



ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MARITAING KECAMATAN ALOR TIMUR KABUPATEN ALOR

Leny Sriwati Mowata¹, Alvonso Fanisius Gorang², Theresia Lounggina Luisa Peny³, Hermayanti⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract	
Received: 10 September 2026 Revised: 15 September 2026 Accepted: 01 Oktober 2026	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor baik secara parsial maupun secara simultan. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor yang berjumlah 61 pegawai, Sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis berganda, uji t, uji F. Uji instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat valid, reliable dan asumsi klasik dari jawaban kuesioner penelitian. Dengan menggunakan alat bantu hitung SPSS versi 22 <i>For Windows</i>. Berdasarkan hasil uji validitas tiap variabel dengan nilai <i>pearson correlation</i> $\geq 0,3$ maka hasil uji validitas tiap variabel dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas tiap variabel dengan nilai <i>Crobatc Alpha</i> $\geq 0,6$ maka hasil uji reabilitas tiap variabel dinyatakan reliabel. Hasil uji Normalitas <i>Shapiro-Wilk</i> dengan nilai <i>sig.</i> $\geq 0,05$ maka hasil uji dinyatakan normal. Hasil uji <i>heterokedastisitas</i> menunjukkan bahwa nilai tiap variabel independen $> 0,05$ maka penelitian ini tidak terjadi <i>heterokedastisitas</i>. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF $>$ tolerance maka penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji linearitas antara variabel terikat dengan variabel bebas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dengan uji t untuk menjawab hipotesis yang pertama, kedua, dan ketiga, sedangkan analisis regresi linear berganda secara simultan digunakan uji F untuk mengetahui hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda secara parsial dan secara simultan diperoleh nilai signifikasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,000, variabel Stres Kerja sebesar 0,000, variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar 0,010, dan pengaruh secara simultan nilai dari signifikasi uji F adalah sebesar 0,000^b, hasil pengujian uji t dan uji F lebih kecil dari alfa (0,05), maka pengujian hipotesis yang di ajukan dalam penelitian

Keywords: ini adalah sebagai berikut : terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor. *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja*

alonso.goran@gmail.com

How to Cite: Mowata, L., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2026). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MARITAING KECAMATAN ALOR TIMUR KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.B), 334-350. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14959>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi tentunya memiliki visi dan misi yang ditetapkan guna menjadikannya tujuan organisasi yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena manusia merupakan pendorong utama berjalannya sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Kharisma, (2019) Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hubeis, (2019) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu yang tepat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Karena kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian seseorang dari sasaran yang harus di capai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Namun Sesuai dengan pengamatan penulis adanya penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasana di Puskesmas Maritaing yang dapat menunjang bagi pegawai dalam bekerja. Seperti keterbatasan alat-alat medis atau kurangnya penyediaan obat-obatan pada apotik bagi para pasien yang membutuhkan sehingga seringkali pasien yang harusnya ditangani/dirawat di puskesmas maritaing harus di bawaikan ke RSUD Kalabahi. Dengan demikian peran pemimpin sangat penting dalam menangani hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja kerja pada pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah Disiplin Kerja. Menurut Sutrisno, (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan bilamana pegawai datang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi yang berlaku.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja. Sehingga dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh seorang pemimpin merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan sungguh-sungguh sesuai dengan rencana

yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga terlihat dalam diri pegawai di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur, sesuai dengan pengamatan penulis bahwa jam kerja pegawai mulai pukul 08:00 WITA hingga pukul 12:00 WITA. Kemudian di jam 13:00 hingga pukul 14:00 WITA pegawai melakukan pergantian shift. Dengan demikian para pegawai selalu disiplin waktu saat masuk bekerja. Selain disiplin waktu, pegawai di Puskesmas Maritaing juga disiplin dalam berpakaian. Sesuai dengan peraturan PERDA pegawai selalu menggunakan pakaian sesuai jam kerja tiap hari.

Selain disiplin kerja, Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor meningkatnya kinerja sehingga motivasi menjadi pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Menurut Hafidz, (2019) keberadaan motivasi kerja sangat penting karena motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Seperti yang terlihat pada diri pegawai di Puskesmas Maritaing bahwa motivasi kerja sangat penting bagi pegawai karena sesuai dengan pengamatan penulis sebagian besar pegawai yang ada di Puskesmas Maritaing adalah pegawai magang dibandingkan dengan pegawai ASN/PNS, pegawai nusantara sehat. Ada beberapa hal yang menjadi motivasi bagi pegawai magang yaitu mereka melihat dari gaji yang besar atau kompensasi yang didapatkan oleh pegawai ASN/PNS, sehingga pegawai magang menjadi termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Motivasi pegawai dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan instansi tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi yang kuat dari seorang pegawai merupakan langkah awal dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan tindakan.

