



ANALISIS PENGARUH KECERDASAN SOSIAL KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN ALOR

Daniel Libing¹, Theresia Lounggina Luisa Peny², Hermayanti³, Alvonso Fanisius Gorang⁴

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 tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Kabupaten Alor baik secara parsial maupun secara simultan. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor yang berjumlah 31 pegawai, Sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 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 For Windows. Berdasarkan hasil uji validitas tiap variabel dengan nilai *pearson correlation* $\geq 0,3$ maka hasil uji validitas tiap variabel dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas tiap variabel dengan nilai *Crobatc Alpha* $\geq 0,6$ maka hasil uji reabilitas tiap variabel dinyatakan reliabel. Hasil uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dengan nilai *sig.* $\geq 0,05$ maka hasil uji dinyatakan normal. Hasil uji *heterokedastisitas* menunjukkan bahwa nilai tiap variabel independen $> 0,05$ maka penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*. Hasil uji multikolinearitas meunjukkan 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 Kecerdasan Sosial Kepemimpinan Demokratis Lingkunga Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda secara parsial dan secara simultan diperoleh nilai signifikasi variabel Kecerdasan Sosial sebesar 0,003, variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,017, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,003, variabel Komitmen Kerja sebesar 0,006, 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 ini adalah sebagai berikut

: terdapat pengaruh Kecerdasan Sosial Kepemimpinan Demokratis Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.

Keywords: *Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja*

ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Libing, D., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2026). ANALISIS PENGARUH KECERDASAN SOSIAL KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.A), 238-256. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14940>

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Dinas sosial Kab. Alor saat ini masih mengalami bermacam-macam masalah diantaranya yaitu, karyawan Dinas Sosial Kabupaten Alor masih belum sepenuhnya menerapkan sifat self leadership dalam mempengaruhi dirinya melalui motivasi diri yaitu belum menumbuhkan rasa motivasi dalam menangani Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), kurangnya perhatian dalam memberikan pelayanan sosial kepada penyandang masalah kesejahteraan sosial hal ini dikarenakan keterbatasan anggaran dimana Dana Alokasi Umum (DAU) yang di alokasikan kepada Dinas Sosial Kabupaten Alor yang sangat rendah sehingga pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal guna memberikan standar pelayanan yang merata terhadap permasalahan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial di Kabupaten Alor. seperti pemberian bantuan jaminan sosial kepada fakir miskin, penyandang disabilitas, wanita rawan sosial ekonomi (Warsosek), anak nakal, anak jalanan, anak terlantar, korban Narkotika Alkohol, Psikotropika, dan Zat Adiktif lainnya (NAPZA), Asosiasi lanjut usia terlantar (ASLUT) orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) dan penyandang masalah kesejahteraan sosial lainnya yang belum mendapat perhatian dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Propinsi dalam hal ini Kementerian Sosial RI, maupun Dinas Sosial Propinsi NTT, serta pembiayaan program-program penanganan permasalahan-permasalahan kesejahteraan sosial lainnya yang perlu mendapat perhatian dari Pemerintah daerah Kabupaten Alor melalui Dinas Sosial Kabupaten Alor, adapun terdapat pula pegawai bersama pekerja Sosial, Taruna Siaga Bencana (TAGANA), Pekerja Sosial (PEKSOS), Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK), Pendamping Penyandang Disabilitas serta para pendamping sosial lainnya selalu lamban dalam melakukan tanggap darurat bencana maupun permasalahan penyandang masalah kesejahteraan sosial lainnya. hal ini disebabkan karena keterbatasan anggaran dan juga keterbatasan fasilitas penunjang seperti kendaraan roda 2, roda 4 dan roda 6 kendaraan khusus bernama Rescue Tactical Unit (RTU), kendaraan dapur umum, truk pengangkut logistik, sepeda motor trail, truk tangki air, dan lain-lain. sehingga pegawai terkadang menggunakan jasa angkutan umum untuk melakukan pendataan dan pelayanan terhadap penyandang masalah kesejahteraan sosial, pendistribusian bantuan sosial emergensi kepada penerima manfaat bila terjadi bencana seperti, gempa bumi, tanah longsor, banjir. Anging Pitungbiliung serta bencana alam lainnya dan juga memberikan pelayanan dan perlindungan terhadap kelompok rentan, seperti anak-anak terlantar, korban

