Employee Performance Affecting Factors at the Social Services Office in Central Tapanuli Regency

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial di Kabupaten Tapanuli Tengah

Nursahara Panggabean

Universitas Terbuka

Jalan Cabe Raya, Tangerang Selatan 15437

Abstract

In this study, the limitation of the concepts or research variables used is limited. The employee performance of Social Services in Central Tapanuli Regency in this study is accommodated into components or dimensions that affect employee performance, namely work motivation, leadership, organizational culture, competence and compensation. This study aims to determine which dimensions of the dominant motivational variables affect employee performance of Social Services in Central Tapanuli Regency. The design of this research is a descriptive-explorative approach to examine the dominant factors affecting on employee performance of Social Services in Central Tapanuli Regency. The data analysis technique uses factor analysis. The validity test uses the Correlation Product Moment formula while the reliability test uses the Cronbach method (Alpha/Reability Analysis). There are 3 (three) dominant factors that influence employee performance of the Social Service in Central Tapanuli Regency. The main dominant factors in the competency dimension are skills and knowledge (46.47%). The manifest variable of the compensation dimension, after being reduced / extracted, also forms 3 (three) components / dominant factors, on the weight of the factor of the compensation dimension, allowance has the greatest weight, namely 24.47%. In the dimension of work motivation factor, it is known that the factor that gives a big or dominant contribution to the improvement on employee performance of Social Services in Central Tapanuli Regency is the need for achievement (49.30%). employees of the Social Services in Central Tapanuli Regency are the implementation of leadership functions (50.47%).

Keywords: *Central Tapanuli Regency Social Service, performance, leadership, competence, compensation*

Abstrak

Dalam penelitian ini dilakukan pembatasan konsep atau variabel penelitian yang digunakan. Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah pada penelitian ini diakomodasi ke dalam komponen atau dimensi yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dimensi manakah dari variabel motivasi yang dominan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Desain penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan *deskriptif-eksploratif* untuk meneliti faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah, teknik analisa data dengan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*). Uji validitas menggunakan rumus *Correlation Product Moment* sedangkan uji reabilitas menggunakan metode *Cronbach (Alpha / Reability Analysis)*. Terdapat 3 (tiga) faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Faktor dominan utama dalam dimensi kompetensi adalah *skill dan knowledge* (46.47%). Variabel manifest dimensi kompensasi, setelah direduksi/ekstrak juga membentuk 3 (tiga) *component/* faktor dominan, pada bobot faktor dimensi kompensasi, *tunjangan* memiliki bobot paling besar yaitu 24.47%. Pada faktor dimensi motivasi kerja diketahui bahwa faktor yang memberi kontribusi besar atau dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah adalah kebutuhan untuk berprestasi (49.30%), hasil pencarian faktor dimensi kepemimpinan dapat diketahui bahwa faktor yang memberi kontribusi besar atau dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah adalah pelaksanaan fungsi kepemimpinan (50.47%).

Kata kunci: *Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah, kinerja, kepemimpinan, kompetensi, kompensasi*

*) Corresponding Author: nursaharapanggabean79@gmail.com (081263469122)

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks, apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah

direncanakan dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Tingkat kinerja pegawai salah satunya ditentukan oleh kualitas pegawai itu yang sendiri. Menurut Zaini (2011), Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atas aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Oleh karena itu peningkatan kualitas pegawai merupakan peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Sehingga kinerja organisasi mampu dipenuhi oleh kinerja pegawai. Sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara dalam Zaini: 2011). Dalam suatu organisasi, motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Robbin (2012: 55), motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi dapat menumbuhkan *sense of belonging*, akhirnya dapat meningkatkan partisipasi dan komunikasi serta menumbuhkan *empathy* atau kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain. Dengan demikian pegawai akan lebih siap menerima dan melaksanakan perubahan-perubahan, termasuk alih teknologi dan alih keterampilan baik dibidang teknik maupun bidang organisasi.