Selain itu stress kerja juga menjadi salah satu faktor dalam menentukan kinerja pegawai. Jika pegawai mengalami stres dalam bekerja tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Karena semakin tinggi stress kerja maka kinerja pegawai akan menurun. Menurut Iskanto, (2021) Stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Peneliti melihat adanya indikasi pada pegawai di Puskesmas Maritaing bahwa kinerja pegawai menurun, karena pengaruh stress kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari lingkungan kerja seperti pendapatan/penghasilan yang kurang, terdapat beberapa pegawai yang masuk kerjanya tidak optimal dan lain sebagainya. Sehingga hal tersebut membuat pegawai merasakan stres.

Karakteristik pekerjaan juga menjadi faktor penentu sikap kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Rahmadalena, (2020) Karakteristik pekerjaan merupakan penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan yang semakin tinggi.

Dengan demikian karakteristik pekerjaan merupakan rancangan kegiatan kerja untuk membedakan sifat-sifat pekerjaan, disusun berdasarkan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diembankan guna mencapai kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja kerja karyawan. Pegawai Puskesmas Maritaing memiliki karakteristik pekerjaan tersendiri dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, seperti saat bekerja harus selalu santai, bekerja sesuai porsi/tugas yang diberikan dan yang terpenting bahwa tidak merasa adanya tekanan dalam diri sendiri ataupun dari dalam organisasi saat bekerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.”

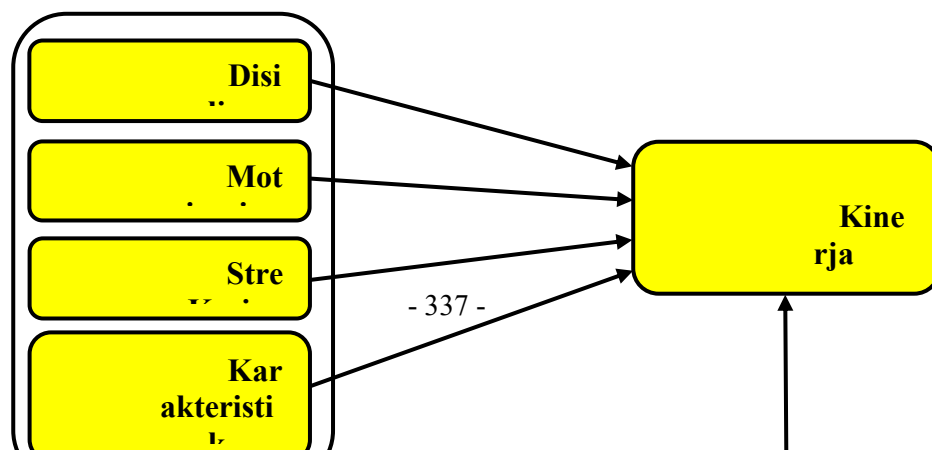
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor dengan jumlah 61 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak terstruktur, 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 dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian ini adalah : (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor. (2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor. (3) Stres kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor. (4) Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.

Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan :

- : Pengaruh Secara Parsial (menggunakan uji t)
 ↑ : Pengaruh Secara Simultan (menggunakan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden terdiri atas umur, jenis kelamin, dan deskriptif lain jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai persentasinya. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrument dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung juga uji instrument dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung SPSS 22,0 for windows.

1. Identitas Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

O	N	Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Persentasi(%)
1		Laki-Laki	11	18.0%
2		Perempuan	50	82.0%
	n	Jumlah	61	100%

Sumber : Hasil olahan data penelitian, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang (18,0%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 50 orang (82,0%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Identitas responden berdasarkan umur dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2

Identitas Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase
20 – 30	21	34.4%
31 – 40	30	49.2%
41 – 50	10	16.4%
Jumlah	61	100%

Sumber : hasil olahan data penelitian, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan umur 31-40 Tahun berjumlah 30 orang atau 49.2%, 20-30 tahun berjumlah 21 orang atau 34.4%, dan 41-50 Tahun berjumlah 10 orang atau 16.4%. Komulatif responden 61 orang dengan presentase 100%.

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK/MA	20	32.8%
Diploma III	30	49.2%
Strata I	11	18.0%
Jumlah	61	100%

Sumber : hasil olahan data penelitian, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat di deskripsikan bahwa pegawai Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor dengan pendidikan terakhir Diploma III berjumlah 30 orang atau 49.2%, SMA/SMK/MA berjumlah 20 orang atau 32.8% dan Strata I berjumlah 11 orang atau 18.0%. Komulatif responden 61 orang dengan presentase 100%.