kekerasan, Perdagangan orang (trafficking) lanjut usia terlantar, dan penyandang disabilitas, serta mengatur dan mengawasi lembaga-lembaga sosial, seperti panti asuhan, panti sosial, dan lain sebagainya. sering terjadinya pemangkasan anggaran atau Refocusing anggaran yang disebabkan karena terjadinya Covid 19 maupun terjadinya inflasi yang menyebabkan tidak terlaksananya program-program yang sudah diprogramkan. Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang **“Analisis Pengaruh Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor”**.

LANDASAN TEORI

Menurut Koopmans dalam Peny, (2023) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Dessler dalam Krisnandi, (2018) dalam bukunya "Human Resource Management" mendefinisikan kinerja pegawai sebagai "hasil yang dapat diukur dari pekerjaan seorang pegawai dalam hubungannya dengan tanggung jawabnya". kinerja pegawai bukan hanya tentang mencapai target kuantitatif, tetapi juga melibatkan aspek kualitatif seperti perilaku, keterampilan, dan kontribusi terhadap budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Nurlaela, (2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Muyadi Qomariah, (2019) mendefinisikan Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka.

Menurut Mangkunegara dalam Hafidzi, (2019) mengemukakan bahwa ada 4 indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja Menurut kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kerjasama kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
3. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.
4. Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Goleman dalam Halim, (2023). Kecerdasan sosial adalah ukuran kemampuan diri seseorang dalam pergaulan di masyarakat dan kemampuan berinteraksi sosial dengan orang-orang di sekeliling atau sekitarnya. orang dengan kecerdasan sosial tinggi tidak akan menemui kesulitan saat memulai suatu interaksi dengan seseorang atau sebuah kelompok baik kelompok kecil maupun besar. Ia

dapat memanfaatkan dan menggunakan kemampuan otak dan bahasa tubuhnya untuk membaca teman bicaranya.

Kecerdasan sosial juga sering disebut sebagai kecerdasan interpersonal yakni kemampuan atau ketrampilan seseorang dalam menciptakan relasi, membangun relasi, dan mempertahankan relasi sosialnya sehingga kedua belah pihak berada dalam situasi saling menguntungkan. Individu yang memiliki kecerdasan sosial tinggi mampu menjalin sebuah pengaruh komunikasi yang baik dengan orang lain dan mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan orang lain.

Menurut Goleman dalam Halim, (2023) indikator kecerdasan sosial ini secara garis besar dapat dikategorikan menjadi dua kelompok utama:

1. Sifat Bawaan:

- Genetika: Goleman mengakui bahwa genetika berperan dalam membentuk kecenderungan emosional dan kecenderungan sosial bawaan kita. Namun, ia menekankan bahwa ciri-ciri tersebut tidak tetap dan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan dan pengalaman.
- Temperamen: Temperamen individu, yang ditandai dengan reaktivitas emosional dan gaya perilaku bawaan, dapat memengaruhi cara individu mendekati dan berinteraksi dengan situasi sosial.
- Ciri-ciri Kepribadian: Ciri-ciri kepribadian tertentu, seperti ekstroversi, keramahan, dan kehati-hatian, mungkin berkorelasi dengan tingkat SI yang lebih tinggi.

2. Pengalaman Lingkungan

- Dinamika Keluarga: termasuk gaya pengasuhan, hubungan saudara kandung, dan dinamika keluarga, memainkan peran penting dalam membentuk kecerdasan sosial (Social Intelligence)
- Pengaruh Budaya: Norma, nilai, dan harapan budaya dapat mempengaruhi cara individu memandang dan mengekspresikan emosi dan cara mereka berinteraksi dengan orang lain.
- Pengalaman Hidup: Sepanjang hidup, berbagai pengalaman, seperti tantangan, kesuksesan, dan hubungan pribadi, terus membentuk dan menyempurnakan kecerdasan sosial (Social Intelligence)

Menurut Kartono dalam Peny, (2023) kepemimpinan Demokratis menitik beratkan masalah aktifitas setiap anggota kelompok juga para Pemimpin lainnya, yang semua terlibat aktif dalam penentuan sikap pembuatan rencana-rencana pembuatan keputusan, penerapan disiplin kerja. Sutikno dalam Krisnandi, (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik.

