman sekarang ini.

Sumber daya manusia menjadi sistem pendidikan yang memegang peran penting untuk keberlangsungan umat manusia terlebih khusus bagi para peserta didik khususnya di SMA negeri 1 Satui. Dalam meningkatkan sumber daya manusia di sekolah tidak hanya guru, melainkan juga para pegawai lainnya seperti tenaga administrasi (TU), satpam serta para staf pendukung lainnya, yang berjumlah 68 orang. Semua aspek tersebut berkaitan dan memiliki kontribusi penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang dimaksud mencakup seluruh tenaga kerja yang ada dalam sekolah, dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Kinerja yang optimal berpengaruh langsung dalam kelancaran sistem kerja sekolah, tercapainya tujuan pendidikan, serta meningkatnya pelayanan dari tenaga kependidikan dan tenaga pendidik kepada para siswa.

Sekolah SMA Negeri 1 Satui menjadi salah satu landasan lembaga kependidikan menengah atas di Kecamatan Satui yang mempunyai tanggung jawab besar dalam menciptakan generasi yang berkualitas. Dalam mencapai visi dan misi sekolah seluruh pegawai bekerja secara optimal, disiplin, profesional, dan penuh rasa tanggung jawab. Namun, dari observasi yang terlihat masih ditemukan beberapa pegawai belum sepenuhnya bekerja dengan maksimal. Kondisi ini terlihat dari beberapa pegawai terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, masih rendahnya kedisiplinan sebagai pegawai, dan kurangnya motivasi agar bekerja secara inovatif. Dalam kondisi ini berpengaruh terhadap kelancaran pembelajaran saat mengajar, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan di sekolah.

Dalam kajian penelitian ini terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu diantaranya budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi budaya yang berisikan nilai-nilai, norma serta keyakinan yang menjadi ciri khas dari sebuah organisasi. Memiliki budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan keberhasilan yang signifikan dalam bekerja. Robbins & Judge (2019) Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Kurangnya penerapan dalam meningkatkan budaya di sekolah dapat menghambat kinerja guru, karena perilaku dan sikap dari setiap anggota cenderung membuat kinerja tidak bekerja dengan optimal. Budaya organisasi yang positif membuat lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, memiliki budaya organisasi yang lemah atau negatif akan mempengaruhi semangat kerja dan kapasitas para pegawai menurun. Hasil dari budaya organisasi menjadi penghubung kepuasan kerja terhadap pegawai dalam sebuah instansi.

Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya pekerjaan para pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan yang diperlihatkan dengan emosional yang positif maupun negatif. Pegawai yang memperlihatkan sikap emosional yang positif cenderung memperlihatkan tanggung jawab, dedikasi, dan motivasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui emosi yang positif maupun negatif saat pegawai tersebut melaksanakan tugasnya (Afandi, 2021).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap para pegawai yang merasa puas, nyaman, dihargai, serta terlaksana keinginan serta harapan di tempat kerja. Sebaliknya, jika pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya dapat menimbulkan rendahnya kinerja, menurunnya semangat kerja, bahkan dapat terjadi perilaku yang tidak menguntungkan bagi pegawai tersebut. Hal ini dapat berakibat langsung pada proses pembelajaran dan pencapaian prestasi murid. Oleh sebab itu, sebaiknya pihak sekolah perlu mengukur dan meninjau tingkat kepuasan kerja serta pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di SMA Negeri 1 Satui Kecamatan Satui". Dari penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan menganalisis hubungan pengaruh antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui.

TINJAUAN PUSTAKA

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.

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 adalah: memberikan identitas, menciptakan kesatuan, memfasilitasi komunikasi, menyediakan dukungan, dan memfasilitasi pengambilan keputusan.

Secara umum jenis budaya organisasi menurut (Kreitner, R. dan Kinicki, 2000) ada tiga, yaitu: a) 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, bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Dan c) budaya agresif-defensif, bersifat mendorong karyawan untuk

mengerjakan tugasnya dengan kerja keras guna melindungi keamanan kerja dan status mereka.

