



## Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor

Theresia Lounggina Luisa Peny<sup>1</sup>, Imanuel Urikame<sup>2</sup>, Sonya Husain<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi - Universitas Tribuana Kalabahi - NTT

### Abstract

Received: 20 Mei 2025

Revised: 27 Mei 2025

Accepted: 01 Juni 2025

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor, baik secara parsial maupun secara simultan. Responden penelitian ini adalah 81 pegawai. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Data kemudian di analisis menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji – t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji – F serta koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.*

*Dari hasil penelitian dan kesimpulan penelitian maka tim peneliti menyarankan bagi Responden (pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor agar para pegawai diharapkan dapat mempertahankan kinerja pegawai yang telah tertata dengan baik sampai saat ini, sambil terus membenahi diri mengingat berbagai perubahan situasi kerja. Saran juga diberikan bagi Kepala Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor, agar pimpinan yang telah mengayomi dan membangun nilai nilai karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi yang telah tertanam baik dalam lingkup kerja ini dapat dipertahankan serta dengan tetap memberi semangat, motivasi dan inovasi demi perkembangan kinerja pegawai yang jauh lebih baik dan kinerja Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor secara kelembagaan.*

**Keywords:** *karakteristik individu, disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai*

(\*) Corresponding Author: [ginpeny83@gmail.com](mailto:ginpeny83@gmail.com)

**How to Cite:** Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>

### PENDAHULUAN

Pelayanan Publik pada era *society 5.0* merujuk pada berbagai perubahan peradaban akan kebutuhan hidup manusia dan perubahan regulasi serta berbagai prosedur penanganan aksesibilitas pelayanan publik. Pada berbagai giat perekonomian mulai dari perusahaan yang bergerak di bidang properti, bidang alat komunikasi dan telekomunikasi, bidang kesehatan, bidang perbankan, bidang pariwisata, bahkan hingga pelayanan publik yang dilakoni oleh sektor swasta ini, telah menjadikan manusia sebagai pembeli atau pengguna merasakan tingkat kepuasan yang mendekati sempurna. Demikian pula sama terjadi pada pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah. Pemerintah pun dituntut untuk bisa memberikan pelayanan publik yang memadai dan lebih menekankan nilai harmonisasi dan kolaborasi dengan budaya lokal dengan tetap menjunjung nilai transformasi pelayanan publik.

Salah satu pelayanan publik yang menjadi perhatian masyarakat adalah pelayanan publik bidang transportasi. Pelayanan publik pada kebutuhan masyarakat akan transportasi baik itu transportasi darat, transportasi laut, dan transportasi udara menjadi ujung tombak mobilitas masyarakat dan perkembangan giat perekonomian suatu daerah. Pelayanan publik bidang transportasi ini merupakan pintu gerbang berbagai kegiatan perekonomian yang akan mewarnai dan meningkatkan nilai indeks pembangunan ekonomi inklusif suatu daerah.

Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali di Kabupaten Alor merupakan satu – satunya pelayanan publik bidang transportasi udara. Sebagai pelayan publik transportasi udara, Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali pun berperan sebagai gerbang mobilitas masyarakat, baik masyarakat lokal, Indonesia bahkan dunia. Tidak dielakkan lagi bahwa Kabupaten Alor juga merupakan destinasi wisata di Indonesia dan ada pada Jajaran daerah dengan ekowisata dan pesona Indonesia mulai dari tahun 2015. Menyadari kebutuhan masyarakat akan transportasi udara yang makin meningkat dan geliat pariwisata di Kabupaten Alor ini, Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali melakukan berbagai tranformasi pelayanan publik kepada masyarakat, baik dari infrastruktur, prosedur kerja yang berbasis teknologi dan digital hingga pelayanan yang bersifat *Human Relation Approach* (Pendekatan Hubungan Manusia).

Peningkatan pelayanan publik yang dilakukan oleh Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali ini hanya dapat terjadi jika adanya kesepahaman yang terbangun antar pegawai dan para pimpinan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali. Demi terlaksananya pelayanan publik yang memuaskan masyarakat inilah, maka performa kerja atau kinerja tiap-tiap pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali menjadi salah satu tolok ukur performa kerja Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali itu sendiri.