Alindra (2015: 95) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah apa yang pegawai rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Di antara budaya dan motivasi, kepemimpinan juga termasuk salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (Miftah Thoha, 2003). Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012), *Leadership is what leaders do. It's process of leading a group and influencing that group to achieve it's goals.*

Berkaitan dengan kinerja organisasi, Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah, sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, Peraturan Bupati Tapanuli Tengah Nomor 23 Tahun 2016 tentang Susunan Nomenklatur Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan Peraturan Bupati Tapanuli Tengah Nomor 15 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dituntut meningkatkan kinerjanya dalam mendukung visi dan misi Bupati Tapanuli Tengah menyelenggarakan tugas bidang sosial Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia /pegawai merupakan salah satu dasar Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah untuk dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Sumber daya manusia yang terdapat pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah terdiri pegawai ASN yang memiliki jabatan eselon, ASN jabatan fungsional/staf), tenaga honorer, PKH, TSKS dan Peksos.

Tabel 1. Sumber Daya Manusia Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah

No.	Kelompok/Kelas	Jumlah
1.	Pejabat Eselon	21 Orang
2.	Jabatan Fungsional/Staf	11 Orang
3.	Honor	10 Orang
4.	PKH	61 Orang
5.	TKSK	21 Orang

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah (2019)

Kinerja pegawai / sumber daya manusia Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah tidak dapat dikaitkan dengan tingkat pendidikan formal para pegawai atau ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Pada tabel 1, pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah terdiri dari 12% berpendidikan S-2, 3,15% berpendidikan S-1, 74,02% berpendidikan D-3, 7,87% berpendidikan D-1, 0,79% berpendidikan SLTA/MAN dan 13,39% berpendidikan SLTP, 0,79%.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	% Kinerja
1.	S-2	4 Orang	85,32
2.	S-1	94 Orang	68,10
3.	D-3	10 Orang	46,80
4.	D-1	1 Orang	76,30
5.	SLTA	16 Orang	66,40
6.	SLTP	1 Orang	55,90
	Jumlah Pegawai	126 Orang	100

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah (2020)

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa kondisi kinerja pegawai/sumber daya manusia pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah digambarkan dengan rendahnya kinerja sumber daya manusia/pegawai, berupa tingkat keterlambatan masuk kerja dari jam kerja yang telah ditetapkan dan meninggalkan kantor saat jam kerja, rendahnya kesetiaan dan kerja sama dalam bekerja seperti kurangnya kepatuhan terhadap pimpinan/atasan serta kurang peduli terhadap permasalahan pegawai yang lain. Selain itu, inisiatif dalam bekerja rendah, di mana pegawai dalam melaksanakan tugas masih menunggu perintah dari atasan. Masih banyak pegawai yang lambat dalam melaksanakan pekerjaan, dalam hal ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan pegawai masih sering belum bisa menunjukkan kinerjanya, bahkan ada pegawai yang tidak mampu menggunakan peralatan komputer serta tidak memiliki kemampuan untuk memperoleh/mengolah data/informasi. Di samping itu para pegawai juga tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan.

Kondisi tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah selaku unsur pelaksana otonomi daerah yang menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang sosial, menyelenggarakan pembinaan sosial serta pelaksanaan pelayanan umum di bidang sosial masyarakat sehingga mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi belum tercapai yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini sebagian besar diakibatkan karena motivasi kerja pegawai/sumber daya manusia yang salah. Faktor kepemimpinan, aspek-aspek teknis dalam budaya organisasi atau sistem kerja yang kurang mendukung seperti tidak jelasnya tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari seorang pegawai, dan kurang sepadannya imbalan jasa terhadap volume pekerjaan yang tinggi. Berdasarkan kondisi tersebut, kinerja pegawai/sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada nilai kerja di mana setiap pegawai/sumber daya manusia membutuhkan motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka diperlukan nilai kerja yang tinggi yang didukung dengan motivasi dan budaya organisasi serta kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Kerinci. Di mana semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam organisasi publik. Maka penelitian mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern dan kepuasan kerja akan dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah.

METODE

Desain penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan *deskriptif-eksploratif* untuk meneliti faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah dengan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*) yang bersifat *interdependence techniques*, yang berarti tidak ada *variabel dependence* (tidak bebas) ataupun *variabel independence* (bebas). Populasi dalam penelitian ini adalah unsur yang terkait dengan kinerja pegawai yaitu 126 pegawai yang terdapat pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah terdiri dari pegawai ASN, tenaga honorer, PKH, TKSK dan Peksos. Besarnya sampel yang ditarik dari populasi tergantung pada variasi yang ada di kalangan anggota populasi. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yakni *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* jenis sampling jenuh. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan ketika populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

Data diolah dengan statistik inferensial (menguji pengaruh antara dua variabel) dari angket yang telah disebarakan kepada responden. Setiap jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam daftar pertanyaan dilakukan berdasarkan skala perbedaan semantik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil analisis korelasi pada tabel uji hipotesis korelasi dapat dilihat bahwa derajat hubungan kelima dimensi (motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi) adalah hubungan korelasi sangat kuat (nilai *Pearson Correlation* 0,61 sampai dengan 0,80) hingga hubungan korelasi sempurna (nilai *Pearson Correlation* 0,81 sampai dengan 1).