Budaya organisasi merupakan alat ukur yang memberikan keterangan berupa ciri-ciri untuk mencapai tujuan, oleh (Robbins & Judge, 2017) 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.

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, 2020).

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.

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.

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).

Ciri-ciri yang menjadi indikator dalam kepuasan guru yang menjadi alasan turunnya kinerja pegawai akan pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2018) memiliki indicator 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.

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.

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 mengembakan 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.

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.

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.

METODE PENELITIAN

Metode yang dirancang dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan pendekatan asosiatif kausal. Kuantitatif adalah metode yang menggunakan cara dengan mengumpulkan data sekaligus menganalisis pertanyaan yang memiliki jawaban pada penelitian dan hipotesis. Asosiatif kausal merupakan metode pendekatan untuk menganalisis sumber dari beberapa data penelitian dengan maksud untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat dari dua variabel bebas dan variabel terikat. Tujuan dari penelitian ini adalah supaya mengetahui hubungan yang berkaitan antara variabel bebas: budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap pengaruh variabel terikat yaitu kinerja Pegawai di SMA Negeri 1 Satui, Kabupaten Tanah Bumbu, Provinsi Kalimantan Selatan.

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian atau subjek penelitian yang akan diteliti serta memiliki karakteristik tertentu. Seluruh data yang menjadi pusat perhatian dalam ruang lingkup dan waktu yang ditentukan (Sugiyono, 2022). Sedangkan populasi penelitian ini adalah para pegawai yang terdiri dari guru, tenaga administrasi, TU, staf dan lain sebagainya di Sekolah SMA Negeri 1 Satui yang berjumlah 68 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel bertujuan sehingga populasi lebih besar diteliti secara keseluruhan, sehingga sampel diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi secara akurat, sehingga disebut juga metode sampel jenuh (C. Pratiwi, 2022:3), yaitu sampel yang kurang dari 100 orang.

Selanjutnya teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, dan di dalam metode pengumpulan data menggunakan Skala Likert. Selanjutnya instrument penelitian berupa angket ini setelah terkumpul di uji validitas dan reliabilitas. Pengujian alat ukur atau instrument penelitian ini menggunakan *SPSS For Windows 25.0*. Selanjutnya setelah itu dilakukan uji reliabilitas untuk mengkaji sejauh mana hasil konsistensi dan pengukuran dari kuesioner terhadap variabel yang diteliti. Uji reliabilitas ini dibantu dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantu alat analisis data yaitu *SPSS*.

Berikutnya untuk memastikan dan membenarkan bahwa model regresi linear memenuhi syarat asumsi-asumsi dasar yang mendasari analisis, sehingga menghasilkan estimasi yang bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), digunakan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Sedangkan untuk menguji hubungan linier antara variabel terikat dan variabel bebas, digunakan alat analisis regresi linear berganda. Menurut (Sanusi, 2014) berpendapat bahwa regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, serta menganalisis nilai variabel terikat. Metode ini dilakukan untuk menilai dan memperoleh gambaran yang menyeluruh antara variabel terikat dan variabel bebas.

Berikutnya dilakukan uji hipotesis yang merupakan serangkaian langkah-langkah dalam pengambilan keputusan tentang menerima atau menolaknya hipotesis berdasarkan data sampel. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (Parsial) untuk mengetahui hubungan satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui hubungan simultan, juga dilakukan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil uji instrument melalui uji validitas berguna untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun penyelesaiannya adalah dengan menghitung hasil skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dikerjakan dengan menggunakan program *SPSS for Windows Version 25.0*. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 68 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > $r_{tabel} = 0,05$ maka item/pertanyaan a sebesar 0,2387 untuk $df = 68-2 = 66$; tersebut valid dan sebaliknya.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang sudah dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika setiap jawaban kuesioner selalu konstan. Instrumen yang dimaksud adalah guna melihat hasil jawaban dari tiap-tiap pertanyaan yang sudah disebarkan kepada responden. Adapun alat menganalisis yaitu dengan menggunakan metode belah dua (*Split Half*) dengan menghubungkan total skor ganjil dan genap, selanjutnya menghitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus "*Alpha Cronbach*". Perhitungan menggunakan program *SPSS Versi 25.0*. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap semua item pertanyaan/ pernyataan dalam angket, menunjukkan hasil yang valid karena nilai dari r hitung (*Corrected Item - Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,238.

