



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

The Influence of Organizational Culture and Physical Work Environment on the Performance of Employees at the Regional II Tangerang Selatan Meteorology, Climatology, and Geophysics Center

Muhamad Sofiul Huda¹, Budhi Prabowo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : sofiulhuda769@gmail.com¹, dosen02034@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 08-05-2026

Revised : 10-05-2026

Accepted : 12-05-2026

Published : 14-05-2026

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and physical work environment on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics (BBMKG) Region II South Tangerang. The research method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling with a total of 80 employees as respondents. The analysis in this study used the SPSS program version 27. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests (t-tests and F-tests). The results showed that organizational culture had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 35.0% and the hypothesis test obtained a calculated t value > t table (6.482 > 1.990). The physical work environment had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 43.3% and the hypothesis test obtained a calculated t value > t table (7.714 > 1.990). Simultaneously, organizational culture and the physical work environment significantly influence employee performance with the regression equation $Y = 8.296 + 0.309X_1 + 0.487X_2$. The coefficient of determination is 51.2%, while the remaining 48.8% is influenced by other factors outside this study. The results of the hypothesis test obtained a calculated F value > F table (40.312 > 3.12).

Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 80 pegawai. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 27. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 35,0% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,482 > 1,990). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (7,714 > 1,990). Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,296 + 0,309X_1 + 0,487X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,2%,



sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel ($40,312 > 3,12$).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab utama dalam melaksanakan pengamatan, analisis, dan distribusi informasi terkait meteorologi, klimatologi, kualitas udara, serta geofisika di Indonesia. Sebagai entitas yang berfungsi krusial dalam menyediakan data dan informasi mengenai cuaca dan iklim untuk masyarakat, BMKG dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi di bidang meteorologi dan klimatologi, BMKG harus memastikan bahwa sumber daya manusianya memiliki keterampilan yang selalu diperbarui agar mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman dan memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat.

Dalam mengatasi berbagai tantangan di tingkat global dan meningkatnya kebutuhan pelayanan publik, BMKG telah melaksanakan sejumlah strategi untuk memperkuat elemen komunikasi serta membangun budaya organisasi yang kuat. Inisiatif ini ditujukan agar hubungan antar pegawai berlangsung dengan baik dan terwujud suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BMKG. Dengan demikian penelitian ini akan meneliti pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, khususnya terkait efektivitas kinerja, mutu pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, diharapkan BMKG dapat meningkatkan kualitas pegawainya secara maksimal. Upaya seperti penguatan komunikasi internal dan pembangunan budaya organisasi yang positif menjadi aspek penting untuk menggali potensi pegawai, meningkatkan kompetensi, serta menciptakan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi maupun dinamika lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi, arahan, dan koordinasi tersampaikan dengan jelas, sehingga meminimalkan kesalah pahaman dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, budaya organisasi yang kondusif mendorong terciptanya nilai, norma, serta etos kerja yang sejalan dengan visi dan misi lembaga. Dengan demikian, strategi pengelolaan pegawai melalui komunikasi dan budaya organisasi yang baik akan memperkuat daya saing BMKG, mempercepat pencapaian tujuan lembaga, serta memastikan setiap individu berkontribusi secara optimal sesuai dengan peran dan fungsinya.

Sebagai lembaga pemerintah non-kementerian yang memiliki peranan penting dalam penyediaan data cuaca, iklim, dan geofisika, BMKG memegang tanggung jawab yang besar untuk menjaga keselamatan masyarakat serta mendukung keberlanjutan berbagai sektor pembangunan. Dengan demikian, peningkatan efisiensi kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting. Kinerja pegawai di BMKG dapat dinilai melalui indikator seperti kecepatan dan ketepatan dalam menyampaikan informasi, kualitas analisis data terkait cuaca serta gempa bumi, dan kemampuan teknis dalam mengoperasikan alat-alat canggih yang mendukung sistem pemantauan serta peringatan dini.



Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai dalam suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Tabel 1. 1 Data kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan Tahun 2022 - 2025

No	Aspek Penilaian	Target	Skor penilaian			Rata - Rata	Ket
			2022	2023	2024		
1	Kualitas Kerja	100%	80	90	85	86	Baik
2	Kuantitas Kerja	100%	83	87	80	83	Baik
3	Pengetahuan Kerja	100%	85	85	85	85	Baik
4	Pelaksanaan Kerja	100%	86	85	80	84	Baik
5	Tanggung Jawab	100%	80	83	80	81	Baik

Sumber: Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Berdasarkan Tabel 1.1, kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan kerja, dan tanggung jawab. Dari keseluruhan indikator tersebut dapat diketahui bahwa capaian kinerja pegawai selama periode 2022 sampai dengan 2024 menunjukkan hasil yang cukup baik, namun belum sepenuhnya mencapai target kinerja 100% yang telah ditetapkan oleh organisasi

Tabel 1. 3 Data Hasil Pra Survei Budaya Organisasi Balai Besar Meteorologi Klimatologi Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan Tahun 2025

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawab Responden			
			Ya	%	Tidak	%
1	apakah pegawai memiliki kewenangan saat bekerja.	30	26	86,7%	4	13,3%
2	apakah para pegawai peka terhadap kebutuhan customer dalam bekerja.	30	12	40%	18	60%
3	apakah pegawai dapat memberi dukungan dalam bekerja.	30	18	60%	12	40%
4	apakah pegawai memiliki komunikasi yang terbuka dalam bekerja.	30	6	20%	24	80%
5	apakah pegawai berani menghadapi resiko dalam bekerja.	30	8	26,7%	22	73,3%

Sumber: Data Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, (2025)

Tabel yang disajikan menunjukkan hasil survei budaya organisasi di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan pada tahun 2025. Berdasarkan survei, mayoritas pegawai (86,7%) merasa memiliki kewenangan dalam pekerjaan mereka, sementara sebagian kecil (13,3%) tidak merasa demikian. Semua pegawai (100%) mengaku peka terhadap kebutuhan pelanggan, yang menunjukkan tingkat kesadaran yang tinggi terhadap



pelayanan costumer. Selain itu, seluruh responden (100%) menyatakan dapat memberikan dukungan dalam pekerjaan, mencerminkan adanya kerjasama yang solid di antara pegawai. Namun, meskipun komunikasi terbuka cukup baik, hanya 80% pegawai yang merasa memiliki komunikasi yang terbuka dalam bekerja, sementara 20% merasa kurang terbuka dalam hal ini. Terakhir, terkait dengan keberanian menghadapi risiko, mayoritas pegawai (73,3%) merasa tidak berani menghadapi risiko dalam pekerjaan, menunjukkan adanya kekhawatiran terhadap potensi risiko yang ada. Secara keseluruhan, meskipun terdapat banyak aspek positif seperti kewenangan, dukungan, dan kepedulian terhadap pelanggan, masih terdapat area yang perlu ditingkatkan, seperti komunikasi terbuka dan keberanian menghadapi risiko.

Tabel 1. 4 Data Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Fisik Balai Besar Meteorologi Klimatologi Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan Tahun 2025

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawab Responden			
			Ya	%	Tidak	%
1	Kurangnya pencahayaan tidak pernah menghambat pekerjaan saya.	30	18	60%	12	40%
2	Suhu ruangan kerja tidak terlalu panas maupun terlalu dingin.	30	16	53%	14	47%
3	Fasilitas keselamatan kerja tersedia dengan baik di tempat kerja.	30	20	67%	10	33%
4	Sarana dan prasarana kerja tersedia sesuai kebutuhan pekerjaan.	30	17	57%	13	43%
5	Kombinasi warna ruangan mendukung suasana kerja yang kondusif.	30	19	63%	11	37%