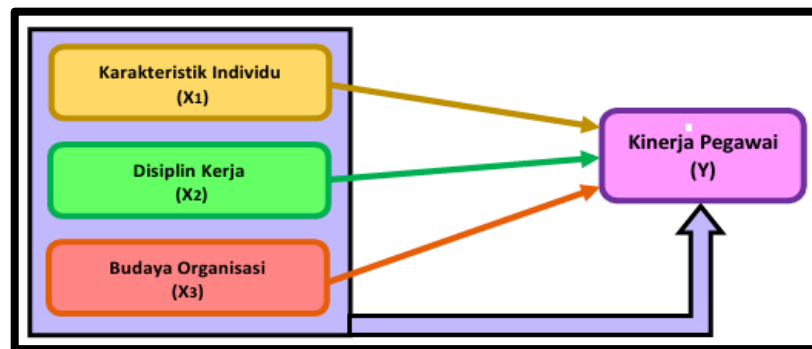
Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali sebagai dunia kerja bidang transportasi udara, memandang kinerja sebagai prestasi kerja tiap pegawai dengan semangat transformasi. Pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali dipandang sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional tiap hari, diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan baik, cermat dan tepat. Oleh karena itu, sumber daya manusia (pegawai) sebagai motor penggerak harus tetap mempunyai kualitas kerja atau kinerja yang mantap dan unggul pada bidang tugasnya masing-masing. Hal ini berarti kinerja pegawai merupakan syarat mutlak yang harus tetap dipenuhi demi tercapainya visi dalam misi, tujuan dan rencana strategis Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor.

Berdasarkan uraian ini terlihat jelas bahwa prestasi kerja atau kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali yang mewujudkan diri sebagai pelayan publik bidang transportasi udara, tidak terlepas dari karakteristik individu tiap pegawainya yang sangat beragam dan berbeda satu sama lain. Selain itu kinerja menuntut pegawai Bandara Udara Mali untuk tetap ada dalam koridor kedisiplinan kerja dalam waktu, pelaksanaan tanggung jawab dan kepatuhan pada peraturan. Pada karakteristik individu dan disiplin kerja yang harus setia dilakoni oleh pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali, maka perlu adanya budaya organisasi yang menjadi jiwa dan spirit bagi seluruh komponen yang ada pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali agar bersinergi menciptakan pelayanan publik yang prima.

Terdapat banyak penelitian yang telah dilakukan pada berbagai Bandar Udara di Indonesia yang menyoroti manajemen sumber daya manusia dan prestasi kerja yang mampu tercipta dengan pembaharuan pada manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Dengan manajemen sumber daya manusia yang tertata baik dapat menciptakan pegawai yang sungguh berdedikasi hingga dapat menciptakan peningkatan nilai kepuasan publik akan pelayanan publik di Bandara Udara.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ( $N = n$ ) yaitu semua pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara



(UPBU) Mali Kabupaten Alor dengan jumlah 81 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dengan analisis uji t dan uji F serta koefisien determinasi untuk pengambilan keputusan hipotesis, yang dapat dilihat sesuai gambar kerangka penelitian dibawah ini.

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

#### Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### Hasil Uji Validitas Variabel

1. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik individu ( $X_1$ )

Hasil uji validitas variabel Karakteristik individu ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik individu ( $X_1$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,872	0,3	Valid
P2	0,875	0,3	Valid
P3	0,877	0,3	Valid
P4	0,872	0,3	Valid
P5	0,884	0,3	Valid
P6	0,877	0,3	Valid
P7	0,889	0,3	Valid
P8	0,871	0,3	Valid
P9	0,863	0,3	Valid
P10	0,874	0,3	Valid
P11	0,866	0,3	Valid
P12	0,870	0,3	Valid
P13	0,868	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Karakteristik individu seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Karakteristik individu bagi Kinerja Pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ )

Hasil uji validitas variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,867	0,3	Valid
P2	0,818	0,3	Valid
P3	0,824	0,3	Valid
P4	0,865	0,3	Valid
P5	0,872	0,3	Valid
P6	0,869	0,3	Valid
P7	0,875	0,3	Valid
P8	0,852	0,3	Valid
P9	0,836	0,3	Valid
P10	0,859	0,3	Valid

P11	0,898	0,3	Valid
P12	0,825	0,3	Valid
P13	0,871	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel disiplin kerja bagi Kinerja Pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor

3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ )

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,828	0,3	Valid
P2	0,836	0,3	Valid
P3	0,853	0,3	Valid
P4	0,842	0,3	Valid
P5	0,885	0,3	Valid
P6	0,883	0,3	Valid
P7	0,872	0,3	Valid
P8	0,853	0,3	Valid
P9	0,841	0,3	Valid
P10	0,880	0,3	Valid
P11	0,821	0,3	Valid
P12	0,840	0,3	Valid
P13	0,811	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel budaya organisasi bagi Kinerja Pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,856	0,3	Valid

P2	0,827	0,3	Valid
P3	0,848	0,3	Valid
P4	0,813	0,3	Valid
P5	0,826	0,3	Valid
P6	0,814	0,3	Valid
P7	0,824	0,3	Valid
P8	0,829	0,3	Valid
P9	0,821	0,3	Valid
P10	0,832	0,3	Valid
P11	0,846	0,3	Valid
P12	0,834	0,3	Valid
P13	0,852	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja Pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian.

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik individu (X <sub>1</sub> )	0,822	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,837	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,812	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,805	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastsitas, dan uji linearitas. Suatu regresi dikatakan

baik apabila lulus uji asumsi klasik yang berarti bahwa data penelitian linear, terdistribusi normal, bebas dari gejala multikolinearitas, bebas heteroskedastisitas dan linear terhadap variabel terikat.

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari alfa (0,05) maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6  
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistik	Df	Sign.	Statistik	Df	Sign.
Karakteristik individu	,189	81	,200	,923	81	,311
Disiplin Kerja	,172	81	,200	,911	81	,306
Bud. Organisasi	,184	81	,200	,919	81	,309
Kinerja Pegawai	,192	81	,200	,933	81	,318

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Dari tabel di atas ini terlihat bahwa nilai signifikan dari tiap variabel pada uji kolmogorov-smirnov maupun uji shapiro-wilk menunjukkan nilai di atas nilai alfa (0,05). Dengan demikian terbukti bahwa nilai jawaban responden pada keempat variabel ini telah berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis statistik linear berganda.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan nilai t uji *glejser* lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sign.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,805	0,443		1,817	0,094
Karakteristik individu	0,962	0,227	0,812	4,238	0,167
Disiplin Kerja	0,945	0,204	0,759	4,632	0,155

	Budaya Organisasi	0,884	0,191	4,628	6,628	0,149
--	-------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi lebih nesar dari 0,05 atau 5%. Ini berarti data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Nilai uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Data penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 8

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-0,977	2,841		-0,344	,535		
Karakteristik individu	0,845	0,124	0,839	6,815	,000	0,693	1,378
Disiplin Kerja	0,984	0,119	0,975	8,269	,000	0,710	1,407
Budaya Organisasi	0,711	0,137	0,704	5,190	,000	0,664	1,349

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. Demikian juga variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi memperoleh nilai VIF dibawah nilai batas yaitu 10. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

Tabel 9

Hasil Uji Linearitas

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------------------------------------	----------------	----	-------------	---	------

Kinerja*Karakteristik individu	0,8 21	1	0,8 21	1,8 36	0,1 78
Kinerja*Disiplin Kerja	0,8 55	1	0,8 55	1,9 74	0,1 81
Kinerja*Budaya Organisasi	0,8 27	1	0,8 27	1,7 82	0,1 64

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel kinerja dengan variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa ( 0,05 ) atau 5%. Dengan demikian maka variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

**Hasil Analisis Lanjutan**

Pada analisis lanjutan ini tim peneliti menggunakan alpa 5% (0,05) dan alat bantu hitung aplikasi SPSS 25,0 for windows Berikut ini adalah tahapan kedua hasil analisis penelitian guna menjawab rumusan masalah, yaitu : Hasil Analisis Lanjutan yang terdiri atas capaian indikator, regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengambilan keputusan menggunakan uji t dan uji F.

**Hasil Analisis Capaian Indikator**

Hasil analisis Capaian Indikator dilakukan untuk menjawab persoalan penelitian pertama hingga ke-empat. Berikut ini adalah hasil analisis dan jawaban terhadap persoalan penelitian dan pembuktian hipotesisnya.

**1. Capaian Indikator Variabel Karakteristik Individu**

Jawaban persoalan penelitian pertama dan pembuktian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel dan penjelasan berikut ini.