Kemudian langkah berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas pada item pertanyaan yang sudah dinyatakan valid. Kuesioner yang dikatakan reliabel atau handal yaitu jika hasil uji reliabilitas yang menggunakan teknik *Cronbach Alpha* mempunyai $alpha \leq 0,600$ berarti buruk, tapi jika $alpha \geq 0,600$ berarti baik, dimana hasil uji reliabilitas dari variabel independen dan variabel dependen penelitian ini sebagaimana tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

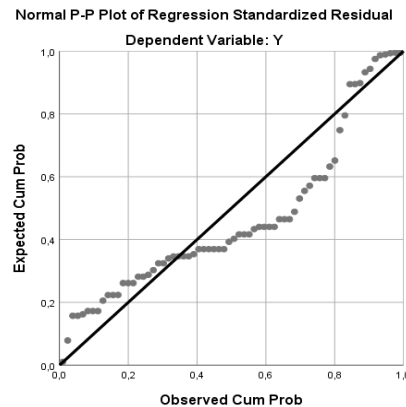
Variabel	r Alpha	Kriteria
Budaya Organisasi (X1)	0,654	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,651	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,635	Reliabel

Sumber: Data diolah *output SPSS 25.0, 2025*

Sedangkan hasil koefisien reliabilitas pada variabel Budaya organisasi (X1) sebesar 0,654 ternyata mempunyai nilai "*Alpha Cronbach*" lebih dari 0,600, yang artinya variabel budaya organisasi (X1) dikatakan reliabel atau memenuhi syarat. Hasil koefisien reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,651 ternyata mempunyai nilai "*Alpha Cronbach*" karena lebih besar dari 0,600 yang artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) dikatakan reliabel atau memenuhi syarat.

Hasil koefisien reliabilitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,635 ternyata mempunyai nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,600 yang artinya variabel Kinerja Pegawai (Y) dikatakan reliabel atau memenuhi syarat.

Kemudian untuk analisis data dilakukan dengan menguji normalitas bertujuan untuk menguji apakah hasil analisis residual data tersebut berdistribusi secara normal. Ada dua cara dalam analisis residual data yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Berikut ini hasil uji normalitas ditampilkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Sumber: Data diolah dengan *SPSS 0.25,2025*

Berdasarkan hasil gambar diatas, pola distribusi mendekati normal, karena plot memperlihatkan titik-titik pola menyebar disekitar grafik diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah grafik diagonal. maka dapat disimpulkan hasil model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normal.

Berikutnya dilakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah hasil regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Apabila nilai regresi tersebut baik, dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF \geq 10$, maka terdapat multikolinearitas yang tinggi.

Berikut ini tabel 2 memperlihatkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,325	3,077
Kepuasan Kerja	0,325	3,077

Sumber: Data diolah *output SPSS 25.0,2025*

Berdasarkan tabel 2 hasil uji multikolinearitas di atas diketahui bahwa nilai VIF yang diperoleh menggunakan program *SPSS* pada variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 3,077 dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 3,077. Maka disimpulkan bahwa dari seluruh variabel independent dan dependent pada penelitian ini mempunyai gejala multikolinearitas yang rendah dikarenakan semua variabel memperoleh hasil nilai $VIF < 10$.

Berikutnya dilakukan uji heteroskedastisitas untuk menganalisis apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada nilai prediktor. Dalam

Penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) terhadap variabel independen, yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja. Berikut Kriteria pengujian adalah:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05, maka data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b. Jika signifikansi (Sig) < 0,05, maka data tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berikut ini tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
Budaya Organisasi	0,499
Kepuasan Kerja	0,224

Sumber: Data diolah *SPSS 25,0*

Berdasarkan tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikansi dari ke 2 variabel > 0,05 sehingga dapat disimpulkan dari kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan untuk menganalisis terkait variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh pada variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi *SPSS 25,0* data diketahui budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dilakukan uji t. Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 11,709 sementara ttabel sebesar 1,667 pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan 66. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai ttabel maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Kemudian dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan uji dua sisi, diperoleh dengan nilai t tabel 1,668. Hasil analisis pada uji statistik *SPSS 0,25* diperoleh t hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 4,829 dengan nilai signifikan 0,000, variabel kepuasan kerja 10,251 dengan nilai signifikan 0,000, dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,667. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil ($4,829 > 1,667$ dan $10,251 > 1,668$) dan nilai signifikan lebih kecil < 0,05 ($0,00 < 0,05$ dan $0,00 < 0,05$).