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seseorang pada tempat kerjanya dapat dijadikan acuan untuk dapat mengetahui pengalaman orang tersebut di tempat kerjanya, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
0-2 Tahun	11	18.0%
3-4 Tahun	30	49.2%
Lebih Dari 5 Tahun	20	32.8%
Jumlah	61	100%

Sumber :hasil olahan data penelitian, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja dapat di deskripsikan bahwa pegawai Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur

Kabupaten Alor dengan masa kerja 3 - 4 tahun berjumlah 30 orang atau 49.2%, lebih dari 5 tahun berjumlah 20 orang atau 32.8% dan 0-2 tahun berjumlah 11 orang atau 18.0%. Komulatif responden 61 orang dengan presentase 100%.

2. Hasil Uji Instrumen

2.1. Hasil Uji Kuesioner

2.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevaliditas atau keaslian suatu instrument. Menurut Sugiyono dalam Kharisma (2019), Uji Validitas tiap butir yang digunakan analisis item, yaitu mengkolerasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dengan syarat sebagai berikut :

- Jika nilai $r \geq 0,3$ maka jawaban pernyataan adalah valid dan dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik.
- Jika nilai $r < 0,3$ maka jawaban pertanyaan adalah tidak valid dan tidak dapat dipakai pada tahan uji asumsi kalsik.

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

1) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X_1)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

<i>Pernyataan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,647	0,3	Valid
P2	0,562	0,3	Valid
P3	0,717	0,3	Valid
P4	0,634	0,3	Valid
P5	0,717	0,3	Valid
P6	0,622	0,3	Valid
P7	0,630	0,3	Valid
P8	0,492	0,3	Valid
P9	0,380	0,3	Valid
P10	0,398	0,3	Valid

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1) dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearsonb Correlation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,612	0,3	Valid
P2	0,541	0,3	Valid
P3	0,762	0,3	Valid

P4	0,690	0,3	Valid
P5	0,614	0,3	Valid
P6	0,572	0,3	Valid
P7	0,550	0,3	Valid
P8	0,676	0,3	Valid
P9	0,542	0,3	Valid
P10	0,460	0,3	Valid

Suber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Motivasi Kerja(X_2) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2) dinyatakan valid

3) Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja(X_3)

Hasil uji validitas Variabel Stres Kerja dapat dilihat pada tabel berikut::

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_3)

Pernyataan	PearsonCorrelation	Rtabel	Keterangan
P1	0,642	0,3	Valid
P2	0,476	0,3	Valid
P3	0,640	0,3	Valid
P4	0,672	0,3	Valid
P5	0,658	0,3	Valid
P6	0,725	0,3	Valid
P7	0,577	0,3	Valid
P8	0,357	0,3	Valid
P9	0,458	0,3	Valid
P10	0,437	0,3	Valid

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Stres Kerja(X_3) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Stres Kerja (X_3) dinyatakan valid.

4) . Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan(X_4)

Hasil uji validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan(X_4)

Pernyataan	PearsonCorrelation	Rtabel	Keterangan
P1	0,453	0,3	Valid
P2	0,569	0,3	Valid
P3	0,652	0,3	Valid
P4	0,639	0,3	Valid
P5	0,729	0,3	Valid
P6	0,673	0,3	Valid
P7	0,783	0,3	Valid

P8	0,540	0,3	Valid
P9	0,524	0,3	Valid
P10	0,436	0,3	Valid

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan(X₄) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Karakteristik Pekerjaan(X₄) dinyatakan valid.

5) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai(Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Pernyataan	PearsonCorrelation	Rtabel	Keterangan
P1	0,506	0,3	Valid
P2	0,388	0,3	Valid
P3	0,595	0,3	Valid
P4	0,613	0,3	Valid
P5	0,634	0,3	Valid
P6	0,513	0,3	Valid
P7	0,366	0,3	Valid
P8	0,451	0,3	Valid
P9	0,374	0,3	Valid
P10	0,466	0,3	Valid

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y) diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Kinerja Pegawai(Y) dinyatakan valid.

2.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan 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.

Tabel 10.

Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Disiplin kerja (X ₁)	0,774	0,6	Reliebel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,763	0,6	Reliebel
Stres Kerja (X ₃)	0,764	0,6	Reliebel
Karakteristik Pekerjaan (X ₄)	0,801	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,651	0,6	Reliebel

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliable karena memiliki nilai di atas dari cronbach alpha.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi memiliki distribusi data yang normal dengan melihat pada Uji Kolmogrov-Smirnov. Berikut ini adalah hasil uji normalitas

Tabel 4.15.
Hasil Uji Normalitas

				Unstandardized Residual
N				61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000
	Std. Deviation			1.04411703
	Most Extreme Differences	Absolute		.090
		Positive		.090
		Negative		-.057
Test Statistic				.090
Asymp. Sig. (2-tailed)				.200 ^{c,d}

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* diketahui nilai *Sig.* sebesar $0,200 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2) 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*. Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 12
Hasil Uji Multikolineritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Coll.
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	.579	2.746		.211	.834	

