JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation
Vol. 2, No. 4, October 2024 **ISSN : 2985-4768**
Halaman : 1820-1832

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

Melsa Puspita Ningdyah[1], Dede Andi[2]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang,Indonesia, 15415

E-mail: melsapuspita07@gmail.com[1] , dosen02463@unpam.ac.id[2]

Abstract

This study is to determine whether there is an influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance both partially and simultaneously. This research was conducted using quantitative methods involving 79 employees as samples. With data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study, namely the variables of Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance, obtained a multiple regression equation (Y) = 5.202 + 0.149€ + 0.714X2 + e. The regression coefficient value on the employee performance variable 5.202 concludes that if the Organizational Culture (X1) and Work Discipline (X2) remain (no change) then the consistency value of Performance (Y) is 5.202. concluded that if the Organizational Culture (X1) and Work Discipline (X2) remain (no change) then the consistency value of Performance (Y) is 5,202. The statistical results of the t test there is a positive and significant effect of Organizational Culture on employee performance. based on the table that the tcount is 9.179> ttable 1.995 or significantly 0.000 <0.05 so partially there is a positive and significant effect of Organizational Culture (X1) on employee performance (Y). Based on the table that the tcount is 14.293> ttable 1.995 and significantly 0.000 <0.05, thus partially there is a positive and significant effect of Work Discipline (X2) on employee Performance (Y). And, the results of statistical calculations show the value of f-count 105.927> f-table 3.117 using a significance limit of 0.05. It can be said that the hypothesis which states that simultaneously the variables of Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2) have an influence on employee performance (Y).

Keywords: Organizational Culture; Work Discipline; Performance

Abstrak

Penelitian ini untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 79 pegawai sebagai sampel. Dengan analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian kali ini yaitu pada variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai diperoleh persamaan regresi berganda (Y) = 5,202 + 0,149€ + 0,714X2 + e. Nilai koefisien regresi pada variabel Kinerja pegawai 5,202 menyimpulkan bahwa jika Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja (Y) sebesar 5,202 Berdasarkan tabel bahwa thitung 9,179 > ttabel 1,995 atau secara signifikan 0,000 < 0,05 demikian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y) pegawai. Berdasarkan tabel bahwa thitung 14,293 > ttabel 1,995 dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pegawai. Dan, hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f-hitung 105,927 > f-tabel 3,117 dengan menggunakan batas signifikasi 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan

bahwa simultan variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam Sebagai makhluk sosial dan kolaboratif, manusia selalu berkomunikasi satu sama lain. Oleh karena itu, agar ada wadah untuk mengumpulkan atau memungkinkan manusia untuk berkolaborasi dan bersosialisasi, sebuah organisasi harus ada.

Sekelompok individu dengan tujuan bersama dan sarana untuk mencapainya merupakan sebuah organisasi. Organisasi secara konstan mendorong anggotanya untuk meningkatkan kinerja mereka karena keberhasilan organisasi terkait dengan kualitas kerja anggotanya. Ketika kita berbicara tentang kinerja pegawai, kita mengacu pada produk akhir dari pekerjaan mereka, kinerja pegawai dapat dievaluasi berdasarkan hasil kerja, tugas, atau kegiatan mereka dalam jangka waktu tertentu. Menurut Notoatmodjo (2009: 124) dalam Jurnal (Dunggio, 2020)

Balai besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) merupakan Lembaga Pemerintah Nonkementerian Indonesia yang mempunyai kewajiban dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Tugas dan fungsi BMKG tercantum pada perundang-undangan UU RI NO 31 tahun 2009. Diantaranya yaitu, BMKG berfungsi untuk menyampaikan informasi dan peringatan dini. Jika terjadi bencana yang disebabkan oleh variabel geofisika, meteorologi, atau iklim, BMKG bertanggung jawab, antara lain, untuk menginformasikan kepada masyarakat dan pihak-pihak yang berwenang dan terkait tentang situasi dan mengeluarkan peringatan dini.

