

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH II CIPUTAT

Endang Sugiarti
Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
endangsugiarti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kedisiplinan pegawai, untuk mengetahui Kinerja pegawai dan Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif karena data penelitian menggunakan angka untuk menyimpulkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bagian Kepegawaian dan Persuratan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II. Untuk Penelitian kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Populasi penelitian ini adalah pegawai Bagian Kepegawaian dan Persuratan Pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat yang berjumlah 89 orang pegawai dan diambil 89 pegawai dengan menggunakan sampel jenuh, karena besarnya populasi tidak lebih dari 100 orang. Pengamatan ini langsung kepada pegawai yang sedang bekerja.

Dari hasil analisa diperoleh koefisien korelasi product moment diperoleh $r = 0,754$ artinya memiliki pengaruh kuat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 56,85% hal ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedisiplinan sebesar 56,85% sedangkan sisanya sebesar 43,18% dipengaruhi oleh faktor lainnya Selain Disiplin seperti Kepemimpinan, Lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} (10,705) > t_{tabel} (1,987)$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kedisiplinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci : Kedisiplinan dan Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to know the Discipline Officer, to know the performance of the employees and the influence of Discipline against the performance of Employees on the Agency of meteorology Climatology and Geophysics Region II Ciputat.

The research method used is descriptive quantitative research because research data using numbers to conclude the results of research conducted on the Employment and Study on Climatology and geophysics and Meteorological Agency Region II. To research discipline against the performance of the employees, the method of collection of data in this study is a questionnaire or question form. The population of this research is part of the staffing officer and Study On Meteorologi Climatology and Geophysics Region II Ciputat of 89 employees and taken 89 employees by using saturated sample, because the magnitude of the population does not more than 100 people. These observations directly to the employees who are working. From the results of the analysis of the obtained correlation coefficients of product moment gleaned $r = 0.754$ means having a strong influence.

From the results of the calculation by using the coefficient of determination of the result was 56.85% this means performance of the employees affected by the discipline of 56.85% while the rest of 43.18% is affected by other factors in addition to Disciplines such as Leadership, work environment. This research shows that there is a positive and significant influence between the discipline against employees based on performance results indicate $t_{hitung} > t_{tabel}$ IE $t_{hitung} (10.705) > t_{tabel} (1.987)$ which means that H_0 and H_a is accepted, rejected that means discipline (X) have a significant influence on performance clerk (Y).

Keywords: *Discipline and performance*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan orang yang dapat menjalankan dan menentukan suatu kegiatan aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Maka, sumber daya manusia harus terus dibina dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai merupakan orang yang terlibat dalam setiap organisasi dan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi. Perlu adanya pengelolaan yang baik agar terwujudnya antara keseimbangan kemampuan yang dimiliki pegawai dengan tuntutan organisasi. Keseimbangan merupakan kunci utama agar organisasi dapat berkembang. Dan berkembangnya organisasi bergantung pada usaha yang dijalankannya oleh pegawai.

Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan zaman. Hal tersebut merupakan usaha yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap pegawainya.

Menurut Hasibuan (2013:193-194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang berikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tujuan suatu organisasi.

Setiap pegawai yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan dan diberikan hukuman yang sesuai. Kunci bagi disiplin yang baik adalah mengkomunikasikan peraturan sejak awal. Faktor ini dapat menjadi penentu tercapainya tujuan suatu organisasi adalah dengan kinerja pegawai tersebut.

Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan. Dan dengan adanya ketegasan pula maka pegawai akan lebih besar tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas kewajibannya.

Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi akan menciptakan suatu organisasi lebih terarah dalam pencapaian hasil dari pegawai. Dan selain itu, membuat suatu organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

Menurut Wilson (2013:231) mengemukakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Kinerja seseorang pegawai merupakan faktor terpenting bagi organisasi. Karena, pencapaian hasil seseorang pegawai dapat mempengaruhi tujuan organisasi. Keberhasilan tidak lepas dari pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, perlu adanya standar pekerjaan terhadap tugasnya yang dijalankan pegawai. Agar kinerjanya pun dapat

berjalan efektif dan efisien. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (disingkat BMKG) sebelumnya bernama Badan Meteorologi dan Geofisika (disingkat BMG) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai tugas pemerintahan dibidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang dibentuk pada tahun 2002 keputusan presiden RI No 46 dan 48 tahun 2002 dan terakhir melalui peraturan Presiden No 61 Tahun 2008 BMG berganti nama menjadi Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika dengan status tetap sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kedisiplinan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan?
2. Bagaimana Kinerja pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan
3. Bagaimana Pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen

Bagian dari penelitian yang menjadi pijakan dan dasar memperkuat variabel penelitian adalah kajian teori. Lazimnya sebuah penelitian kajian teori disusun berdasarkan sistematika logis untuk mendapatkan sintesa, kerangka konseptual dan kerangka berfikir ilmiah. Teori-teori yang perlu dikaji yaitu Kedisiplinan dan Kinerja pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat.

Semakin besar sebuah organisasi maka semakin banyak orang-orang yang terkait dalam organisasi tersebut, tentunya akan sangat sulit untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Disinilah peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan guna dapat mengarahkan sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut Samsudin, (2010:15); Manajemen adalah “Bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)”.

Menurut Hasibuan, (2013:1); manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara aktif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

Menurut Follet dalam Handoko, (2011:3); manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melakukan berbagai pekerjaan yang di perlukan, atau dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan menurut Luther dalam Abdullah (2014:1); manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Menurut Siagian, (2010:17); manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui orang lain.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber

lainnya secara aktif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan dan memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui orang lain.

B. Fungsi Manajemen

Dalam menjalankan pekerjaan, organisasi seharusnya tetap memperhatikan fungsi dasar dari manajemen. Adapun 5 fungsi dasar menurut Dessler (2012:2) dalam manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan
Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan-aturan dan prosedur, menyusun rencana-rencana dan membuat perkiraan.
2. Pengorganisasian
Memberikan tugas-tugas spesifik kepada bawahan, membuat devisi-devisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, serta mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
3. Penyusunan staf
Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.
4. Pengarahan
Medorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan mempertahankan semangat kerja dan memotivasi bawahannya.
5. Pengendalian
Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana psetasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, dan melakukan koreksi jika dibutuhkan.

Dari pendapat mengenai fungsi manajemen diatas, secara keseluruhan menempatkan perencanaan (planning) pada urutan diatas, dengan demikian para ahli menempatkan perencanaan hal paling penting dalam fungsi manajemen. Dan fungsi manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna fungsi manajemen akan dapat ditingkatkan.

C. Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan alat-alat sarana (*tools*), Tools merupakan syarat suatu usaha untuk mencapai hasil yang ditetapkan. Tools tersebut dikenal dengan 6M , yang diantaranya adalah :

1. Manusia (*Man*)
Dimana aktifitas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan (*planning, organizing, directing, dan controlling*) tidak akan tercapai tanpa adanya manusia.
2. Uang (*Money*)
Untuk melakukan berbagai aktifitas manajemen diperlukan uang, besar kecilnya hasil kegiatan perusahaan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang adalah alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.
3. Bahan-bahan (*Materials*)
Material terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik selain dibutuhkan manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau material yang ada sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat di[isahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.
4. Cara (*Method*)

Suatu tata cara kerja yang memperlancar jalannya pekerjaan manajer, sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penepatan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran. Fasilitas-fasilitas yang tersedia dalam penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha.

5. Pasar (*Market*)

Tempat dimana perusahaan menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Memasarkan produk atau barang tertentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor yang menentukan dalam perusahaan.

6. Mesin (*Machine*)

Digunakan untuk memberikan kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja, mesin memulai memegang peranan penting dalam proses produksi karena adanya perkembangan teknologi.