**Tabel 10**  
**Capaian Indikator Variabel Karakteristik Individu**

No	Variabel/Indikator	Jawaban Responden					Prosentase Capaian Indikator (%)	Kategori Pembobotan Capaian Indikator
	<b>Karakteristik Individu (X1)</b>						89,38	sangat tinggi
	1. Pekerjaan saya dapat dikerjakan oleh pegawai laki – laki dan Perempuan	5	0				84,69	sangat tinggi

<p>2. Status perkawinan dan jumlah tanggungan orang dalam keluarga mempengaruhi Saya dalam bekerja</p>	5	0	6			79,75	tinggi
<p>3. Kemampuan intelektual - pendidikan formal saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya sekarang</p>	6	5	0			79,01	tinggi
<p>4. Kemampuan intelektual – kursus dan pelatihan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya sekarang</p>	0	0	1			89,63	sangat tinggi
<p>5. Dengan kemampuan fisik – stamina tubuh dan kecekatan saya saat ini, saya mampu melaksanakan pekerjaan pada usia saat ini</p>	1	0	0			90,12	sangat tinggi
<p>6. Saya memiliki wawasan yang luas dan</p>	5	6				91,85	sangat tinggi

	berkepribadian ramah							
	7. Saya selalu teliti dalam bekerja sehingga kesalahan dalam hasil kerja hampir tidak terjadi	0	1				92,35	sangat tinggi
	8. Saya mampu mengendalikan emosi ketika bekerja dan berinteraksi dalam lingkungan kerja	2	9				92,84	sangat tinggi
	9. Saya memiliki keterbukaan dalam membagi pengalaman dengan pegawai lain	5	6				91,11	sangat tinggi
	10. Situasi kerja mendukung saya dalam melaksanakan pekerjaan	5	6				93,58	sangat tinggi
	11. Saya mampu melibatkan diri dengan sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan	5	6				93,58	sangat tinggi
	12. Saya mampu menjalankan	5	6				93,58	sangat tinggi

	komitmen kerja saya pada Kantor dan Pemimpin							
	13. Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja dan Pimpinan	0	1				89,88	sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Pada tabel ini terlihat bahwa dengan menggunakan rumus capaian indikator dan kategori penilaian bobot capaian indikator untuk variabel karakteristik individu **TERBUKTI** didapati nilai **89,38%** dengan kategori penilaian bobot capaian indikatornya adalah **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa 81 responden penelitian telah memiliki pemahaman ketersediaan indikator dari variabel karakteristik individu yang sangat baik dalam peningkatan nilai kinerja tiap pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor. Dengan demikian **HIPOTESIS PERTAMA DITERIMA : Besarnya nilai Capaian Indikator dari Variabel Karakteristik Individu oleh pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah sebesar 89,38% dengan kategori nilai pemahaman capaian indikator adalah Sangat Tinggi.**

2. Capaian Indikator Variabel Disiplin Kerja

Jawaban persoalan penelitian kedua dan pembuktian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel dan penjelasan berikut ini.

Tabel 11  
Capaian Indikator Variabel Disiplin Kerja

No	Variabel/Indikator	Jawaban Responden					Prosentase Capaian Indikator (%)	Kategori Pembobotan Capaian Indikator
	<b>Disiplin Kerja (X2)</b>						<b>91,98</b>	<b>sangat tinggi</b>
	1. Bersedia bekerja sesuai jam datang ke kantor	0	1				94,81	sangat tinggi
	2. Bersedia bekerja selama masa jam kerja	2	9				95,31	sangat tinggi
	3. Bersedia bekerja selama masa jam kerja di luar kantor	0	1				97,28	sangat tinggi