Salah satu aset perusahaan yang paling berharga adalah departemen sumber daya manusia, yang sangat penting bagi keberhasilan bisnis. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memiliki departemen Sumber Daya Manusia yang prima. SDM bertanggung jawab untuk menilai seberapa baik bisnis berjalan dalam kaitannya dengan tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, fungsi sumber daya manusia akan ditingkatkan untuk lebih memfasilitasi operasi organisasi atau perusahaan sehari-hari. Keberhasilan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan jika kinerja dikelola oleh perusahaan, yang berarti kinerja pegawai harus dipertimbangkan dengan tepat.

Tindakan nyata pekerja sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan yang sebanding dengan tanggung jawab dan peran mereka dalam organisasi adalah apa yang kita maksud ketika kita sedang berbicara tentang kinerja pegawai. Pekerja secara konsisten menunjukkan kinerja yang memadai baik dari segi jumlah maupun kualitas. Kinerja menurut Indrasari (2017) Kinerja individu, bidang, atau departemen adalah titik di mana mereka telah menyelesaikan tugas yang ditugaskan dalam batasan-batasan bakat mereka sendiri dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil penilaian kinerja pegawai bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan SDM baru, dalam hal pengembangan pegawai apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen pegawai baru, seleksi pegawai, promosi pegawai untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada pegawai dan sebagainya (Lestari & Afifah, 2021).

Budaya organisasi perusahaan merupakan salah satu dari banyak faktor yang berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas bisnis. Menurut Wibowo (2017), budaya organisasi merupakan teori fundamental yang ada di dalam organisasi untuk membantu mereka mencapai tujuannya. Karena budaya organisasi terkait dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka diharapkan budaya organisasi selalu baik.

Ada ciri khas dari setiap karakter perusahaan yang membedakannya dengan para pesaing. Ciri khas ini dikenal sebagai budaya perusahaan. Budaya perusahaan adalah seperangkat asumsi bersama yang unik tentang apa artinya menjadi anggota tim yang efektif dan bagaimana anggota tim tersebut harus bertindak untuk mencapai tujuan bersama. Semua individu atau kelompok yang

berpartisipasi dalam budaya organisasi harus terbiasa dengan nilai-nilainya dan berupaya menanamkan nilai-nilai tersebut satu sama lain (Dunggio, 2020).

Budaya organisasi dapat berdampak pada pemberdayaan pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Ketika budaya organisasi mendorong anggotanya untuk memberikan yang terbaik dan memanfaatkan peluang yang diberikan kepada mereka, produktivitas di tempat kerja akan meningkat.

Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga diperlukan untuk mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Disiplin, menurut Sutrisno (2019), adalah sarana yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya guna mendorong mereka memperbaiki perilaku dan membantu mereka memahami pentingnya mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja yang tertanam dalam diri mereka. Kepatuhan terhadap peraturan yang relevan harus menjadi kebiasaan bagi pegawai. Bisnis yang terorganisir dengan baik membutuhkan peraturan untuk memandu pekerja dan mengajari mereka cara melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk secara konsisten berusaha memastikan bahwa semua pegawai memahami sepenuhnya dan dapat mengikuti peraturan (Nurjaya, 2021).

Subjek penelitian ini adalah Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Kota Tangerang Selatan yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 79 orang dimana terdapat 1 orang sebagai kepala Balai Besar MKG Wilayah II, 9 orang Kepala Sub Bidang, PMG penyelia 10 orang, 3 orang pegawai bagian pengadministrasian keuangan Balai Besar MKG, 22 orang pegawai bagian PMG muda, 4 orang pegawai Bagian PMG Madya, 12 orang pegawai PMG pertama, 4 orang pegawai PMG pelaksanaan lanjutan, 2 orang pengelola SIMAK BMN, 3 orang pegawai teknisi Instrumen, 3 orang pegawai pengelola akuntansi, 3 orang pegawai pengadministrasian umum, 1 orang pegawai bagian PMG TB, 1 bendahara pengeluaran wilayah dan 1 orang arsiparis pertama. dan beralamat di Jalan H. Abdul Gani No.05, Cemp. Putih, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412.

Terdapat tanda-tanda penurunan kinerja pegawai, seperti banyaknya pekerja yang kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya belum dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh BMKG Wilayah II Tangerang, menurut pengamatan yang dilakukan pada saat pra-penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja.