Menurut Sutikno dalam Peny menyatakan bahwa Kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik

Menurut Herlisa, (2020) tiga indikator gaya kepemimpinan demokratis yang ada di dalam organisasi adalah

1. Hubungan pemimpin dan pegawai

Memberikan motivasi kepada pegawainya dalam bersama-sama menggapai tujuan, proses mempengaruhi untuk menentukan tujuan bersama atau organisasi, pengaturan kegiatan-kegiatan untuk tercapainya tujuan, menjaga kerja sama dan juga kerja dalam kelompok.

2. Penghargaan terhadap pegawai

Penghargaan bisa berbentuk insentif yang dihubungkan dengan bayaran saat meningkatnya produktivitas para pegawai.

3. Manajemen tanggung jawab

Manajemen tanggung jawab dalam mengorganisir serta mengarahkan pegawai untuk bisa menggapai tujuan instansi, itu merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. manajemen ini meliputi pengaturan, komunikasi, serta pengontrolan sumber daya supaya tujuan dapat tergapai dengan efektif.

Menurut Sedarmayanti dalam Nurlaela, (2020) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2019) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Rahmawati, (2021). Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi Nurjaya. (2021).

Menurut Sedarmayanti, (2019) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

➤ Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

➤ Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

➤ Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

➤ Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

➤ Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

➤ Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

➤ Hubungan dengan pimpinan hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

➤ Hubungan sesama rekan kerja hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan

Menurut Newstrom, (2021) Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Meyer, (2018) Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Menurut Yusuf, (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Kreitner dalam Athar, (2020) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih

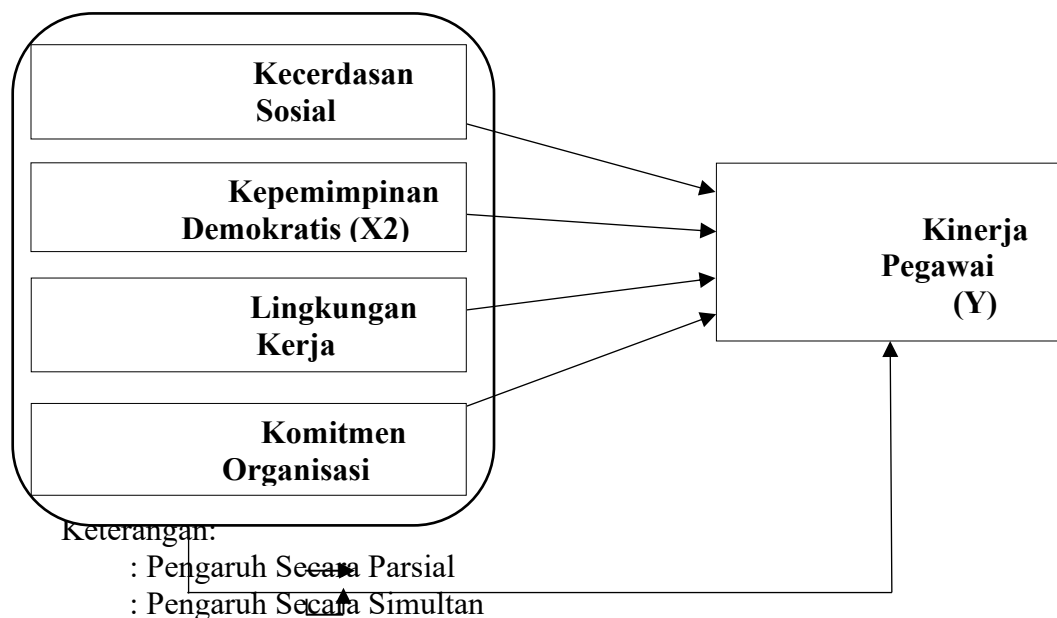
Menurut Mowbray, (2020) dalam penelitian di Indonesia mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat memengaruhi indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. Kepuasan Kerja: Individu yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.
2. Dukungan Sosial: Dukungan sosial dari rekan kerja, supervisor, dan organisasi secara keseluruhan dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi individu.
3. Keadilan Organisasional: Persepsi individu terhadap keadilan dalam organisasi, seperti keadilan distributif, prosedural, dan interpersonal, dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi.
4. Peluang Pengembangan Karir: Individu yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dalam organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.

