



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA WILAYAH II, TANGERANG SELATAN

Syifa Auliya Suherman

Universitas Pamulang

Edy Krisyanto

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

syifaaulysuherman@gmail.com, dosen01108@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at the the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II, South Tangerang. The method used is quantitative methods. The population in this study were employees at the Meteorology, Climatology, and Geophysics Center Region II, South Tangerang. With a total of 60 people. This data collection technique is carried out by taking objects from samples called sampling or respondents, the sampling method using the Saturated Sample Technique. the research sample is 60 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument testing consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing consisting of normality testing, multicollinearity testing, autocorrelation testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression testing, correlation coefficients, determination coefficient tests, hypothesis testing consisting of partial t tests and simultaneous f tests. From the results of this study it can be concluded that Organizational Culture has a positive and significant influence on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(6.435 > 2.002)$ and is reinforced with a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_01 is rejected and H_{a1} is accepted. Work Discipline has a positive and significant influence on Employee Performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(6.010 > 2.002)$ and is strengthened with a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_02 is rejected and H_{a2} is accepted. Organizational Culture and Work Discipline have a positive and significant influence on Employee Performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(25.534 > 3.16)$ and is strengthened with a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance have an effect $Y = 10.976 + 0.434 X_1 + 0.299 X_2$. The result of the R-square value (determination coefficient) is 0.473, it can be concluded that the variables of Organizational Culture (X_1) and Work Discipline (X_2) together have a contribution to the influence of the Employee Performance variable (Y) of 47.3% while the remaining 52.7% is influenced by other factors or variables that are not studied..*

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II, Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II, Tangerang Selatan. Dengan jumlah 60 orang. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik sampe jenuh. sampel penelitian adalah 60 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{count} > t_{table}$ atau $(6,435 > 2,002)$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{count} > t_{table}$ atau $(6,010 > 2,002)$ dan

diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t atau ($25,534 > 3,16$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh $Y = 10,976 + 0,434 X_1 + 0,299 X_2$. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,473, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi pelayanan publik seperti Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. BBMKG bertanggung jawab menyediakan informasi meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang akurat dan tepat waktu, sehingga kualitas layanan sangat bergantung pada kinerja SDM. Tantangan peningkatan kinerja diduga dipengaruhi signifikan oleh faktor budaya organisasi dan disiplin kerja.

Hasil Prasurvei Kinerja Pegawai ($N=30$) secara umum menunjukkan tingkat kinerja yang tergolong baik, dengan dominasi jawaban "Setuju" pada sebagian besar indikator. Tingkat komitmen kerja (77%) dan kualitas kerja (73) tercatat tinggi, menunjukkan tanggung jawab dan profesionalisme yang baik. Meskipun demikian, indikator inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diarahkan mencatat persentase persetujuan paling rendah (63%), menandakan perlunya penguatan motivasi, kreativitas, dan kemandirian agar kinerja dapat mencapai tingkat optimal.

Pada aspek Budaya Organisasi, persepsi pegawai juga tergolong positif. Indikator performa kerja diperkuat melalui penerapan standar kerja yang jelas dan konsisten mendapat persetujuan tertinggi (77%), diikuti kesadaran diri dalam peran kerja (73%) dan berani menyampaikan ide (70%). Nilai-nilai integritas (67%) dan etika sudah diterapkan. Meskipun demikian, sama seperti pada kinerja, indikator orientasi kerja sama tim mencatat persentase terendah (63%), mengindikasikan bahwa penguatan pada aspek komunikasi dan kolaborasi masih diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja.

Prasurvei juga menunjukkan tingkat Disiplin Kerja Pegawai berada di kategori baik dan konsisten. Indikator menjaga etika (83%) dan hadir tepat waktu (80%) mendapat persetujuan tertinggi, mencerminkan komitmen terhadap peraturan dan profesionalisme. Kepatuhan terhadap peraturan kerja (77%) dan standar kerja (70%) juga dinilai tinggi, menunjukkan bahwa kedisiplinan telah menjadi bagian penting dari perilaku kerja di BBMKG Wilayah II.

Secara keseluruhan, analisis konseptual dan hasil prasurvei menyimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di BBMKG Wilayah II secara umum sudah baik, begitupula dengan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yang mendukung. Namun, fokus perbaikan harus diarahkan pada aspek inisiatif, kreativitas, efektivitas, dan kerja sama tim untuk mencapai konsistensi dan efisiensi kerja yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi yang kuat menumbuhkan rasa memiliki dan kolaborasi, sementara Disiplin Kerja yang tinggi menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Namun, pengaruh kedua

variabel ini secara spesifik di lingkungan BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan masih sangat terbatas, padahal efektivitas kinerja di instansi penyedia informasi meteorologi ini sangat krusial.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan". Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan rekomendasi praktis bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal melalui penguatan budaya dan kedisiplinan.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97) “budaya organisasi merupakan pola- pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru berbagai cara yang tepat untuk diajarkan kepada anggota baru berbagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah”.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) mengatakan “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku”.

Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II, Tangerang selatan berjumlah 60 pegawai. Dalam penelitian ini pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang digunakan relatif kecil yaitu 60 pegawai.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Secara keseluruhan, analisis data dalam penelitian kuantitatif menurut Sugiyono meliputi pengelompokan, penabulasian, penyajian data, serta perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan Skala Likert untuk mengukur persepsi responden, dilanjutkan dengan skala interval untuk menginterpretasikan rata-rata skor. Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan serta konsistensi kuesioner. Selanjutnya, uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan model regresi layak dianalisis. Analisis kuantitatif dilakukan dengan regresi linier sederhana dan berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, diikuti analisis koefisien korelasi dan determinasi guna mengukur kekuatan hubungan serta besarnya kontribusi variabel bebas. Uji hipotesis melalui uji t dan uji F digunakan untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan variabel bebas terhadap variabel terikat pada taraf signifikansi 5%, sehingga menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual dalam suatu model regresi terdistribusi secara normal, sehingga memungkinkan generalisasi hasil sampel ke populasi. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, yang menilai normalitas berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, data dinyatakan tidak berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal.

Tabel 4.1

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13324061
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.070

	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.976	3.924		2.797	.007		
	Budaya Organisasi	.434	.140	.415	3.097	.003	.514	1.994
	Disiplin Kerja	.299	.122	.300	2.460	.017	.514	1.994

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,514 ($> 0,1$) dan nilai VIF 1,994 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.976	3.924		2.797	.007
	Budaya Organisasi	.434	.140	.415	3.097	.003
	Disiplin Kerja	.299	.122	.330	2.460	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 10,976 + 0,434X_1 + 0,299X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen bernilai nol, kinerja berada pada angka dasar 10,976. Koefisien Budaya Organisasi sebesar 0,434 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan

meningkatkan kinerja sebesar 0,434, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,299 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada variabel ini akan menaikkan kinerja sebesar 0,299, dengan syarat variabel lain berada pada kondisi konstan.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap
Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.001	4.000		3.250	.002
	Budaya Organisasi	.674	.105	.645	6.435	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,435 lebih besar dari t tabel 2,002 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan.

Tabel 4.5
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap
Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.636	3.517		5.014	.000
	Disiplin Kerja	.562	.094	.620	6.010	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 6,010 lebih besar dari t tabel 2,002, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan.

Hasil Uji F

Tabel 4.6
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	903.046	2	451.523	25.534 ^b
	Residual	1007.937	57	17.683	
	Total	1910.983	59		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi					

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung sebesar 25,534 dengan signifikansi 0,000, di mana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,534 > 3,16$) dan nilai $sig. < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan regresi $Y = 13,001 + 0,674X_1$ menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,674. Seluruh item pada variabel ini dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Koefisien korelasi sebesar 0,645 berada dalam kategori hubungan kuat, sementara nilai determinasi sebesar 41,7% menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan kontribusi cukup besar terhadap perubahan kinerja pegawai. Uji t menunjukkan t hitung $6,435 > t$ tabel 2,002, sehingga Budaya Organisasi terbukti berpengaruh signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya seperti Mardiyanti & Srikaningsih (2017), Wijayanto & Idrus (2021), serta Angga Praitamai (2020).

Penelitian juga menemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 17,636 + 0,562X_2$. Setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,562. Nilai korelasi 0,620 termasuk kategori kuat, sementara nilai determinasi sebesar 38,4% menunjukkan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variabel kinerja. Hasil uji t menunjukkan t hitung $6,010 > t$ tabel 2,002, sehingga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Baichtiar Arifudin Husain (2018), Retno Japainis (2021), dan Egis Yani Paimularso dkk. (2017).

Secara simultan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan regresi $Y = 10,976 + 0,434X_1 + 0,299X_2$ menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Koefisien korelasi sebesar 0,687 termasuk kategori

kuat, sementara nilai determinasi 47,3% menjelaskan bahwa hampir setengah variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji F menunjukkan $F_{hitung} 25,534 > F_{tabel} 3,16$, sehingga keduanya berpengaruh signifikan secara simultan. Temuan ini diperkuat penelitian sebelumnya dari Fahmi Susanti (2019), Angga Ariyana Putra & Atik Budi (2022), serta Liana Apriliyanti & Syarifuddin (2022).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Nilai koefisien determinasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,417 atau sebesar 41,7 % sedangkan sisanya sebesar $(100-41,7) = 58,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,435 > 2,002)$ dan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan, nilai koefisien determinasi pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,384 atau sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-38,4) = 61,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,010 > 2,002)$ dan $Sig (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Nilai koefisien determinasi pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 47,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-47,7) = 52,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan peneliti. Rumusan masalah maka diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,534 > 3,16)$ dan $Sig (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator Budaya Organisasi (X_1) diperoleh pernyataan dengan nilai terendah yaitu $X_{1.10}$ "Pegawai merasa nyaman bekerja sama dalam tim." dengan rata-rata 3,36. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan

atasan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan tingkatkan komunikasi dan keterbukaan antara anggota tim karena merasa tidak nyaman sering muncul dari miss komunikasi, asumsi negatif, atau tidak adanya ruang untuk menyampaikan pendapat secara aman.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator Disiplin Kerja (X2) diperoleh pernyataan dengan nilai terendah yaitu X2.2 “Saya mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan” dengan rata-rata 3,6. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan atasan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan untuk dapat terus melakukan upaya peningkatan kedisiplinan pegawai melalui pembinaan dan penguatan pemahaman terhadap standar kerja yang berlaku. Dengan demikian, diharapkan seluruh pegawai semakin konsisten dalam menerapkan standar kerja yang telah ditetapkan untuk mendukung efektivitas kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator Kinerja Pegawai (Y) diperoleh pernyataan dengan nilai terendah yaitu X2. “Saya selalu berusaha meningkatkan mutu hasil kerja saya” dengan rata-rata 3,53. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar atasan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II, Tangerang Selatan untuk aktif memberikan bimbingan, dukungan, evaluasi secara personal bukan hanya menilai hasil kerja. Misalnya dengan melakukan Coaching singkat setiap minggu atau saat menyelesaikan tugas penting.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Affandi. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2015). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Bumi Aksara.
- Arikunto. (2018). Dasar-Dasar Statistik. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, L. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang. M.T (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

- Hadyati Harras & Wahyudi. E.S (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hadyati, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya untuk mahasiswa. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner R dan Angelo Knicki (2016). Perilaku Organisasi : Organizational Behavior. Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, F.(2019). Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach (14th ed).
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (S.Sandiasih, Ed.). Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Priyastama, Romie. (2017). Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data. Yogyakarta: Pt Anak Hebat Indonesia.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Coulter. (2018). Management 14th Edition. Canada Pearson.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2018). Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani, Erlangga: Jakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. (2019). Management. Edisi ke-14. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, S. (2015). SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Reformasi. Jakarta: PT Alex Media Komputindo. Kelompok Gramedia.
- Siagian, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Sinambela, L.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Agus (2019). Perubahan dan Pengembangan Organisasi. Luminary Press Indonesia. ISBN 078-623-10-58829-4
- Siswanto, B (2018). Kedisiplinan Kerja. Dalam L.P Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarmayanti. (2020) Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Cetakan Kedua. Bandung. Cv. Mandar Maju.
- Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, PT. Alfabeta: Yogyakarta.
- Sugiyono, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Pt. Alfabeta: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&d. Bandung: Alfabeta

- Supangat, A. (2015). Statistika dalam kajian deskriptif, inferensi, dan non parametik (Edisi ke-1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal

- Angga Pratama (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angka Permai. Jurnal Ilmiah Semarak Vol.3 No 2 ISSN: 2622-3686
- Aprillianti, R., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Publik, 9 (2), 357-638
- Bachtiar Arifudin Husain (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Dinamon di Bintaro Jurnal Disrupsi Bisnis Vol.1 No.2 ISSN: 2746-6841
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di divisi likuid pada PT. Eagle Indo Pharma-Tangerang. Jurnal Arastirma, 1 (1), 56-67. ISSN 2775-9687
- Mardianti, Sriekaningsih (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wilayah Kecamatan Tarakan, Jurnal Jenius Vol 2. No 4 ISSN: 25812769.
- Miranti, M., & Perkasa, D.H (2023) Pengaruh Isentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. Neraca : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi, 1 (1), 35-52
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2 (3), 410-418. E-ISSN 2598-9502
- Putra, A. R., & Paryanti, A. B (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2 (2), 95-106
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S.I., & Zulkifli, Z (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja. Manajerial, Jurnal Dimensi, 9 (3), 412-443
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2), 175-188. P-ISSN 2598-9502
- Sutrisno, S., Komarudin, K., & Maulana, S. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya di Tangerang

Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, 4 (3), 403-412. ISSN 2622-882, E-ISSN 2622-9935

- Warella, S., Saputra, F.D., & Latifah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kybernology: Jurnal Ilmu Komputer dan Sistem Informasi*. 6 (1), 12-20
- Wiyanto, W., & Ibrahim, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1-12. ISSN 2746-6841
- Ana Srikaningsih, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Wilayah Kecamatan Kota Tarakan . *Jurnal Borneo Administrator*