Sistem kerja suatu perusahaan dan kinerja individu pegawai diatur oleh nilai dan kualitas kinerjanya. Hal ini ditunjukkan oleh keandalan bisnis yang secara teratur menilai operasi mereka dan menerapkan penyesuaian yang diperlukan. Pengukuran Indeks Kinerja karyawan (IKK) merupakan salah satu cara untuk membandingkan dan mengevaluasi tingkat kinerja pegawai, yang merupakan bagian dari upaya peningkatan kualitas kinerja.

Berikut merupakan data kinerja pegawai BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan :

Tabel I Laporan kinerja pegawai pada Balai Besar Metereologi , Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	LAPORAN KINERJA PERIODE 2020 - 2022			
		PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA			
		Semester 1	Semester 2	Indikator Yang Harus Dicapai	Ket
2020	81	7	7	9	TT
2021	83	1	1	5	TT
2022	79	1	4	6	TT
2023	79	4	1	10	TT

Sumber : lembaga BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian indikator kinerja dalam kurun waktu 4 tahun terakhir yaitu 2020-2023. Dimana target kinerja pegawai BMKG dinilai melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang diperoleh. Dimana hasil Penilaian SKP yang dicapai oleh Kantor BMKG. Dengan target yang dicapai oleh kantor BMKG wilayah II yaitu masih belum memenuhi target indikator kinerja dimana dalam hal tersebut dapat dikategorikan "Tidak Tercapai". Sehingga masih banyak hal yang perlu dilakukan oleh kantor BMKG Wilayah II Tangerang Selatan agar hasil kinerja pegawai semakin meningkat.

JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation
Vol. 2, No. 4, October 2024 **ISSN : 2985-4768**
Halaman : 1820-1832

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus menempuh beberapa cara guna meningkatkan kinerja karyawan misalnya, melalui Budaya organisasi yang diciptakan oleh kantor BMKG wilayah II guna membantu merealisasikan tujuan organisasi dengan baik. Berikut budaya organisasi yang diterapkan di BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan:

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan budaya organisasi yang telah dibangun oleh kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan untuk mencapai tujuan mereka. Di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan, budaya kerja yang diterapkan adalah sebagai berikut:

Tabel II Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Budaya Organisasi pegawai pada Balai Besar Metereologi , Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan pada Tanggal 24 November 2023

No.	Indikator	Responden	Persentase
1.	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	8	40%
2.	Perhatian terhadap detail	11	55%
3.	Beorientasi kepada hasil	13	55%
4.	Berorientasi kepada manusia	8	40%
5.	Berorientasi kepada tim	14	70%
6.	Sikap agresif	7	35%
7.	Stabilitas	17	85%
Rata – rata		78	54,28%

Sumber : pra-survei 2023

Budaya organisasi yang diterapkan oleh BMKG Wilayah II masih dinilai “Tidak baik”, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Stabilitas yang masuk dalam kategori “Tidak Baik”. Pada hasil pra-survei, yang memilih indikator stabilitas sebesar 17 responden. Berdasarkan hasil pra-survei tersebut dapat dikatakan bahwa stabilitas masih kurang baik karena masih banyak responden yang memilih stabilitas. Dalam membangun iklim organisasi yang stabil, Budaya Organisasi dapat menjadi sebuah kometensi inti sehingga pegawai nantinya dapat bekerja dengan baik dalam lingkungan tersebut (Mathis et all., 2011). Maka, BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan belum memiliki budaya organisasi yang ideal karena pegawai masih kurang memiliki inisiatif dan agresif dalam bekerja.

Budaya perusahaan yang positif dan ketaatan pada jadwal kerja berkontribusi pada pegawai yang produktif. Berikut ini adalah informasi mengenai kedisiplinan di BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan, meskipun sudah ada tata tertib namun masih ada beberapa pegawai yang melanggar :

Tabel III Data Report Potongan Presensi Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Tahun	Hari Kerja	Rata – Rata Jumlah Pegawai	TL	TH	LA	PSW	TOTAL
2020	243	81	184	65	77	7	333
2021	248	83	116	367	168	8	659
2022	243	79	83	239	177	35	534
Rata-Rata	**244**	**81**	**128**	**224**	**141**	**16**	**509**