4. Siap mendapatkan sanksi jika tidak taat pada waktu kerja	0	1				89,88	sangat tinggi
5. Bekerja sesuai peraturan yang ditetapkan pimpinan	1	0				95,06	sangat tinggi
6. Bekerja dengan taat, setia, dan jujur pada peraturan yang berlaku	0	1				92,35	sangat tinggi
7. Bekerja selama masa kerja di luar kantor dengan tugas khusus sesuai peraturan yang berlaku	0	1				94,81	sangat tinggi
8. Siap mendapatkan sanksi jika melanggar nilai disiplin peraturan	0	1				89,88	sangat tinggi
9. Bekerja dengan bertanggung jawab penuh kepada pimpinan	5	6				91,11	sangat tinggi
10. Bekerja dengan taat, setia, dan jujur dan bertanggung jawab bersama rekan sekerja dalam tim	0	5				88,40	sangat tinggi
11. Bekerja selama masa kerja di luar kantor dengan tugas khusus sesuai peraturan yang berlaku dengan bertanggung jawab penuh.	8	0				88,64	sangat tinggi
12. Siap mendapatkan sanksi jika melanggar nilai disiplin dan melalaikan tanggung jawab	0	0				92,10	sangat tinggi
13. Anda bersedia menjalankan sanksi yang diberikan pimpinan	5	6				86,17	sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Pada tabel ini terlihat bahwa dengan menggunakan rumus capaian indikator dan kategori penilaian bobot capaian indikator untuk variabel Disiplin Kerja **TERBUKTI** didapati nilai **91,98%** dengan kategori penilaian bobot capaian indikatornya adalah **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa 81 responden penelitian telah memiliki pemahaman keterserapan indikator dari variabel disiplin kerja yang sangat baik dalam peningkatan nilai kinerja tiap pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor. Dengan demikian **HIPOTESIS KEDUA DITERIMA : Besarnya nilai Capaian Indikator dari Variabel Disiplin Kerja oleh pegawai Unit Penyelenggara**

**Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah sebesar 91,98% dengan kategori nilai pemahaman capaian indikator adalah Sangat Tinggi.**

3. Capaian Indikator Variabel Budaya Organisasi

Jawaban persoalan penelitian ketiga dan pembuktian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel dan penjelasan berikut ini.

Tabel 12  
Capaian Indikator Variabel Budaya Organisasi

No	Variabel/Indikator	Jawaban Responden					Persentase Capaian Indikator (%)	Kategori Pembobotan Capaian Indikator
	<b>BUDAYA ORGANISASI (X3)</b>						<b>86,55</b>	<b>SANGAT TINGGI</b>
	1. UPBU selalu mendorong pegawai untuk melakukan inovasi dalam bekerja	0	1	0			80,00	tinggi
	2. UPBU memperhatikan pegawai yang berani mengambil risiko dalam bekerja	0	0	1			79,75	tinggi
	3. UPBU mengutamakan ketepatan dalam setiap pekerjaan	0	0				92,10	sangat tinggi
	4. UPBU mengutamakan pekerjaan yang dilakukan dengan	1	0				92,59	sangat tinggi

	terperinci dan mendetail							
	5. UPBU memberikan fokus perhatian pada hasil pekerjaan yang dilaksanakan pegawai	1	0				85,19	sangat tinggi
	6. Dalam setiap keputusan, UPBU selalu memperhatikan kesejahteraan para pegawainya	0	0	1			84,69	sangat tinggi
	7. Pegawai memiliki semangat dan spirit dalam bekerja tiap hari	5	5	1			85,93	sangat tinggi
	8. Adanya kerjasama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan persoalan ketika bekerja	0	1				89,88	sangat tinggi
	9. Setiap tindakan UPBU dalam	0	1				89,88	sangat tinggi

	menjaga situasi kerja yang kondusif dapat diterima oleh Pegawai							
	10. U PBU memperhatikan dan memberi ruang untuk pegawai berinteraksi dengan masyarakat sekitar	0	1				92,35	sangat tinggi
	11. U PBU memperhatikan dan memberi ruang untuk pegawai beribadah dan menjalankan keyakinan	1	0				82,72	tinggi
	12. U PBU memperhatikan dan memberi ruang untuk pegawai dalam mengekspresikan hoby/kegiatan seperti olahraga dan kesenian	0	1				82,47	tinggi
	13. U PBU	1	0	0			87,65	sangat tinggi

memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan menyediakan fasilitas kesehatan, fasilitas transportasi, dan perumahan.							
--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Pada tabel ini terlihat bahwa dengan menggunakan rumus capaian indikator dan kategori penilaian bobot capaian indikator untuk variabel Budaya Organisasi **TERBUKTI** didapati nilai **86,55%** dengan kategori penilaian bobot capaian indikatornya adalah **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa 81 responden penelitian telah memiliki pemahaman keterserapan indikator dari variabel Budaya Organisasi yang sangat baik dalam peningkatan nilai kinerja tiap pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor. Dengan demikian **HIPOTESIS KETIGA DITERIMA : Besarnya nilai Capaian Indikator dari Variabel Budaya Organisasi oleh pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah sebesar 86,55% dengan kategori nilai pemahaman capaian indikator adalah Sangat Tinggi.**

4. Capaian Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Jawaban persoalan penelitian keempat dan pembuktian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel dan penjelasan berikut ini.