5. Keseimbangan Kehidupan Kerja: Individu yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor yang berjumlah 31 Orang. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh ($N=n$), teknik sampel jenuh adalah penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka berdasarkan jumlah populasi diatas, sampel dalam penelitian ini berjumlah 31. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1). Kecerdasan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas sosial Kabupaten Alor. 2). Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas sosial Kabupaten Alor. 3). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas sosial Kabupaten Alor. 4). Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas sosial Kabupaten Alor. 5). Kecerdasan sosial, kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial Kabupaten Alor. 6). Besar Pengaruh Kecerdasan sosial, kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial Kabupaten Alor adalah sebesar 70-80 %. Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1
Kerangka Dasar Penelitian

HASIL PENELITIAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Sosial (X_1)

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Sosial (X_1)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,642	0,3	Valid
P2	0,645	0,3	Valid
P3	0,576	0,3	Valid
P4	0,703	0,3	Valid
P5	0,628	0,3	Valid
P6	0,639	0,3	Valid
P7	0,631	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas variabel Kecerdasan Sosial (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 Kecerdasan Sosial (X_1) dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2)

Pernyataan	Pearsonb Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,739	0,3	Valid
P2	0,724	0,3	Valid
P3	0,748	0,3	Valid
P4	0,569	0,3	Valid
P5	0,737	0,3	Valid
P6	0,683	0,3	Valid
P7	0,779	0,3	Valid

Suber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (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 Kepemimpinan Demokratis (X_2) dinyatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,588	0,3	Valid
P2	0,674	0,3	Valid
P3	0,669	0,3	Valid
P4	0,691	0,3	Valid
P5	0,766	0,3	Valid
P6	0,545	0,3	Valid
P7	0,530	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas variabel Lingkungan 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 Lingkungan Kerja (X_3) dinyatakan valid.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_4)

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_4)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,722	0,3	Valid
P2	0,672	0,3	Valid
P3	0,772	0,3	Valid
P4	0,784	0,3	Valid
P5	0,863	0,3	Valid
P6	0,711	0,3	Valid
P7	0,623	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi (X_4) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (X_4) dinyatakan valid.

e. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,647	0,3	Valid
P2	0,431	0,3	Valid
P3	0,580	0,3	Valid
P4	0,402	0,3	Valid
P5	0,635	0,3	Valid
P6	0,484	0,3	Valid
P7	0,517	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 5 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. Uji Reliabilitas

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 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Sosial (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	7

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kecerdasan Sosial (X_1) sebesar $0.752 > 0.6$ maka kuesioner Kecerdasan Sosial dinyatakan reliabel.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	7

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan table 4.16. diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2) sebesar $0.834 > 0.6$ maka kuesioner Kepemimpinan Demokratis dinyatakan reliabel.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	7

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $0.756 > 0.6$ maka kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X_4)

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	7

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Komitmen Organisasi (X_4) sebesar $0.851 > 0.6$ maka kuesioner Komitmen Organisasi dinyatakan reliabel.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	7

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0.802 > 0.6$ maka kuesioner Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *Sig.* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov)

			Unstandardized Residual
N			31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.01140972
Most Extreme Differences	Absolut e		.125
	Positive		.125
	Negativ e		-.071
Test Statistic			.125
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 11 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 Heterokedastisitas