Sumber: *Data Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, (2025)*

Tabel yang disajikan menunjukkan hasil survei lingkungan kerja fisik di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan pada tahun 2025. Sebagian besar pegawai (60%) mengungkapkan bahwa kurangnya pencahayaan tidak pernah menghambat pekerjaan mereka, meskipun ada 40% yang merasa pencahayaan tersebut menjadi kendala. Terkait suhu ruangan, lebih dari setengah pegawai (53%) merasa suhu ruangan tidak terlalu panas atau terlalu dingin, namun hampir setengahnya (47%) merasakan ketidaknyamanan suhu tersebut. Sebagian besar responden (67%) merasa fasilitas keselamatan kerja tersedia dengan baik di tempat kerja, meskipun ada 33% yang merasa fasilitas tersebut kurang memadai. Mengenai sarana dan prasarana kerja, 57% pegawai merasa tersedia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, namun 43% lainnya merasa sarana dan prasarana tersebut belum mencukupi. Terakhir, terkait dengan kombinasi warna ruangan, mayoritas pegawai (63%) merasa bahwa warna ruangan tidak mendukung suasana



kerja yang kondusif, yang menunjukkan adanya kebutuhan untuk perbaikan dalam desain ruang kerja. Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa aspek yang dianggap sudah memadai, terdapat area yang perlu perhatian lebih lanjut, seperti suhu ruangan dan desain warna ruangan yang lebih mendukung produktivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, kebiasaan, kepercayaan, dan pola perilaku yang diterima dan dijalankan oleh seluruh anggota dalam sebuah organisasi. Emron Edison (2020:117) mengemukakan Budaya organisasi merupakan hasil proses meleburnya gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Nitisemito (2020:53) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan ini misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris



yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan hasil uji validitas Budaya Organisasi tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai R hitung $>$ R table 0,219. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Budaya Organisasi adalah valid. Sehingga tidak ada pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian
2. Berdasarkan hasil uji validitas Lingkungan Kerja Fisik tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai R hitung $>$ R table 0,219. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah valid. Sehingga tidak ada pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian
3. Berdasarkan hasil uji validitas Kinerja Pegawai tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai R hitung $>$ R table 0,219. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Kinerja Pegawai adalah valid. Sehingga tidak ada pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's	Keterangan
Budaya Organisasi	0,680	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,646	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,703	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah Dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai, memiliki nilai cronbach's alpha $>$ 0,600. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya



Uji Normalitas

Tabel 4. 13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.3095297
	Std. Deviation	3.21111634
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.072
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.092
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.		

Sumber: Data diolah Dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 hasil uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogrove-smirnov test* diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2- tailed) sebesar 0,092 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.708	1.413
	Lingkungan Kerja Fisik	.708	1.413
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Data diolah Dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,708 < 1 dan nilai VIF Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik sebesar 1,413 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terbebas dari gejala multikolinieritas



Uji Autokorelasi

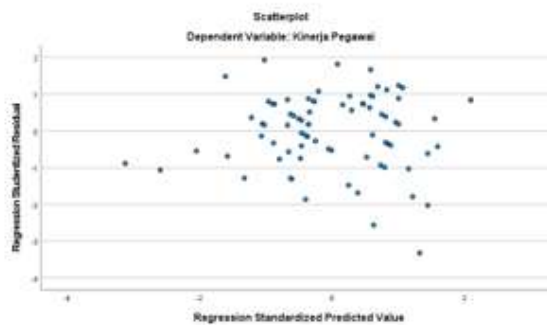
Tabel 4. 16 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.512	.499	2.89813	1.866
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah Dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,866 yang artinya nilai tersebut berada diantara interval 1,550-2,460. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 pengujian heterokedastisitas pada grafik *scatter plot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat dsimpulkan tidak terdapat gangguan heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 19 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.296	3.713		2.234	.028
	Budaya Organisasi	.309	.088	.334	3.524	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.487	.097	.478	5.045	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah Dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.19, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,296 + 0,309X_1 + 0,487X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



- a. Nilai konstanta sebesar 8,296 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,296 poin
- b. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,309 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,309 poin
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,487 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,487 poin

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23 Koefisien Korelasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.499	2.89813
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi				