Tabel 13  
Capaian Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Variabel/Indikator	Jawaban Responden					Prosentase Capaian Indikator (%)	Kategori Pembobotan Capaian Indikator
	<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>						<b>85,05</b>	<b>sangat tinggi</b>
	1. Kualitas hasil pekerjaan yang Anda lakukan	1	0	0			85,19	sangat tinggi

	mendekati sempurna							
	2. Anda dapat menyelesaikan jumlah atau seluruh aktivitas kerja	9	0	2			84,20	sangat tinggi
	3. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	8	9	4			83,46	sangat tinggi
	4. Anda dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas kerja yang lain	0	1	0			84,94	sangat tinggi
	5. Anda memanfaatkan secara maksimal fasilitas pada UPBU untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian bagi Perusahaan	1	8	2			84,69	sangat tinggi
	6. Anda mampu melaksanakan kerja tanpa bantuan pegawai lain	1	5	5			83,95	sangat tinggi
	7. Anda	9	6	6			83,21	sangat tinggi

	melaksanakan semua hasil kesepakatan kerja antara pegawai dengan UPBU							
	8. Anda mampu mempertanggungjawabkan hasil kerja Anda pada UPBU	0	0	1			84,69	sangat tinggi
	9. Kualitas hasil pekerjaan anda diterima oleh pimpinan.	5	5	1			85,93	sangat tinggi
	10. Anda dapat melaksanakan kerja karna tersedianya perangkat kerja oleh UPBU	0	5				88,40	sangat tinggi
	11. Anda mampu mempertanggungjawabkan hasil kerja bagian / bidang / unit	8	0				88,64	sangat tinggi
	12. Anda mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan ketika Anda akan	0	0				92,10	sangat tinggi

	melaksanak n kerja							
	13. An da tidak dapat melaksanaka n semua hasil kesepakatan kerja antar pegawai sesuai standar kerja	5	6	0			76,30	Ting gi

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Pada tabel ini terlihat bahwa dengan menggunakan rumus capaian indikator dan kategori penilaian bobot capaian indikator untuk variabel Kinerja pegawai **TERBUKTI** didapati nilai **85,05%** dengan kategori penilaian bobot capaian indikatornya adalah **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa 81 responden penelitian telah memiliki pemahaman keterserapan indikator dari variabel kinerja pegawai sangat baik dalam peningkatan nilai kinerja pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor. Dengan demikian **HIPOTESIS KEEMPAT DITERIMA : Besarnya nilai Capaian Indikator dari Variabel Kinerja Pegawai oleh pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah sebesar 85,05% dengan kategori nilai pemahaman capaian indikator adalah Sangat Tinggi.**

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Karakteristik individu, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.

Tabel 14  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,977	2,841		-0,344	0,535
Karakteristik Individu	0,845	0,124	0,839	6,815	0,000
Disiplin Kerja	0,984	0,119	0,975	8,269	0,000
Budaya Organisasi	0,711	0,137	0,704	5,190	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,977 + 0,845X_1 + 0,984X_2 + 0,711X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -0,977 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Karakteristik individu, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor akan turun sebesar 0,977 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik individu ( $X_1$ ) sebesar 0,845; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Karakteristik individu sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,845; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,984; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,984; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.
4. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,711; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,711; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya

organisasi dengan kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni, karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

#### 1. Uji t ( Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji t < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji t  $\geq$  nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 15  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,977	2,841		-0,344	0,535
Karakteristik Individu	0,845	0,124	0,839	6,815	0,000
Disiplin Kerja	0,984	0,119	0,975	8,269	0,000
Budaya Organisasi	0,711	0,137	0,704	5,190	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

#### 1. Variabel Karakteristik individu ( $X_1$ )

Variabel Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KELIMA DITERIMA variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.**

#### 2. Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ )

Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui

uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KEENAM DITERIMA variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.**

3. Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ )

Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KETUJUH DITERIMA variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.**

Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: karakteristik individu, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji F  $\geq$  nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 16  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91,442	3	30,481	90,717	.000 <sup>a</sup>
Residual	25,865	7	0,3736		
Total	117,307	8			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: Karakteristik individu, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Karakteristik individu ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE DELAPAN diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Karakteristik individu, Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Mali Kabupaten Alor (Y).**

Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi.

Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi dilakukan untuk menjawab persoalan penelitian/rumusan masalah kesembilan. Berikut ini tabel tentang nilai korelasi berganda.

Tabel 17  
Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi

Model	Mo	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.937 <sup>a</sup>	.878	.812	1.273

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai korelasi berganda adalah 0,937 dan nilai korelasi kuadrat adalah 0,878. Nilai ini jika dikonversi menjadi koefisien determinasi maka nilai korelasi kuadrat (R Square) dikali 100%, nilai koefisien determinasinya dapat dilihat sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,937)^2 \times 100\% = 0,877969 \times 100\% = 87,80\%$$

Sesuai hasil nilai koefisien determinasi ini maka nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah 87,80 %. Sedangkan sisanya yaitu 12,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian maka **TERBUKTI HIPOTESIS KE SEMBILAN DITERIMA**, bahwa nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah 80-90%.

Hasil Analisis Pengaruh Variabel yang Dominan

Hasil analisis pengaruh yang dominan dilakukan untuk menjawab persoalan penelitian ke sepuluh dan sebelas. Variabel yang dominan dan nilai pengaruh dominan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 18  
Hasil Analisis Pengaruh Variabel Yang Dominan

Model	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-0,977	2,841
	Karakteristik Individu	0,845	0,124
	Disiplin Kerja	0,984	0,119
	Budaya Organisasi	0,711	0,137

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat bahwa koefisien regresi (B) variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi tertinggi dengan nilai 0,984. Nilai koefisien regresi ini lebih besar dari nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu dan variabel budaya organisasi. Dengan demikian maka **TERBUKTI HIPOTESIS KESEPULUH DITERIMA, bahwa Variabel yang memiliki nilai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah variabel disiplin kerja.**

Selanjutnya untuk nilai pengaruh variabel yang dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor, pada tabel di atas terlihat nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,984 dan lebih besar dari koefisien regresi tertinggi dengan nilai 0,984. Nilai koefisien regresi ini lebih besar dari nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (0,845) dan variabel budaya organisasi (0,711) **TERBUKTI HIPOTESIS KESEBELAS DITERIMA, bahwa nilai pengaruh variabel yang dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah 0,984 yaitu variabel disiplin kerja.**

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Nilai Capaian Indikator Karakteristik Individu oleh Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor sebesar 89,38% dengan kategori nilai pemahaman capaian indikator adalah sangat tinggi.
2. Nilai Capaian Indikator Disiplin Kerja oleh Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor sebesar 91,98% dengan kategori nilai pemahaman capaian indikator adalah sangat tinggi.
3. Nilai Capaian Indikator Budaya Organisasi oleh Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor sebesar 86,55% dengan kategori nilai pemahaman capaian indikator adalah sangat tinggi.
4. Nilai Capaian Indikator Kinerja Pegawai oleh Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor sebesar 85,05% dengan kategori nilai pemahaman capaian indikator adalah sangat tinggi.
5. Ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor.
6. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor.
7. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor.
8. Ada pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor.
9. Nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah sebesar 87,80%.

10. Variabel yang memiliki nilai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah Variabel Disiplin Kerja.
11. Nilai pengaruh variabel yang dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah sekitar 0,984 atau 98,4%

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., ... & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Duka, A., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018-1039. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930>
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Illu, S., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 965-979. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330>
- Jakra, S., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 943-964. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10212208>
- Karmani, A., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1072-1085. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10444350>
- Manilau, Y., Gorang, A., Hermayanti, H., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 995-1009. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213494>
- Moumalai, F., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 942-956. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10460928>
- Onmau, S., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 980-994. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213419>
- Pally, M., H, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 911-935. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bmkg) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(21), 846-866. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14522277>
- Peny, T., Hina, H., & Perseveranda, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933-948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13295037>