Disamping efisien, tingkat kesalahan manusia atau human error dapat diminimalisir. Namun, dibutuhkan sumber daya yang handal dan bahan baku yang berkualitas untuk memperoleh hasil yang maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Menurut Sugiyono, (2016:3) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian yang akan digunakan oleh penulis adalah penelitian sebab-sebab atau kausal. Jadi terdapat dua variabel yaitu variabel independen (variabel mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menghubungkan antara kedisiplinan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian yang beralamat di Jl. H. Abdul Gani No. 5 RT 004/002, Cempaka Putih, Ciputat Timur, Tangerang Selatan.

2. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan terhitung mulai bulan maret sampai dengan mei 2017. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dari survey, pengajuan proposal, pengajuan surat izin, konsultasi, pembuatan kuesioner hingga pengelolaan data untuk penyusunan skripsi hingga tercukupi semua data informasi.

3. Sifat penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2016:119); mengemukakan definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek dan objek itu.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Ciputat”. Maka populasi penelitian ini adalah Pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat Bagian Kepegawaian dan Persuratan yang berjumlah 89 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:120); sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana tenaga kerja dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 100 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 89 pegawai. Dan teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling/responden.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi data yang dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Jenis Data

Menurut Sugiyono, (2016:136); mengatakan bahwa jenis data terdapat dua bagian yaitu :

a. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono, (2016:13); mengatakan bahwa data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan pegawai dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono, (2016:11); mengatakan bahwa data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Penelitian ini, menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dapat dihitung yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dengan berhubungan masalah yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Instansi

Yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika

Wilayah II Ciputat, Jl. H. Abdulgani No. 05 Cempaka Putih. Ciputat Timur, Kota Tangerang selatan.

1. Sejarah Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Wilayah II.

Di Indonesia sejak tahun 1789 sudah mulai ada perhatian akan pengumpulan data Meteorologi dan Geofisika. Walaupun saat ini kegiatan pengumpulan data Meteorologi dan Geofisika baru merupakan kegiatan ilmiah yang dikerjakan perorangan maupun organisasi dan lembaga masa itu. Baru pada tahun 1866 Observatorium Jakarta mulai bekerja lebih lengkap merintis Kantor Pusat Pemerintahan. Oleh karena itu, tahun 1866 dinyatakan sebagai tahun lahirnya Lembaga Meteorologi dan Geofisika yang saat itu diberi nama “Koninklijk Magnetsichen Meteorologisch Observatorium” hingga perang dunia II tahun 1942 Meteorologi dan Geofisika bernaung dibawah Departement Van Merine.

Pada tahun 1942-1945 Meteorologi dan Geofisika berfungsi sebagai penunjang perang Asia Timur Raya. Kemudian organisasi Meteorologi dan Geofisika namanya diganti menjadi “Kisho Kauso Kusho”. Tahun 1945-1947 organisasi Meteorologi dan Geofisika yang bernaung dibawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Tenaga Republik Indonesia.

Pada tanggal 21 Juli 1947 Jawatan Meteorologi dan Geofisika diambil alih oleh Pemerintahan Belanda dan dirubah lagi namanya menjadi “Meteorologische En Geofisikasche Dienst” yang bernaung pada Departement Van Verrker Energieen Maynewesen. Sebagai pegawai yang ingin mempertahankan nama Republik Indonesia, maka para tokoh Meteorologi saat ini mendirikan pula Kantor Meteorologi dan Geofisika yang diberi nama Jawatan Meteorologi dan Geofisika. Sehingga akhirnya tanggal 16 November 1950 Jawatan Meteorologi dan Geofisika mewakili Republik Indonesia menjadi anggota W.M.O Suatu badan PBB. Dari tahun 1955-1960 Jawatan Meteorologi dan Geofisika berubah lagi menjadi Lembaga Meteorologi dan Geofisika yang bernaung dibawah Departement Perhubungan dari tahun 1962.