Sumber: Data diolah Dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.23 hasil uji budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variable budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,715. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600 – 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai(Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26 Koefisien Determinasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.499	2.89813
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi				

Sumber: Data diolah Dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.26 hasil uji koefisien determinasi budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,512 yang artinya variabel Budaya Organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



Uji Hipotesis

Tabel 4. 27 Uji T Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.650	3.547		5.258	.000
	Budaya Organisasi	.549	.085	.592	6.482	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah Dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai T hitung 6,482 > T table 1,990 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Tabel 4. 28 Uji T Parsial (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.512	3.646		3.706	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.671	.087	.658	7.714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah Dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.28 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai T hitung 7,714 > T table 1,990 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan



Tabel 4. 29 Uji F Hitung Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.250	2	338.625	40.316	.000 ^b
	Residual	646.737	77	8.399		
	Total	1323.987	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi						

Sumber: Data diolah Dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.29 hasil uji F hitung simultan, diperoleh nilai F hitung 40,316 > F tabel 3,12 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai T hitung 6,482 > T tabel 1,990 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai T hitung 7,714 > T tabel 1,990 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai F hitung 40,316 > F tabel 3,12 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2020). *Manajemen Berbasis Kinerja*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2021). *Metode Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Amri, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. (Memuat pemikiran Sagara).
- Daslim, C. (2023). *Manajemen Strategik dan Kebijakan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi Komala Sari, Sirajuddin (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia di Kabupaten Bekasi*. Jurnal



- Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Volume 2, Number 1, Maret, 2025, pp. 45-54 P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884. Universitas Pamulang.
- Dhiba Labibah Ardeliana dan Muhammad Gandung (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padapt Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara*. Journal of Research and Publication Innovation. Vol. 2, No. 4, October 2024. Halaman: 3200-3211 ISSN: 2985-4768. Universitas Pamulang.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Strategis: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatihah Nurul Ilmi dan Achmad Ludvy (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan*. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation. Vol. 2, No. 3, July 2024, Halaman: 2285-2293, ISSN: 2985-4768. Universitas Pamulang.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27*.
- Handayani, S. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hariandja, M. T. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasmin, & Jumiaty, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. (Memuat pemikiran Kaehler & Grundei).
- M. Hilman Zainuri, Sri Rahayu, Soffi Soffiatun (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Sasmita Jaya Staf Universitas Pamulang Tangerang Selatan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi. Vol. 13 No.1 Tahun 2025, Hal. 69-77. P-ISSN:2337-652x E-ISSN:2598-3252. Universitas Pamulang.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mita dan Dewi Lestari (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smk Pgri Maja Kabupaten Lebak-Banten*. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation. Vol. 2, No. 4, October 2024. Halaman: 981-993, ISSN: 2985-4768. Universitas Pamulang.
- Mitchell, T. R. (2020). *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Muammar Khadafi, Ana Septia Rahman (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Trans Persada Parung Bogor*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 1, Nomor 2, April 2024 p:141-148 e-ISSN: 3032-6168. Universitas Pamulang.
- Muhamad Imam Sofisa dan Paeno (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Area Indofood Kota Tangerang*. Jurnal Intelék dan Cendikiawan Nusantara. Vol: 2 No: 4, Agustus –September 2025, E-ISSN: 3046-4560. Universitas Pamulang.
- Narimawati, U. (2021). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasir, M. (2021). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Ni Nyoman Devi Arysta dan Irfan Rizka Akbar (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat*. Journal of Research and Publication Innovation. Vol. 1, No. 4, October 2023, Halaman: 1322-1332, ISSN: 2985-4768. Universitas Pamulang.
- NitiseMITO, A. S. (2020). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, R. (2021). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rivai, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 27*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Siagian, S. P. (2023). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY. Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Siswanto, H. B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Zaffira dan Siska Yunanti (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan*. Journal of Research and Publication Innovation. Vol. 2, No. 3, July 2024. Halaman: 2184-2195 ISSN: 2985-4768. Universitas Pamulang