



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor

Theresia Loungina Luisa Peny

Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi – ALOR NTT

Received: 26 Desember 2025  
Revised: 31 Desember 2025  
Accepted: 02 Januari 2026

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Alor. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. penelitian ini menggunakan data primer dan metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan signifikan uji  $t$  dan signifikan uji  $F$  sebagai tolak ukur pengambilan hipotesis dan hasil pengelolaan data menggunakan bantuan program IBM SPSS 25,0 For Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial ( $Y$ ), berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai  $t$  hitung variabel Gaya Kepemimpinan 3,750 dan nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial (2) Variabel Komunikasi Internal ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial ( $Y$ ), berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai  $t$  hitung variabel komunikasi internal sebesar 3,513 dan nilai signifikan variabel komunikasi internal sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga variabel komunikasi internal berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial. (3) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial ( $Y$ ), berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai  $t$  hitung variabel motivasi kerja 2,358 dan nilai signifikan variabel Budaya Organisasi sebesar  $0,026 < 0,05$  sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial. (4) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) komunikasi internal ( $X_2$ ) motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial ( $Y$ ), berdasarkan hasil uji persial dapat diperoleh nilai  $F$  hitung variabel gaya Kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja sebesar 50.066 dan nilai signifikan variabel gaya Kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga variabel gaya Kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Alor.

**Keywords:** gaya kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi kerja, kinerja pegawai

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

**How to Cite:** 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://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga di dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja

atau karyawan yang berkualitas pasti tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik. Organisasi dijalankan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi dapat dijalankan dengan menggunakan sumber-sumber daya yang berkualitas.

Brama Sari (2004: 15) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga terdapat pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu yang dapat diukur.

Dinas Sosial Kabupaten Alor, merupakan salah satu diantara dinas-dinas lainnya yang berada di Kabupaten Alor. Berdasarkan observasi awal dan wawancara lepas yang peneliti lakukan dengan salah satu staf pada Dinas Sosial Kabupaten Alor, ternyata terdapat beberapa masalah dalam program kerja yaitu: 1) kurangnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Alor, 2) kurangnya komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Alor, 3) kurangnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Alor. Dari gambaran tersebut dapat dilihat bahwa kurang adanya motivasi, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan sehingga perlu adanya suatu upaya peningkatan agar supaya kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Salah satu tugas dari seorang pemimpin atau kepala kantor terhadap pegawainya yaitu menilai kinerjanya. Penilaian mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya yang akan berguna bagi suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuannya. Menurut Hasibuan, (2007: 34) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sebagian besar organisasi menetapkan kinerja para karyawan secara individu sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, Linjan Poltak Sinambela, (2012:5). Definisi lain mengenai kinerja menurut Wirawan, (2009:5), bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan, baik berbentuk barang maupun jasa yang ditunjukkan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya.
2. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
3. Sifat pribadi yang ada hubungan dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu kejujuran.

Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam sinaga ( 2010: 27 ), kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

1. Kesetiaan; seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dengan penuh rasa tanggung jawab.
2. Prestasi; merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Kedisiplinan; adalah sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kerja sama; dapat diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
5. Kecakapan; dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
6. Tanggung jawab; adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Bedasarkan uraian di atas, seorang pegawai yang memiliki kinerja baik dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan terdapat beberapa hal yang melekat padanya yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, kecakapan, dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Robbins ( 2006: 260 ), mengemukakan bahwa terdapat 5 indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja  
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan pegawai yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang terselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan *ouput* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi, bahan baku ) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian  
Merupakan tingkat ketidak bergantungnya seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap dinas atau kantor tempat kerjanya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif, sebab dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para pegawai atau bawahannya, para pemimpin juga diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinannya agar supaya kinerja pegawainya dapat meningkat. Robbins dan Judge, (2011) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang direncanakan. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi, (2011), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan para anggota kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang penting dalam manajemen organisasi, yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan untuk mempengaruhi pegawainya, agar pegawainya juga mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpinnya, serta memotivasi perilaku pegawai dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut umum (2010: 278), terdapat 5 gaya kepemimpinan yaitu:

##### 1. Gaya Kepimpinan Autokratis

Pemimpin yang Autokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (authority) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan atau menghukum atas kesadarannya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

##### 2. Gaya kepemimpinan Birokratis.

Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana suatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.