Jawatan Meteorologi dan Geofisika kembali berubah menjadi Direktorat Meteorologi dan Geofisika yang bernaung dibawah Departement Perhubungan Udara. Yang kemudian pada tahun 1968 menjadi Lembaga Meteorologi dan Geofisika bernaung dibawah Department Perhubungan kemudian, silih berganti hingga saat ini berganti pada tanggal 27 September 1979 telah ditetapkan menjadi suatu Badan Meteorologi dan Geofisika yang berada dibawah Departemen Perhubungan. Dengan adanya Surat Keputusan Presiden No. 46, 47, 48 Tahun 2002 Tanggal 01 Juli 2002, maka Badan Meteorologi dan Geofisika berubah statusnya menjadi sebuah Lembaga Pemerintahan Non Departemen (LPND) yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan.

Kegiatan BMKG pada awalnya hanya mencakup pengamatan cuaca atau hujan. Kegiatan tersebut kemudian meningkat meliputi berbagai kegiatan seperti pengamatan medan magnet, sistematik dan untuk berbagai macam keperluan. Selanjutnya, pada tahun 2008 diterbitkan Peraturan Presiden No 61 Tahun 2008 tentang Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika. Peraturan ini mengatur perubahan nama dari Badan Meteorologi dan Geofisika (BMG) menjadi Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Perubahan nama ini tidak mengubah tugas pokok dan fungsi BMKG. Hal ini hanya merupakan bentuk penegasan atau kewenangan BMKG dibidang Klimatologi dan Geofisika. Status BMKG pun tetap sebagai Lembaga Pemerintahan Non Departemen. Kepala BMKG bertanggungjawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia.

Untuk membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, BMKG memiliki 5 balai besar yang berada di beberapa daerah di Indonesia. Balai besar membawahi beberapa Stasiun Meteorologi, Stasiun Klimatologi, Stasiun Geofisika dan Stasiun Meteorologi

Maritim. Mengkoordinasikan Stasiun-stasiun tersebut yang merupakan tugas dari balai besar. Adapun kelima balai besar BMKG tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah I berkedudukan di Medan.
- b. Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II berkedudukan di Ciputat.
- c. Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah III berkedudukan di Denpasar.
- d. Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV berkedudukan di Makasar.
- e. Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah V berkedudukan di Jayapura.

Balai besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II yang berkedudukan di Ciputat membawahi kurang lebih 42 Stasiun dengan rincian 22 Stasiun Meteorologi, 8 Stasiun Klimatologi, 8 Stasiun Geofisika dan 4 Stasiun Meteorologi Maritim. Stasiun-stasiun tersebut tersebar di 11 propinsi di Indonesia bagian barat yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Tengah, Jawa Barat, DKI Jakarta, Jambi dan Kalimantan Barat.

2. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II.

- a. Visi Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat.
Terwujudnya BMKG yang tanggap dan mampu memberikan pelayanan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika yang handal guna mendukung keselamatan dan keberhasilan pembangunan nasional serta berperan aktif di tingkat Internasional.
- b. Misi Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat.
 - 1) Memberikan dan memahami fenomena Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.
 - 2) Menyediakan data dan informasi Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang handal dan terpercaya.
 - 3) Melaksanakan dan mematuhi kewajiban Internasional dalam bidang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika.
 - 4) Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan di bidang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan-temuan yang diperoleh, secara umum penelitian mengenai sistem Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai ini berada dalam kategori pengaruh yang KUAT. Secara khusus berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan yang tentunya dapat merujuk pada rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, yang terperinci sebagai berikut :

1. Kedisiplinan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan sudah berjalan dengan cukup baik, hal ini terlihat dari tanggapan responden dalam menjawab 10 pertanyaan yang menyatakan Sangat Setuju (SS) 18,3% Setuju (S) 42,80% Ragu (R) 14,15% Tidak Setuju (TS) 17,9% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 6,74%.
2. Kinerja pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan sudah baik, hal ini terlihat dari tanggapan responden dalam menjawab 10 pertanyaan yang menyatakan Sangat Setuju (SS) 19,66% Setuju (S) 40,67% Ragu (R) 15,17% Tidak Setuju (TS) 15,84% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 8,65%.
3. Pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan berdasarkan hasil analisa data

menunjukkan bahwa dari hasil korelasi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang kuat antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan. Hasil determinasi (KD) menunjukkan bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi/sumbangan sebesar 56,85% terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan. Sementara, dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, dapat dinilai $\hat{y} = 7,651 + 0,776 (X)$ hal ini berarti jika nilai variabel kedisiplinan (X) naik 1 (Satuan), Maka dapat Meningkatkan Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,776. Hasil perhitungan uji hipotesis maka dapat dilihat bahwa, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,705 > 1,987$ maka menunjukkan hasil yang signifikan. Atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ha diterima H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya dimasa yang akan datang.