Artinya semakin tinggi budaya organisasi yang ada di lingkungan sekolah, semakin tinggi pula kinerja yang diperlihatkan oleh pegawai. Sebaliknya juga, dengan tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai, dari kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang terarah, dan kerja sama yang solid antar pegawai, maka semakin tinggi pula hasil kerja yang mereka selesaikan.

Guna menentukan nilai F tabel maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut. Dari df pembilang jumlah variabel yang digunakan adalah 2 dan df penyebut adalah $n-k-1$ jadi $68-2-1=65$ ($n =$ jumlah variabel yang digunakan). Hasil df penyebut adalah 65 dengan nilai F tabel 3,14. Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS, diperoleh nilai F hitung 322,741 nilai

tersebut lebih besar dari F tabel 3,14 dengan tingkat signifikansi 0,000 nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui Kecamatan Satui.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model regresi dengan tujuan mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil uji menunjukkan sebagaimana tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi Simultan (X1, X2 dan Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 ^a	,907	,904	1,307

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS 25,0

Dari tabel 4 di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,904 atau 90,4% ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Dengan demikian perbedaan hasil yang terlihat dari tiap variabel, baik diuji secara individu maupun bersama-sama membuktikan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui.

2. Pembahasan

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi di SMA Negeri 1 Satui berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis variabel ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik akan berpengaruh positif pada budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka para pegawai akan bekerja dengan jujur, penuh semangat tinggi, harmonis, kreatif, dan inovatif. Saat bekerja pegawai memiliki etika yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, hal ini menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai dengan menanamkan semangat dalam budaya organisasi. Di SMA Negeri 1 Satui para pegawai juga banyak berkorban dalam memenuhi tugas mereka agar tercapainya tujuan serta tercapainya visi dan misi sekolah.

Analisis penelitian ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi akan diikuti dengan kinerja pegawai yang baik pula. Dari item hasil deskripsi variabel budaya organisasi memberikan pengaruh tinggi tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terdapat pada item pernyataan P15 yaitu "Saya merasa pimpinan selalu melibatkan kami di dalam menyelesaikan masalah setiap hal yang penting di sekolah ini" dengan nilai rata-rata 4.53 yang artinya pemimpin mempunyai sikap yang selalu menghargai setiap keputusan serta pendapat bersama dalam proses pengambilan keputusan saat menyelesaikan suatu masalah. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dalam budaya organisasi melibatkan para pegawai untuk menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi tentu akan membangun rasa saling

percaya antara pimpinan dan pegawai. Hal tersebut menunjukkan sudah terbangunnya budaya organisasi yang baik di sekolah ini.

Hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang serupa dari Da Harini, et al (2021) tentang "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Prabumulih", yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih. Dimana disebutkan bahwa budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai, keyakinan, asumsi, norma, dan simbol yang diterima dan dipraktekkan oleh beberapa anggota organisasi yaitu sebagai pedoman dalam melaksanakan dan berinteraksi satu sama lain di lingkungan kerja.