##### 3. Gaya kepemimpinan Diplomatis

Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin diplomat adalah seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi.

##### 4. Gaya kepemimpinan partisipatif

Pemimpin dengan gaya partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijaksanaan dan metode-metode operasionalnya.

Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu, Abi Sujak (2000: 56). Teori phat goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya Thoha, Dewi, (2012).

#### **Komunikasi Internal**

Komunikasi internal secara sederhana adalah komunikasi yang terjadi dan dilakukan antar pihak internal atau anggota dalam organisasi baik yang dilakukan secara formal maupun nonformal. Selain itu, komunikasi internal juga adalah merupakan segenap kegiatan komunikasi yang secara khusus diarahkan pada pihak-pihak dalam lingkungan organisasi pemerintah misalnya pegawai atau anggota pimpinan pemerintahan dan bahkan pejabat.

Secara umum terdapat tiga jenis komunikasi internal yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi vertikal. Komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang terjadi dari manajemen tingkat atas ke manajemen tingkat bawah sesuai dengan rantai pemerintah. Effendi (2004), mengemukakan bahwa komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah dan juga dari bawah ke atas.
2. Komunikasi horizontal. Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama, meliputi individu-individu yang ditetapkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi.
3. Komunikasi diagonal. Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang memotong secara menyilang atau diagonal dalam rantai organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik. Berhasil atau tidaknya operasional pada organisasi dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawainya. Motivasi berperan penting di dalam suatu organisasi, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu tersebut.

Istilah motivasi berasal dari kata latin'' *movare*'' yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar pekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan, Rivai dan Sagal (2009:837); sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:313) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas sebagai pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksudkan bisa berupa pencapaian tujuan, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah,2008; 170).

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi terdiri dari dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*).  
Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil), yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Sifatnya khusus seperti pijian, penghargaan dan lainnya.
2. Motivasi tidak Langsung (*Indirect Motivation*). Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau melancarkan tugas sehingga para pegawai betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja sebagai seorang pegawai.

Menurut hamzah B. Uno (2008;112), seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja akan tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja yaitu: kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, dan menyatu dengan tugas.
- b. Perestasi yang dicapai yaitu: dorongan untuk sukses
- c. Pengembangan diri yaitu: dorongan untuk maju

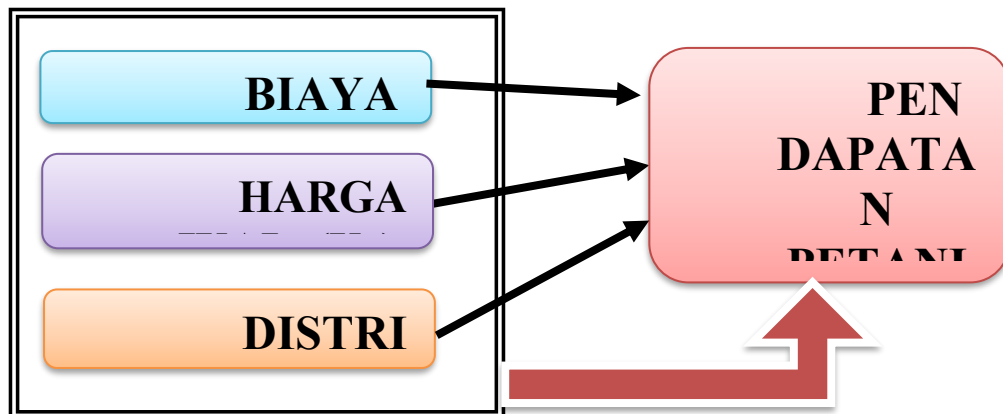
d. Kemandirian dalam bekerja yaitu: mandiri dalam bekerja.

Motivasi terdiri dari beberapa indikator. David Mc. Chelland dalam hasibuan (2021), mengemukakan bahwa indikator motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achivement*)

Yaitu keinginan melakukan dan mengerjakan suatu pekerjaan sebaik baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, orang lain, maupun perusahaan.

2. Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*).