1. Kedisiplinan yang dilaksanakan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan sudah baik. Namun, perlu ditingkatkan lagi dalam hal sanksi hukum dan ketegasan serta penerapan sanksi hukum yang tegas terhadap pegawai yang melanggar disiplin agar menciptakan kedisiplinan yang baik dalam lingkungan organisasi.
2. Kinerja yang telah dicapai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan sudah baik. Namun, perlu ditingkatkan lagi dalam hal ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Hendaknya pegawai memperhatikan ketepatan waktu dalam hal menyelesaikan tugas agar kinerja lebih optimal dalam pencapaian hasil yang diinginkan baik untuk organisasi maupun untuk pegawai.
3. Instansi perlu melakukan evaluasi yaitu dengan melakukan pengawasan dalam hal kehadiran absensi pegawai agar dapat mengetahui dan menilai tingkat kedisiplinan yang tercermin pada pegawai dan mengontrol para pegawai yang menjalankan tugasnya pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan. Dan melalui penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain diluar penelitian ini atau selain variabel kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan", Jakarta : Aswaja Pressido, 2014.
- Bangun, Wilson. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : Erlangga, 2012.
- _____. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : Erlangga, 2013.
- Dessler, Gary. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jilid Satu, Jakarta 2012.
- Fahmi, Irham. "Perilaku Organisasi", Bandung: Alfabeta, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- _____. "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Edisi Revisi) Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Mondy, R.W. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan 10 (terjemahan), Jakarta: Erlangga, 2008.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung:

- Remaja Rosdakarya,2009.
- _____.*"Evaluasi Kinerja SDM"*, Bandung: Refika Aditama,2010.
- _____.*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Bandung: Remaja Rosdakarya,2013.
- _____.*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara,2014.
- Riduan.*"Dasar Dasar Statistika"*, Bandung: Alfabeta,2009.
- Sadili Samsudin.*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Bandung: Pustaka Setia,2010.
- Sutrisno,Edy.*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta: Kenca Predana Media Group,2010.
- Syafri dan Alwi.*"Manajemen Daya Manusia Dalam Organisasi Publik"*, Sumedang: IPDN PRESS,2014.
- Sembiring,Masana.*"Budaya dan Kinerja Organisasi Perspektif Organisasi Pemerintah"*, Bandung: Fokus Media,2012.
- Siagian,Sondang.*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*,Cetakan 18, Jakarta: Bumi Aksara,2009.
- Sugiyono.*"Metedologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D"*, Bandung: CV Alfabeta,2010.
- _____.*"Metedologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D"*, Bandung: CV Alfabeta,2016.
- Simamora, Henry.*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Yogyakarta: STIE YKPN,2014.
- T, Hany Handoko.*"Manajemen"*, Yogyokarta : BPF,2011.
- _____.*"Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia"*, Yogyakarta: BPF,2012.
- Veithzal, Rivai.*"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan"*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,2011.

SKRIPSI

- Dari, Wulan.*"Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Tangerang Selatan"*, Universitas Pamulang,2016.
- Fudin Zainal, Abidin. *"Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kineja Karyawan Pada PT Rektama Putra Gegana di Bandung"*, Universitas Wijaya,2014.
- Kristianti, Marina.*"Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nyonya Meener, Semarang"*, Universitas Padjajaran,2009.
- Supardi, Rovita.*"Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciliwangi Berlian Motors"*, Universitas Pamulang,2015
- Wahyuni, Sri.*"Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kineja Pegawai Honorer Pada Kecamatan Ciputat Timur"*, Universitas Pamulang,2014.