X1	.222	.057	.276	3.877	.000
X2	.414	.070	.461	5.908	.000
X3	.198	.063	.217	3.132	.003
X4	.147	.055	.175	2.666	.010

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas, bahwa semua variabel mempunyai nilai tolenrasi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3) Uji Heterokedasitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 13.
Hasil Uji *Heterokedastisitas*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.513	1.588		.953	.345
	X1	-.030	.033	-.154	.896	.374
	X2	.029	.041	.136	.724	.472
	X3	-.001	.037	-.006	.038	.969
	X4	-.013	.032	-.065	.408	.685

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja (X₁) 0,374 > 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Motivasi Kerja (X₂) 0,472 > 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Stres Kerja (X₃) 0,969 > 0,05 atau 5%, dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X₄) 0,685 > 0,05 atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

4) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 14.
Hasil Uji Linearitas

NO	Variabel	Deviation from Linearity
----	----------	--------------------------

		F	Sig
1	Disiplin Kerja	1.421	.199
2	Motivasi Kerja	.585	.803
3	Stres Kerja	2.065	.051
4	Karakteristik Pekerjaan	.863	.553

Sumber : hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F dari deviation from linearity adalah lebih besar dari nilai alfa 5% atau 0,05 artinya variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan menggunakan program *SPSS version 22* maka diperoleh *output* pengujian sebagai berikut :

Tabel 15.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.579	2.746		.211	.834
X1	.222	.057	.276	3.877	.000
X2	.414	.070	.461	5.908	.000
X3	.198	.063	.217	3.132	.003
X4	.147	.055	.175	2.666	.010

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

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

$$Y = 0,579 + 0,222X_1 + 0,414X_2 + 0,198X_3 + 0,147X_4 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar 0.579 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0.579.
2. Nilai koefisien regresi variabel variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,222 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami

peningkatan sebesar 22.7% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Pegawai.

3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,414 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 41.4% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi Kerja dan variabel kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_3) sebesar 0,198 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Stres Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 19.8% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Stres Kerja dan variabel Kinerja Pegawai.
5. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan (X_4) sebesar 0,147 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 14.7% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara variabel Karakteristik Pekerjaan dan variabel Kinerja Pegawai.

2. Pengujian Hipotesisi

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap variabel terikat yakni Kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial, uji F atau uji simultan dan koefisien determinasi (R^2).

1) Uji t (Uji Parsial)

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

- a. Jika nilai signifikan uji t (sig) lebih besar dari nilai alfa ($\text{sig} > \alpha$), maka hipotesis ditolak
- b. Jika nilai signifikan uji t kurang dari atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka menerima hipotesis. Nilai alfa (α) yang digunakan dalam Penulisan ini sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 16
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.579	2.746		.211	.834
X1	.222	.057	.276	3.877	.000

X2	.414	.070	.461	5.908	.000
X3	.198	.063	.217	3.132	.003
X4	.147	.055	.175	2.666	.010

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Pengujian Hipotesis Kompetensi (H_{a1})

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor

Berdasarkan hasil analisis data uji t parsial sesuai dengan tabel 4.22. di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai sig. 0,000, nilai ini $\leq$ nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawaipada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor diterima.

2. Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja (H_{a2})

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.

Berikutnya variabel motivasi kerja(X_2) memiliki nilai 0,000, nilai ini $\leq$ nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawaipada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor, diterima.

3. Pengujian Hipotesis Stres Kerja

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel stress kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor

Selanjutnya variabel stress kerja (X_3) memiliki nilai 0,003, nilai ini $\leq$ nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawaipada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor diterima.

4. Pengujian Hipotesis Karakteristik Pekerjaan

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel stress kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.

Dan variabel karakteristik pekerjaan (X_4) memiliki nilai 0,010, nilai ini $\leq$ nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawaipada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alorditerima.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen yaitu : disiplin kerja, motivasi kerja, stress kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Puskesmas

Maritaing Kecamatan Alor Tumir Kabupaten alor. Pengambilan keputusan untuk uji F sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan uji F lebih besar dari nilai alfa ($\text{sig} > \alpha$), maka hipotesis ditolak.
- Jika nilai signifikan uji F kurang dari atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka menerima hipotesis. Nilai alfa (α) yang digunakan dalam Penulisan ini sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 17.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	321.737	4	80.434	68.862	.000 ^b
Residual	65.411	5	1.168		
Total	387.148	6			

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Uji simultan atau uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat variabel serta mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel disiplin kerja, motivasi kerja, stress kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut diatas, diketahui bahwa memiliki nilai sig. sebesar 0.000, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 5 yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, stress kerja dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.
- Motivasi Kerjasecara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.
- Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.
- Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.
- Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaansecara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor.

6. Besarnya pengaruh variabel Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur Kabupaten Alor adalah 79.0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>

- 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 <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- 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 <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>