Sumber:Data Pegawai Absensi BMKG

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa rata rata pegawai yang terkena potongan presensi sebanyak 509 Pegawai selama 3 tahun terakhir dengan rata rata 81 pegawai setiap tahunnya. Dimana diantaranya 128 potongan presensi akibat Terlambat datang ke kantor, 224 Tidak hadir ke kantor, 141 Lalai absensi, dan 16 pulang sebelum waktunya. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa selalu terdapat hasil potongan presensi setiap tahunnya melebihi 100 kategori potongan presensi. Dan dapat disimpulkan hal tersebut menyebabkan kurangnya disiplin kerja sehingga menghambat kinerja pegawai pada lembaga Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019) dalam jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. Hasil dari pengujian menunjukkan hasil dari uji signifikansi secara parsial (Uji-t) yang ditunjukkann, bahwa budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 8,535 dengan

nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai sig. 0.000 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi perum bulog.

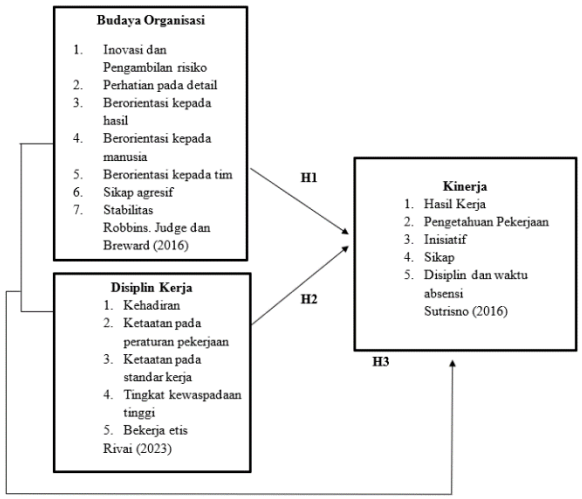
Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Pada variabel disiplin kerja menunjukkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa, nilai Sig variabel kedisiplinan adalah 0,027 < 0,05 pada uji T secara parsial, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja yang dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Nihon Plast Indonesia.

Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Parida Muhni1, R.(2022) Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Statistika Pascasarjana Saburai hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah", maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama–sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung sebesar 71.425 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3.12 Nilai signifikasi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersamasama budaya organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017;60) mengemukakan bahwa. "Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teoru berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting". Berdasarkan proposal yang sudah di skripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat digambarkan kerangka model penelitian seperti gambar berikut:



Gambar I
Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pada gambar kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. $H0_1$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatalogi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan
2. Ha_1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatalogi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan
3. $H0_2$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatalogi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan
4. Ha_2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatalogi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan
5. H03 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatalogi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan
6. Ha_3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatalogi,dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif Menurut Sugiyono (2015:11) "penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih". Menurut Sugiyono (2016:8) "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan samel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Dalam menyusun skripsi ini peneliti melakukan penelitian pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Jl. H. Abdul Gani No.05, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15412.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:215) "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan populasi sebanyak 79 Pegawai pada lembaga BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

Sampel

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam peneitian ini adalah seluruh pegawai di lembaga BMKG Wilayah II Tangerang Selatan yang berjumlah 79 Pegawai.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisi Data adalah metode analisis data yang digunakan melibatkan penggunaan perhitungan statistik. Langkah-langkah yang akan diambil dalam proses analisis data untuk pengujian adalah Analisis Deskriptif, Uji Instumen, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, Uji Koefisien Determinasi (R2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel IV Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Ket
1	X1.1	0,785	>	0,184	Valid
2	X1.2	0,768	>	0,184	Valid
3	X1.3	0,851	>	0,184	Valid
4	X1.4	0,800	>	0,184	Valid
5	X1.5	0,879	>	0,184	Valid
6	X1.6	0,771	>	0,184	Valid
7	X1.7	0,823	>	0,184	Valid
8	X1.8	0,820	>	0,184	Valid
9	X1.9	0,789	>	0,184	Valid
10	X1.10	0,865	>	0,184	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas 0,184 atau (r hitung > r tabel), kuesioner dianggap asli jika semua kondisi berikut terpenuhi. Karena semua komponen pada tabel di atas dianggap valid karena r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan yang dilakukan terhadap variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan temuan yang sangat baik. Hal ini membuat instrumen survei layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel V Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Ket
1	X2.1	0,803	>	0,184	Valid
2	X2.2	0,787	>	0,184	Valid
3	X2.3	0,885	>	0,184	Valid
4	X2.4	0,806	>	0,184	Valid
5	X2.5	0,841	>	0,184	Valid
6	X2.6	0,881	>	0,184	Valid
7	X2.7	0,834	>	0,184	Valid
8	X2.8	0,862	>	0,184	Valid
9	X2.9	0,722	>	0,184	Valid
10	X2.10	0,864	>	0,184	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas 0,184 atau (r hitung > r tabel), kuesioner dianggap valid jika semua kondisi berikut terpenuhi. Karena semua