Hal serupa juga sudah berjalan dengan baik dan terlaksana dengan harmonis antara kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah dengan para guru dan pegawai lainnya di SMA Negeri 1 Satui ini. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mendukung adanya kinerja pegawai yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian dari (Rijanto & Mukaram, 2018), juga hasil penelitian dari (Anwar et al., 2018), dan hasil penelitian dari (Iba, Saifuddin, Marwan, & Konadi, 2021), serta hasil penelitian (Lelono & Agustina, 2023) dan (Asmuni, Agustina, Samapurnawati, & Jahri, 2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Satui. Kepuasan kerja, menurut Handoko (2020, 193) merupakan hasil pendapatan dari setiap pegawai mengenai pekerjaan, kepuasan berkaitan dengan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap pendapatan yang diterima. Hal ini menunjukkan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan mempengaruhi pada tingkat kinerja yang dirasakan oleh pegawai. Di SMA Negeri 1 Satui, pegawai, baik guru maupun tenaga administrasi lainnya berdasarkan hasil penelitian sudah menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja mereka. Mengingat apa yang menjadi kebutuhan mereka sudah terpenuhi, sehingga hal ini mendorong tumbuhnya kepuasan yang disebabkan oleh beberapa aspek seperti gaji, kondisi kerja, dan jalur pengembangan karier di sekolah.

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2019) adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerja tersebut. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi. Kepuasan kerja dapat dilihat dari respon yang ditunjukkan oleh setiap pegawai melalui kondisi emosional yang puas atau tidak puas. Dalam penelitian ini terjadi dan dirasa oleh pegawai SMA Negeri 1 Satui. Dari temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penentuan terjadinya kinerja pegawai yang tinggi terlihat dari meningkatnya rasa tanggung jawab pegawai di dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari ekspresi atau sikap positif yang diperlihatkan pegawai terhadap pekerjaan dan hasil atau output yang dihasilkan.

Sebagaimana pada hasil analisis deskripsi tertinggi pada item P16 yaitu "Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi saya dan minat saya" dengan nilai rata-rata 4,40. Hal ini menunjukkan temuan di lapangan bahwa hasil responden dalam hal ini adalah pegawai (guru dan tenaga kependidikan) di SMA Negeri 1 Satui, merasakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, hal ini berdampak positif terhadap pekerjaan dan bisa meningkatkan motivasi di dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian dari Dwi Oktarina Pratiwi, et al (2020) yaitu dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri" dengan hasil analisis kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri. Temuan ini didukung pula oleh hasil penelitian dari (Adnan Rajak, Muhammad Tahrim, & Maeda Pinoa, 2018), serta hasil penelitian dari (Hidayat, Imam; Agustina, 2020), (Noor & Agustina, 2019), maupun Lie, et al (2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Berikutnya temuan penelitian ini berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui Kecamatan satui. Diantara dua variabel independen tersebut, menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi pengaruhnya dibandingkan budaya organisasi. Namun secara bersama-sama atau simultan menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini guru dan tenaga kependidikan atau tenaga administrasi dan lainnya.

Budaya organisasi yang baik, ditunjukkan adanya peran keterlibatan dalam jalannya roda organisasi. Selain itu juga terjadinya komunikasi yang baik satu dengan yang lain. Serta adanya kerja sama yang tinggi, akan menciptakan suasana yang harmonis dan suasana yang kondusif sehingga bisa produktif. Demikian juga pada kepuasan kerja, dapat dilihat atau diukur dari cerminan perasaan yang nyaman, pegawai merasa dihargai dan mendapat dukungan serta motivasi dari pimpinan atau kepala sekolah, akan membuat pegawai bekerja lebih disiplin, kreatif dan inovatif.

Ketika kedua faktor ini secara bersama-sama dan menunjukkan kondisi yang baik, maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat dan para pegawai bisa bekerja lebih semangat serta bertanggung jawab dan menumbuhkan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan. Menurut Hidayati & Nursyamsiah (2021), budaya organisasi menciptakan suasana harmonis dan memperkuat loyalitas pegawai pada tiap organisasi.

Dengan demikian temuan penelitian ini juga menunjukkan hasil variabel kinerja pegawai mendapatkan responden yang signifikan karena budaya organisasi yang dijalankan sesuai, tingginya nilai dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta terpenuhinya kepuasan dari para pegawai pegawai yang menjadi faktor terhadap kinerja pegawai. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian dan kesungguhan (Hasibuan, 2022).

Hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian Samudi (2022) dengan judul "Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Pandeglang, Banten" dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang diteliti berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari (Anwar & Id, 2017) dimana dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian dari (Iba et al., 2021) yang menyatakan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Simpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui Kecamatan Satui Desa Makmur Jaya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan dari budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui.
2. Hasil analisis menunjukkan dari kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Satui.
3. Secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di SMA Negeri 1 Satui Kecamatan Satui Makmur Jaya

Saran

Hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dari penelitian ini penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Akademik
Hasil penelitian ini dapat memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia. Lebih khusus dalam kajian tentang budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat menambahkan variabel lain jika mengambil judul serupa, bisa lebih teliti dalam proses pengerjaan misalnya dengan menggunakan metode lain agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal, atau menambah sampel yang lebih besar dan ruang lingkup objek yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anwar, M., & Id, M. C. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DOSEN PADA PTS DI BANJARMASIN. In *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 10). Retrieved from <https://journal.stienas-y pb.ac.id/index.php/jdeb/article/download/10/7>
- Anwar, M., Sekolah, D., Ilmu, T., Indonesia, M., Stimi, (, & Banjarmasin,). (2018). Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Cabang Banjarmasin). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1). Retrieved from <http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/80/>
- Asmuni, A., Agustina, T., Samapurnawati, S., & Jahri, M. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Guru dan Pegawai SMAN 1 Tabukan). *Servqual: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Avisiena, H., & Haryoto, C. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMK Muhammadiyah Tangerang. *Journal of Comprehensive Science (JCC)*, 3(7).
- Daulay, N. K., Azzahrah, N., Nisa, K., Tanjung, A., & Harahap, M. A. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mal UINSU. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 4068-4075.
- Fathurrohman, M., & Ashanty, R. (2022). Peranan budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru dan karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Improvement*, 2(2), 136-143.

- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Handayani, Asti Aprilia, and Firmansyah Kusumayadi. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMAN 1 Madapangga." *LANCAH: Jurnal Inovasi dan Tren* 1.2 (2023): 121-130.
- Harini, I., Arafat, Y., & Wahidy, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1303-1309. <https://repository.stiegici.ac.id/document/download/51e45b56-fdb9-4fc1-932b31257b473d8b/pengaruh-motivasi-dan-budaya-organisasi-terhadapkinerja-guru-mts-negeri-1-bekasi?filename=bab-ii-della-angraeni-2411907277.pdf>
- Hidayat, Imam; Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. Retrieved from <https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/view/42/11>
- Lelono, D., & Agustina, T. (2023). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , WORK DISCIPLINE , ORGANIZATIONAL CULTURE , AND PERFORMANCE BENEFITS ON THE PERFORMANCE OF POLICE AND ASN POLRI THE BIDDOKKES. 2023*(3), 1–14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/ijebar.v7i3>
- Lie, D., Agustina, T., Susanti, D., Basriani, A., & Sudirman, A. (2022). Reflection on Teacher Organizational Citizenship Behavior: Antecedents of Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Job Satisfaction.
- Meri Ulvia. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG. *Manajemen Pendidikan Islam dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*.
- Muharomah, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Metakognisi*, 3(1), 22-26.
- Nadya Waluyo, Angela, Osma Setiawan, Chintya Ones Charli (2024), "penjelasan mengenai kinerja karyawan". Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia, Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat
- Nurika Khalila Daulay (2024). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara teori: Peran Budaya Organisasi Kinerja Guru di MAL UINSU <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12980>
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *RELEVANCE: Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>
- Pratiwi (2021), teori faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kanak-kanak <https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/970/pdf>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. United States of America: Pearson Education.
- Salsabilla Ananda Trisnawati. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Jaya Suti Abadi. Depok-GICI Business School-2022.
- Samudi, Samudi. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri, Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Pendeglang Banten." *Aksioma Ad Diniyah: The Indonesian Journal Of Islamic Studies* 10.1 (2022).
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN RND*. Bandung: Alfabeta.
- Winarni, W. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Loyalitas Guru di SMPN 2 Balen Bojonegoro. *JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN KEBUDAYAAN DAN AGAMA*, 2(4), 15-28.
- Widodo, S. (2022). " Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13 (1), 45-56".