Merupakan kegiatan memenuhi kebutuhan untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. Kebutuhan akan kekuatan (*Need for Power*)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi orang lain agar menjadi dominan, terkontrol, dan dapat mempengaruhi orang lain.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi adalah keseluruhan dari gejala atau fenomena yang akan diteliti (Arikunto, 2000;155). Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di dinas Sosial berjumlah 30 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Umar, 2005:77). Adapun dalam penentuan sampel, metode yang digunakan adalah metode sample jenuh, alasan mengambil metode total sampling karena populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel, dengan rumus  $N=n$ . Oleh karena populasinya berjumlah 30 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 30 orang.

Metode penelitian di mulai dengan kerangka dasar pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian**

- Keterangan:
- = Pengaruh Secara Parsial
  - └ = Pengaruh Secara Simultan
  - ↑

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Deskripsi Jawaban Responden**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel Gaya

Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), variabel Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>), variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) dan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor (Y).

**1) Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 1. Tabulasi Jawaban Responden X<sub>1</sub>**

Nomor Pernyataan	Skor Jawaban											
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	15	50,0	15	50,0	30	100
2	0	0	0	0	2	2,6	13	43,3	15	50,0	30	100
3	0	0	0	0	0	0	15	50,0	15	50,0	30	100
4	0	0	0	0	0	0	22	73,3	8	26,7	30	100
5	0	0	0	0	0	0	11	36,7	19	63,3	30	100
6	0	0	0	0	0	0	21	70,0	9	30,0	30	100
7	0	0	0	0	1	3,3	16	53,3	13	43,3	30	100

Tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Gaya Kepemimpinan bagi kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Alor berada pada jawaban netral/kadang-kadang, setuju/sering dan di ikuti oleh sangat setuju/selalu.

**2) Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>)**

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Jawaban Responden Variabel X<sub>2</sub>**

Nomor Pernyataan	Skor Jawaban											
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	15	50,0	15	50,0	30	100
2	0	0	0	0	0	0	16	53,3	14	46,7	30	100
3	0	0	0	0	0	0	15	50,0	15	50,0	30	100
4	0	0	0	0	0	0	23	76,7	7	23,3	30	100
5	0	0	0	0	0	0	11	36,7	19	63,3	30	100

6	0	0	0	0	0	0	2	73,3	8	26,7	3	100
							2				0	
7	0	0	0	0	0	0	1	60,0	1	40,0	3	100
							8		2		0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Komunikasi Internal bagi kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Alor berada pada jawaban netral/kadang-kadang, setuju/sering dan di ikuti oleh sangat setuju/selalu.

**3) Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3).**

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Jawaban Responden Variabel X<sub>3</sub>**

Nomor Pernyataan	Skor Jawaban											
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	1	46,7	1	53,3	3	100
							4		6		0	
2	0	0	0	0	1	3,3	1	43,3	1	53,3	3	100
							3		6		0	
3	0	0	0	0	0	0	1	46,7	1	53,3	3	100
							4		6		0	
4	0	0	0	0	1	3,3	1	63,3	1	36,7	3	100
							9		1		0	
5	0	0	0	0	0	0	9	30,0	2	70,0	3	100
									1		0	
6	0	0	0	0	0	0	1	60,0	1	40,0	3	100
							8		2		0	
7	0	0	0		2	6,7	1	43,3	1	50,0	3	100
							3		5		0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Motivasi Kerja bagi kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Alor berada pada jawaban netral/kadang-kadang, setuju/sering dan di ikuti oleh sangat setuju/selalu.

**a. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pekerja (Y).**

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

Nomor Pernyataan	Skor Jawaban											
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	1	50,0	1	50,0	3	100
							5		5	0	0	
2	0	0	0	0	2	2,6	1	43,3	1	50,0	3	100
							3		5	0	0	
3	0	0	0	0	0	0	1	50,0	1	50,0	3	100
							5		5		0	
4	0	0	0	0	1	3,3	1	40,0	1	56,7	3	100
							2		7		0	

5	0	0	0	0	1	3,3	1	36,7	1	60,0	3	100
							1		8		0	
6	0	0	0	0	1	3,3	2	70,0	8	26,7	3	100
							1				0	
7	0	0	0	0	0	0	1	53,3	1	46,7	3	100
							6		4		0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Alor berada pada jawaban netral/kadang-kadang, setuju/sering dan di ikuti oleh sangat setuju/selalu.