komponen pada tabel di atas dianggap valid, maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan temuan yang sangat baik. Hal ini membuat instrumen survei layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel VI Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Ket
1	Y.1	0,786	>	0,184	Valid
2	Y.2	0,862	>	0,184	Valid
3	Y.3	0,817	>	0,184	Valid
4	Y.4	0,802	>	0,184	Valid
5	Y.5	0,841	>	0,184	Valid
6	Y.6	0,716	>	0,184	Valid
7	Y.7	0,776	>	0,184	Valid
8	Y.8	0,849	>	0,184	Valid
9	Y.9	0,799	>	0,184	Valid
10	Y.10	0,811	>	0,184	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas 0,184 atau (r hitung > r tabel), kuesioner dianggap asli jika semua kondisi berikut terpenuhi. Karena semua komponen pada tabel di atas dianggap asli, maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan yang dilakukan terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan temuan yang sangat baik. Hal ini membuat instrumen survei layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel VIII Rangkuman Uji Reliabilitas Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X101	32,6582	48,843	,731	,939
X102	32,5190	49,432	,712	,940
X103	32,5570	47,711	,811	,935
X104	32,7975	47,830	,744	,939
X105	32,4177	47,067	,845	,934
X106	32,6456	48,796	,711	,940
X107	32,5570	47,711	,773	,937
X108	32,5190	47,971	,771	,937
X109	32,6962	49,650	,741	,939
X110	32,5696	48,966	,834	,935

Sumber : Hasil Olah Data *SPSS Versi 26*

Dari hasil tabel di atas, semua pernyataan variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan perhitungan uji reliabilitas untuk variable Budaya Organisasi diolah dengan program SPSS versi 26 bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel VII Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	10

Sumber : Hasil Olah Data *SPSS Versi 26*

Hasil uji reliabilitas tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang berhubungan dengan budaya organisasi memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu 0,943. Dengan demikian, semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Tabel IX Rangkuman Uji Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X201	34,6203	45,957	,748	,945
X202	34,7215	45,973	,727	,946
X203	34,6076	44,344	,849	,940
X204	34,6076	46,934	,758	,944
X205	34,5190	46,509	,801	,942
X206	34,5696	45,428	,848	,940
X207	34,4557	47,097	,795	,942
X208	34,5190	46,227	,827	,941
X209	34,4937	48,202	,659	,948
X210	34,4177	47,144	,833	,941

Sumber : *SPS* Hasil Olah Data *SPSS Versi 26S Versi 26*

Berdasarkan Tabel, seluruh pernyataan memiliki nilai Cronbach Alpha untuk variabel Disiplin Kerja yang lebih dari 0,60. Lihat tabel di bawah ini untuk melihat nilai *Cronbach Alpha* variabel Disiplin Kerja sebagai hasil uji reliabilitas secara lengkap. peneliti menggunakan SPSS versi 26 untuk menganalisa data :

Tabel X Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	10

Sumber : Hasil Olah Data *SPSS Versi 26*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua ide yang mengukur setiap variabel kuesioner adalah reliabel. Hal ini dikarenakan semua variabel yang berhubungan dengan budaya organisasi memiliki *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, yaitu 0,943.