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*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. 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 12
Hasil Uji Heterokedastisitas (uji glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.437	1.985		.724	.476
	X1	-.011	.056	-.044	.192	.849
	X2	-.036	.045	-.172	.800	.431
	X3	.041	.048	.178	.846	.405
	X4	-.013	.031	-.084	.436	.666

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kecerdasan Sosial (X_1) $0,849 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2) $0,431 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) $0,405 > 0,05$ atau 5%, dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Komitmen Organisasi (X_4) $0,666 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3. Uji Multikolineritas

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 13
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.023	3.554		.288	.776
X1	.321	.099	.386	3.233	.003
X2	.206	.081	.287	2.541	.017
X3	.288	.087	.369	3.322	.003
X4	.167	.055	.304	3.007	.006

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada variabel Kecerdasan Sosial (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,708 dan nilai VIF sebesar 1,412, variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,792 dan nilai VIF sebesar 1.262, variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,821 dan nilai VIF sebesar 1.219 dan variabel Komitmen Organisasi (X_4) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,986 dan nilai VIF sebesar 1.014. Dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

4. Uji Linearitas

1. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja (Y) Dan Kecerdasan Sosial (X_1)

Tabel 14
Hasil Uji Linearitas Kinerja (Y) Dan Kecerdasan Sosial (X_1)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Y Between (Combined)	74.543	9	8.283	4.125
* X1 Groups Linearity	53.510	1	53.510	26.649
Deviation from Linearity	21.033	8	2.629	1.309

Within Groups	42.167	21	2.008		
Total	116.710	30			

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja dan Kecerdasan Sosial sebesar $0,292 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja dan Kecerdasan Sosial.

- Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja (Y) Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂)

Tabel 15
Hasil Uji Linearitas Kinerja (Y) Dan Gaya
Kepemimpinan Demokratis (X₂)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
* X ₂	Y	Between (Combined)	63.969	9	7.108	2.830
		Groups				
		Linearity	32.638	1	32.638	12.996
		Deviation from Linearity	31.331	8	3.916	1.559
		Within Groups	52.740	21	2.511	
	Total		116.710	30		

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar $0,197 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

- Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja (Y) Dan Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 16
Hasil Uji Linearitas Kinerja (Y) Dan Lingkungan Kerja (X₃)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
* X ₃	Y	Between (Combined)	56.210	8	7.026	2.555
		Groups				
		Linearity	44.315	1	44.315	16.115
		Deviation from Linearity	11.895	7	1.699	.618
		Within Groups	60.500	22	2.750	
	Total		116.710	30		

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja dan Lingkungan Kerja sebesar $0,785 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja dan Lingkungan Kerja.

- Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja (Y) Dan Komitmen Organisasi (X₄)

Tabel 17
Hasil Uji Linearitas Kinerja (Y) Dan Komitmen Organisasi (X₄)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Y * X4	Between Groups	36.510	11	3.319	.786
	Linearity	11.682	1	11.682	2.768
	Deviation from Linearity	24.827	10	2.483	.588
	Within Groups	80.200	19	4.221	
	Total	116.710	30		

Sumber: hasil olahan data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja dan Komitmen Organisasi sebesar $0,804 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja dan Komitmen Organisasi.

3. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan adalah anaaisis yang dilakukan untuk menjawab masalah penelitian dan analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menggunakan rumus regresi linier berganda :

Tabel 18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.023	3.554		.288	.776
X1	.321	.099	.386	3.233	.003
X2	.206	.081	.287	2.541	.017
X3	.288	.087	.369	3.322	.003
X4	.167	.055	.304	3.007	.006

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1.023 + 0,321X_1 + 0,206X_2 + 0,288X_3 + 0,167X_4 + e$$

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 Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel terikat yakni Kinerja (Y) sebesar 1.203.
2. Nilai koefisien regresi variabel variabel Kecerdasan Sosial (X₁) sebesar 0,321 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kecerdasan Sosial

sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja mengalami peningkatan sebesar 32.1% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kecerdasan Sosial dan variabel Kinerja.

3. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2) sebesar 0,206 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja mengalami peningkatan sebesar 20.6% nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepemimpinan Demokratis dan variabel Kinerja.
4. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0.288 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja mengalami peningkatan sebesar 28.8% nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kinerja.
5. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_4) sebesar 0,167 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja mengalami peningkatan sebesar 16.7% maka nilai koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara variabel Komitmen Organisasi dan variabel Kinerja.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi 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 parsial

Uji t parsial digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2, 3 dan 4 yaitu masing-masing variabel bebas yakni Kecerdasan Sosial (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor, Kepemimpinan Demokratis (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor, Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor, dan Komitmen Organisasi (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji t (sig) dengan nilai alfa (α), dengan ketentuan. Jika nilai signifikan uji t kurang dari atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka menerima hipotesis. Nilai alfa (α) yang digunakan sebesar 0.05 atau 5%. Berikut ini adalah hasil uji t parsial dalam penelitian ini :

Tabel 9
Hasil Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.023	3.554		.288	.776
X1	.321	.099	.386	3.233	.003

X2	.206	.081	.287	2.541	.017
X3	.288	.087	.369	3.322	.003
X4	.167	.055	.304	3.007	.006

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan hasil analisis data uji t parsial sesuai dengan tabel 9 di atas diketahui bahwa variabel Kecerdasan Sosial (X_1) memiliki nilai sig. 0,003, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor diterima.

Berikutnya variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2) memiliki nilai 0,017, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor, diterima.

Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai 0,003, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor diterima.

Dan variabel Komitmen Organisasi (X_4) memiliki nilai 0,006, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji hipotesis 5 yaitu Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji F (sig) dengan nilai alfa (α), dengan ketentuan. Jika nilai signifikan uji F kurang dari atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka menerima hipotesis. Nilai alfa (α) yang digunakan sebesar 0.05 atau 5%. Berikut ini adalah hasil uji simultan (uji F) :

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	86.021	4	21.505	18.220	.000 ^b
Residual	30.688	26	1.180		
Total	116.710	30			

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Hasil analisis data uji simultan (uji F) sesuai dengan tabel 10 di atas mengatakan bahwa variabel Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki nilai sig. sebesar 0.000, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 5 yang menyatakan bahwa Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan

Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menjawab hipotesis 6 yaitu besarnya pengaruh Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor adalah sebesar 70-80%. Rumus untuk mengetahui besarnya pengaruh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (R^2). $KD = R^2 \times 100\%$. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi (R^2) :

Tabel 11
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.737	.697	1.086	1.547

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Hasil analisis data koefisien determinasi (R^2) sesuai dengan tabel 11. di atas diketahui bahwa nilai R Square variabel Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.737, yang berarti bahwa besar pengaruh adalah 73.7%. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa besar pengaruh variabel Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor adalah sebesar 70-80 % diterima.

KESIMPULAN

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

1. Kecerdasan Sosial secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.
2. Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.
4. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.
5. Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.
6. Besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor adalah 73.7%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial maka perlu memperhatikan kecerdasan sosial dalam arti komunikasi yang baik antar sesama pegawai dalam satung lingkungan kerja agar terjalinnya hubungan baik dan humoris, hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.
2. Kepemimpinan Demokratis merupakan hal penting, sehingga pemimpin Dinas Sosial perlu menjalin komunikasi keakraban dengan bawahan namun tegas dalam memimpin sehingga terciptanya kerjasama antar pegawai demi meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.
3. Lingkungan Kerja yang di perjual juga harus diperhatikan karena jika lingkungan kerja Dinas Sosial yang nyaman akan membuat pegawai betah dan cepat dalam menjalani tanggung jawab atau tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.
4. Komitmen Organisasi merupakan pedoman yang harus dimiliki setiap pegawai sehingga perlu adanya penyampaian yang tegas dan pengawasan sehingga pegawai Dinas Sosial benar-benar memiliki pedoman dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.

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 Transformasional, 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 (Dpmptsp). *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>