**Hasil Uji Kuesioner**

**Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevaliditas atau keaslian suatu instrument. Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (dalam Suharsimi, 2006:170) dengan syarat sebagai berikut :

1. Jika r hitung lebih dari atau sama dengan 0,300 ( $r \geq 0,300$ ), maka valid
2. Jika r hitung kurang dari 0,300 ( $r < 0,300$ ), maka tidak valid.

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

**1) Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Hasil uji validitas variable Gaya Kepemimpinan table berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	r-hitung	Keterangan
P1	0,814	0,3	Valid
P2	0,618	0,3	Valid
P3	0,676	0,3	Valid
P4	0,616	0,3	Valid
P5	0,698	0,3	Valid
P6	0,654	0,3	Valid
P7	0,688	0,3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Gaya Kepemimpinan bagi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.

**2) Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>)**

Hasil uji validitas variabel Komunikasi Internal dapat dilihat pada table berikut

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>)**

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	r-hitung	Keterangan
P1	0. 810	0,3	Valid
P2	0.602	0,3	Valid
P3	0.630	0,3	Valid
P4	0.603	0,3	Valid
P5	0.716	0,3	Valid
P6	0, 645	0,3	Valid

P7	0,643	0,3	Valid
----	-------	-----	-------

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Komunikasi Internal seperti terlihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Komunikasi Internal bagi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.

### 3) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada table berikut

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	$r_{hitung}$	Keterangan
P1	0,725	0,3	Valid
P2	0,605	0,3	Valid
P3	0,698	0,3	Valid
P4	0,562	0,3	Valid
P5	0,690	0,3	Valid
P6	0,679	0,3	Valid
P7	0,773	0,3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja seperti terlihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Motivasi Kerja bagi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.

### 4) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada table berikut

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	$r_{hitung}$	Keterangan
P1	0,689	0,3	Valid
P2	0,581	0,3	Valid
P3	0,623	0,3	Valid
P4	0,508	0,3	Valid
P5	0,666	0,3	Valid
P6	0,637	0,3	Valid
P7	0,531	0,3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai seperti terlihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kinerja Pegawai bagi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah Alpha Cronbach dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Jika nilai Alpha Cronbach lebih dari atau sama dengan 0,6 ( $\text{Alpha Cronbach} \geq 0,6$ ), maka Reliabil.

2. Jika nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,5 (Alpha Cronbach < 0,6), maka tidak Reliabil.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, variabel Motivasi Kerja dan variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 9. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Syarat</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</i>	0,802	0,6	Reliabel
<i>Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>)</i>	0,789	0,6	Reliabel
<i>Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</i>	0,801	0,6	Reliabel
<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>	0,709	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0.5, maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari Cronbach alpha.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang digunakan terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua metode yang pertama dengan melihat uji One Sampel Berikut ini adalah tabel hasil uji normalitas:

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas**

		X1	X2	X3	Y
N		30	30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31,03	31,00	31,47	31,33
	Std. Deviation	2,456	2,259	2,488	2,218
	Most Extreme Differences				
	Absolute	,125	,141	,126	,154
	Positive	,125	,141	,118	,154
	Negative	-,104	-,100	-,126	-,118
Test Statistic		,125	,141	,126	,154
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,131 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,069 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil pengujian normalita menggunakan Kolmogorov-Smirnov apabila nilai signifikansi lebih besardari 0,05 maka nilai tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal. Pada tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,200, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel komunikasi internal sebesar 0,131 sedangkan nilai s Asymp. Sig. (2-tailed) variabel motivasi kerja sebesar .200, dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel kinerja pegawai sebesar 0.069. Dimana nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0.05. atau 5% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji nomalitas dalam penelitian ini terdistribusi normal.