Tabel XI Rangkuman Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja (Y)

JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation
Vol. 2, No. 4, October 2024 **ISSN : 2985-4768**
Halaman : 1820-1832

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	34,1392	44,634	,732	,934
Y02	34,0633	44,522	,829	,930
Y03	34,1646	44,114	,769	,932
Y04	34,2405	44,057	,748	,933
Y05	34,2152	43,171	,795	,931
Y06	34,3418	45,151	,643	,938
Y07	34,3418	44,177	,714	,935
Y08	34,2152	44,094	,810	,930
Y09	34,2152	44,889	,750	,933
Y10	34,2911	44,055	,761	,932

Sumber : Hasil Olah Data *SPSS Versi 26*

Berdasarkan tabel diatas untuk daftar semua pernyataan yang menggunakan variabel kinerja dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Untuk semua uji reliabilitas yang mencakup variabel Kinerja, nilai Cronbach Alpha dihitung dengan menggunakan SPSS Versi 26, dan hasilnya ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel XII Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

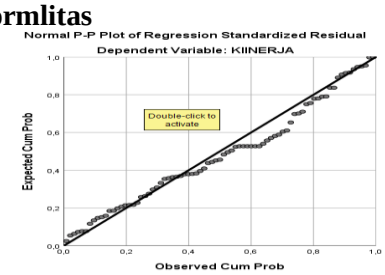
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,939	10

Sumber : Hasil Olah Data *SPSS Versi 26*

Tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas; semua faktor kinerja memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0.60, dengan rata-rata 0.939, sehingga dapat dikatakan bahwa konsep pengukuran kuesioner sudah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normlitas



Sumber : Hasil *SPSS Versi 26*

Gambar II Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Pada pengujian putaran kedua, nilai yang dihitung divalidasi dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (KS). Jika Anda ingin mengetahui apakah suatu distribusi terdistribusi secara normal atau jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 Anda dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Alat statistik ini dapat memberi tahu Anda apakah sampel mewakili populasi atau mengikuti distribusi tertentu. Gambar uji Kolmogorov Smirnov (KS) dilampirkan oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 26 :

Tabel XIII Uji Kolmogrov Smirnov (KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,78659891
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,043
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil *SPSS Versi 26*

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan nilai signifikan sebesar 0,080. Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1), dan Kinerja (Y) semuanya memiliki nilai yang signifikan, yang memberikan kepercayaan pada distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel XIV Hasil Uji Multikolinearitas

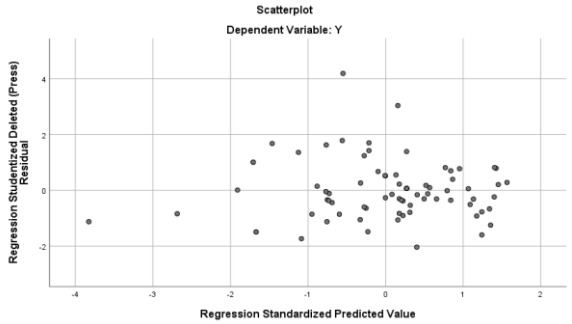
Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,202	2,311		2,251	,027		
	BUUDAYA ORGANISASI	,149	,089	,156	1,671	,099	,399	2,505
	DISIPLIN KERJA	,714	,091	,731	7,839	,000	,399	2,505
a. Dependent Variable: KIINERJA								

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada tabel, nilai VIF dari semua variabel independen dalam penelitian ini kurang dari 10. Secara spesifik, nilai VIF untuk Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja masing-

masing sebesar 2,505 dan 0,399. Hal ini membuktikan bahwa variabel-variabel independen dalam pengujian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dan tidak terkendala dengan cara apapun. Untuk menjamin hasil yang tepat, pengujian telah dihitung dengan cermat.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil SPSS Versi 26
Gambar III Grafik Scatterplot

Hasil Output Uji Scatterplot di atas terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun dibawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkam tidak terjadi Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel XV Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,202	2,311		2,251	,027
	Budaya Organisasi	,149	,089	,156	1,671	,099
	Disiplin Kerja	,714	,091	,731	7,839	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber :SPSS Versi 26