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Berikut ini hasil dari Uji Heterokedastisitas antara variabel-variabel bebas yaitu Pajak Daerah dan Retribusi Daerah pada tabel dibawah ini:

**Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejer)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,728	1,786		,968	,342
	X1	,059	,075	,237	,781	,442
	X2	-,054	,073	-,199	-,738	,467
	X3	-,041	,063	-,169	-,662	,513

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejjer hasil signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.442, variabel komunikasi internal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.467, dan variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.513 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai alfa Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas pada model regresi linier dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen dan melihat nilai korelasi antar variabel independen. Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10 maka berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Berikut ini hasil dari Uji Multikolinearitas antara variabel-variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan dan variabel komunikasi internal dan variabel motivasi kerja pada tabel dibawah ini:

**Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	,899	2,549		,353	,727		
	X1	,403	,107	,446	3,750	,001	,401	2,495
	X2	,365	,104	,371	3,513	,002	,508	1,970
	X3	,211	,089	,236	2,358	,026	,566	1,767

Berdasarkan hasil olahan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10, yaitu nilai tolerance pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,401 dan nilai VIF sebesar 2.495, nilai nilai tolerance pada Variabel komunikasi internal sebesar 0,508, dan nilai VIF sebesar 1,970 dan nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,566 dan nilai VIF sebesar 1,767 dengan demikian dapat disimpulkan variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependent mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Berikut ini adalah hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 13. Hasil Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	115,417	7	16,488	13,311	,000
		Linearity	105,194	1	105,194	84,927	,000
		Deviation from Linearity	10,223	6	1,704	1,376	,268
	Within Groups		27,250	22	1,239		
	Total		142,667	29			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Deviation From Linearity sebesar 0.268 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan

**Tabel 14. Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi Internal**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	107,905	7	15,415	9,756	,000
		Linearity	92,493	1	92,493	58,537	,000
		Deviation from Linearity	15,412	6	2,569	1,626	,187
	Within Groups		34,762	22	1,580		
	Total		142,667	29			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Deviation From Linearity sebesar 0.187 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Kinerja Pegawai dan variabel Komunikasi Internal.

**Tabel 15. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	89,550	8	11,194	4,426	,003
		Linearity	74,118	1	74,118	29,303	,000
		Deviation from Linearity	15,432	7	2,205	,872	,544
	Within Groups		53,117	21	2,529		
	Total		142,667	29			

Dari hasil uji linearitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Deviation From Linearity sebesar 0.544 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

### Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, variabel Komunikasi Internal, variabel Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor. Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version 22* maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut :

**Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,899	2,549		,353	,727
	X1	,403	,107	,446	3,750	,001
	X2	,365	,104	,371	3,513	,002
	X3	,211	,089	,236	2,358	,026

Data pada tabel diatas menemukan persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 0,899 + 0,403X_1 + 0,365 X_2 + 0,211 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,899 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni gaya kepemimpinan komunikasi internal dan motivasi kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sebesar 89,9%
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,403 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 40,3% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor.
3. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Internal (X2) sebesar 0,365 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Komunikasi Internal sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 36,5% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,211 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 21,1% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dalam table berikut:

**Tabel 17. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 <sup>a</sup>	,852	,835	,900

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 83,5% hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>, secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 83,5%, sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial atau uji t dan uji simultan atau uji f.

**Tabel 18. Hasil Uji Parsial (uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,899	2,549		,353	,727
	X1	,403	,107	,446	3,750	,001
	X2	,365	,104	,371	3,513	,002
	X3	,211	,089	,236	2,358	,026

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh juga terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor.

2. Variabel Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>)

Variabel Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,002 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh juga terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor.

3. Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Di Dinas Sosial dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,026 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh juga terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor.

### Uji Simultan ( Uji F )

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif, dan budaya organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja anggota kepolisian Resort Alor.

1. Jika sig. < dari 0.05 maka terdapat pengaruh signifikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika sig. > dari 0.05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y

**Tabel 19. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,614	3	40,538	50,066	,000 <sup>b</sup>
	Residual	21,052	26	,810		
	Total	142,667	29			

**Uji F (Pengaruh Secara Simultan)**

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

1. Jika sig. < dari 0.05 maka terdapat pengaruh signifikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika sig. > dari 0.05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Berdasarkan output diatas diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>) Dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. (Y) adalah sebesar 0.000 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>4</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap variabel Y.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah diuraikan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)  
Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,001 < 0,05, hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor.
2. Variabel Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>)  
Variabel Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,002 < 0,05, hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di SDinas Sosial Kabupaten Alor.
3. Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)  
Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Di Dinas Sosial dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,026 < 0,05, hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor.

**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.
- 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. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis Dan Budayaorganisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- 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. 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., 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>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Kejaksanaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <http://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 <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>