Persamaan berikut untuk regresi linier berganda diperoleh, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas: Y = 5,202 + 0.149X1 + 0,714X2 + e
Signifikansi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

a. B = 5,202 menyatakan bahwa nilai Kinerja (Y) adalah sebesar 5,202 tanpa adanya perubahan pada Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).
b. b1 = menyimpulkam bahwa jika Budaya Organisasi (X1) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,149 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai disiplin kerja
c. b2 = 0,714 menyimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja (X2) bertambah, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,714 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Budaya Organisasi (X1)

Analisis Korelasi (R)

Tabel XVI Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Correlations

		BUDAYA ORGANISASI	KINERJA
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,723**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	79	79
KINERJA	Pearson Correlation	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	79	79
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : SPSS Versi 26

Variabel tersebut memiliki tingkat korelasi yang baik, sesuai dengan hasil uji parsial pada tabel, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,723 yang berada di kisaran 0,600 - 0,799.

Tabel XVII Hasil Uji Korelasi Secara Parsial – Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Correlations

		DISIPLIN KERJA	KINERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,852**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	79	79
KINERJA	Pearson Correlation	,852**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	79	79

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,852 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel XVIII Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Simultan – Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858[a]	,736	,729	3,83610
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI				

Sumber : SPSS Versi 26

Hasil dari uji koefisien simultan menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.858, atau 85%, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dari kisaran 0,800 hingga 1,000, kita dapat menyimpulkan bahwa X1, Budaya Organisasi, dan X2, Disiplin Kerja, memiliki hubungan positif yang sangat signifikan yang mempengaruhi Y, Kinerja, sebesar 85%.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel XIX Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858[a]	,736	,729	3,83610
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber : SPSS Versi 26

Konsisten dengan hasil proses determinasi, koefisien determinasi yang dihitung (R2) adalah 73,6%. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja dan budaya organisasi menjelaskan 73,6% dari variasi variabel kinerja pegawai, sementara faktor-faktor seperti pelatihan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan produktivitas menjelaskan 26,4% sisanya.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XX Hasil Uji t / Parsial antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,990	2,788		4,660	,000
	Budaya Organisasi	,691	,075	,723	9,179	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber :SPSS Versi 26

Hipotesis pertama yang diuji adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara budaya organisasi (X1) dan kinerja (Y). Kita dapat menerima Ha dan menolak Ho berdasarkan data tabel, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (thitung 9.179 > ttabel 1.995 atau signifikan 0.000 < 0.05).

Tabel XXI Hasil Uji t / Parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,070	2,278		2,665	,009
	Disiplin Kerja	,832	,058	,852	14,293	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : SPSS Versi 26

Hipotesis kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja. Mengingat nilai t hitung (14,293) melebihi nilai t tabel (1,995) dan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel tersebut secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XXII Hasil Uji F / Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3117,560	2	1558,780	105,927	,000[b]
	Residual	1118,390	76	14,716		
	Total	4235,949	78			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi

Sumber : SPSS Versi 26

Untuk menentukan berapa banyak faktor independen yang mempengaruhi variabel dependen, seseorang dapat menggunakan uji F. Pada tingkat signifikansi 0,05, nilai f-hitung adalah 105,927 > f-tabel 2,725 , menurut perhitungan statistik. Hipotesis menyatakan bahwa simultan pada variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai persamaan regresi Y = 5,202 + 0,149 X1 dan koefisien korelasi 0,723 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel dalam penelitian ini. Kuantitas determinasi atau kontribusi pengaruhnya73,6% dari total, sementara elemen-elemen lain 26,4%. Nilai t hitung (9,179 > 1,995) melebihi nilai t tabel, sesuai dengan uji hipotesis. Penolakan H0 dan penerimaan H1 mengimplikasikan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah Y = 5,202 + 0,714X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,852 Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,736 atau 73,6%, dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan nilai sisa sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (14,293 > 1,995). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H2 diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil persamaan regresi Y menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. hasil penjumlahan dari 5,202, 0,149X1, dan 0,714X2. Koefisien korelasi, yang mengukur sejauh mana variabel dependen dan independen berkorelasi, ditemukan sebesar 0,858. Sederhananya, ada hubungan yang kuat antara keduanya. Dengan variabel-variabel lain yang membentuk . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan adalah 73,6 % sementara 26,4% terakhir dipengaruhi oleh variabel tambahan. Uji hipotesis memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (105,297> 3,117). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 26 maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Persamaan regresi menunjukkan bahwa Y = 5,202 + 0,149 X1 dan nilai korelasi sebesar 0,723 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi adalah 0,736 atau 73,6%, dan uji hipotesis menunjukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (9.179 lebih besar dari 1.995) dengan taraf signifikan 0.000 < 0.05, dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai.
2. Persamaan regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Persamaan regresi menunjukkan bahwa Y = 5,202 + 0,714 X2 dan nilai korelasi sebesar 0,852 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien

determinasi adalah 0,736 atau 73,6%, dan uji hipotesis menunjukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabe}l (14,293.> 1,995) dengan taraf signifikan 0.000 < 0.05. Oleh karena Jadi dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sangat signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi, di mana Y = 5,202 + 0,149 X1+ 0,714 X2, dan nilai korelasi sebesar 0,858 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi untuk uji hipotesis adalah 0,736 atau 73,6%, sedangkan Fhitung adalah 105,927 > Ftabel ,3,117 dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegwai

DAFTAR PUSTAKA

[1] Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

[2] Mngkunegara. A.P (2017). *Sumber Daya Manusia, Cetakan ke dua belas.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

[3] Aprilianti, R, dan Syarifuddin, (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan *Kota Bandung, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9, (2),357-358.

[4] Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *7*(1), 1–9. https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114

[5] Prasetyo E.T. dan Puspa Marlina (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawa*i Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3, (1),21-30

[6] Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-10.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

[7] Fariska, D dan , Kirana, dan Didik Subiyanto (2022), Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap efektifitas kerja dengan disiplin kerja sebagai Variabel Intervening. Coppettition, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *8*(1) 250-258,

[8] Gandung, Muhammad (2019) *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru (Study Kasus pada yayasan pendidikan Darussalamiputat, Kota Tangerang Selatan*, jurnal Ilmiah, Vol 7, No. 1,

[9] Putra G.S. dan Jhon Fernos (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 3 Nomor 2 Juli 2023

[10] Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *2*(1), 215. https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462

[11] Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT Buku Seru.

[12] Hasibuan, Jasman Saripuddin, dan Beby Silvya (2019), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Prosiding Seminar Nasional, *2*, (1).

[13] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

[14] Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

[15] Ichsan, Reza Nurul, dan Eddi Surianta, Lukman Nasution (2020), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM) – I Bukit Barisan Medan, *Jurnal Darma Agung*, *28* (2), (187-210)

[16] Meutia K.I dan Cahyadi Husada (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. J*urnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Fakultas Ekonomi UNIAT 4, (1) Februari 2019: 119 - 126

[17] Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis 3*(1), 93–110. https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279

[18] Monalisa Ibrahim dan Eviyanti (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca*

Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. 8 (1)| Edisi Februari

[19] Nasir, Munawir, Taufan R.R , Fadhil M, dan Syahnur H 2021, *P*engaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Akuntansi Manajemen, 18* (1), ,Hal 71-83

[20] Nunu Nurjaya (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*, Jurnal Ilmiah Nasional 3* (1) hal 78-82.

[21] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI:* Jurnal Ilmiah Nasional, *3*(1), 60–74. https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361

[22] Pasaribu, S. E. (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budayakerja.* Medan : USU Press.

[23] Robbins, S. P. (2016). *Essential of Organizational Behavior*. Canada: Person Canada, Inc.

[24] Rahayu .S (2015). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Nafasindo Medan. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*, 1–59.

[25] Aprilianti R dan Syarifuddin (2022). *P*engaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo 9* (2),

[26] Rosvita, Vivin, Setyowati E, & Zaenal Fanani (2017) "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai",* Jurnal Farmasi, *1* (1), 14-20

[27] Sunarto, A. (2020). *P*engembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407.

[28] Sutoro, M., Mawardi, S dan Endang S, (2020) Pengaruh Kepemimpinan,Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, J*urnal Of Reflection : Economic, Accounting, Management adnd Business* (3).4

[29] Syaifuddin, Yusniar, Fajar Rezeki Ananda Lubis, Dessy Anggraeni dan Nasib (2023). *Memahami Faktor Penentu dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

[30] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja: PT. Refika Aditama.