Tabel. 3. Tabel Uji Hipotesis Korelasi

Dimensi	Korelasi	T Hitung	t Tabel	Keterangan
Motivasi	0,820	15,03	2.03452	Ho ditolak
Kepemimpinan	0,869	15,93	2.03452	Ho ditolak
Budaya Organisasi	0,914	16,76	2.03452	Ho ditolak
Kompetensi	0,827	15,16	2.03452	Ho ditolak
Kompensasi	0,735	13,47	2.03452	Ho ditolak

Sumber: Diolah (2020)

Hipotesis penelitian pertama (1) dikemukakan bahwa $H_0 : \rho = 0$; Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji t diperoleh t hitung = 15,03 > t tabel = 2.03452 maka H_0 ditolak ($H_0 : \rho \neq 0$). Berarti dimensi motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hipotesis penelitian kedua (2) dikemukakan bahwa $H_0 : \rho = 0$; Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji t diperoleh t hitung = 15,93 > t tabel = 2.03452 maka H_0 ditolak ($H_0 : \rho \neq 0$). Berarti Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hipotesis penelitian ketiga (3) dikemukakan bahwa $H_0 : \rho = 0$; Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji t diperoleh t hitung = 16,76 > t tabel = 2.03452 maka H_0 ditolak ($H_0 : \rho \neq 0$). Berarti Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hipotesis penelitian keempat (4) dikemukakan bahwa $H_0 : \rho = 0$; Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten. Berdasarkan hasil uji statistik

dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 15,16 > t_{tabel} = 2.03452$ maka H_0 ditolak ($H_0 : \rho \neq 0$). Berarti Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hipotesis penelitian kelima (5) dikemukakan bahwa $H_0 : \rho = 0$; Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten. Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 13,47 > t_{tabel} = 2.03452$ maka H_0 ditolak ($H_0 : \rho \neq 0$). Berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan persentase bobot untuk masing-masing faktor dan berdasarkan hasil pencarian faktor dimensi motivasi kerja dapat diketahui bahwa faktor yang memberi kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah dan yang harus diperhatikan adalah kebutuhan pegawai untuk berprestasi terkait pencapaian target kinerja dan pencapaian kualitas kerja. Hal ini sejalan hasil penelitian Olivia Theodora (2015), bahwa Motivasi *Existence* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi *relatedness* dan motivasi *growth*.

Berdasarkan perhitungan persentase bobot untuk masing-masing faktor dan berdasarkan hasil pencarian faktor dimensi kepemimpinan dapat diketahui bahwa faktor yang memberi kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah dan yang harus diperhatikan adalah pelaksanaan fungsi kepemimpinan terkait Memberi arahan dan bimbingan, memberi perhatian, menjadi tempat bertanya/rujukan, menjadi panutan pegawai, mengendalikan organisasi dan pengayoma pegawai.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Dewi Lina (2014), bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Besarnya pengaruh yang diberikan kepada Kinerja Pegawai sebesar 11,6% sedangkan sisanya 88,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini berarti kepemimpinan dan budaya organisasi kurang kuat untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai Biro UMSU. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera.

Hasil dari analisa data variabel budaya organisasi yang dilakukan, terbentuk 4 (empat) faktor yang dominan dengan *variable manivest* yang mendominasi dari tiap faktor. Faktor dominan pertama merupakan faktor yang paling utama diperhatikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah, disusul faktor dominan kedua, ketiga dan keempat dalam dimensi budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama - sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone (Nasir, Basalamah, Murfat, 2020).

Faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah dapat di lihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Faktor Dominan Pertama Pada Variabel Budaya Organisasi

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
Stabilitas / Kemantapan	0.911	Budaya memperhatikan stabilitas organisasi
Orientasi kepada Orang	0.868	Budaya memperhatikan dampak organisasi pada masyarakat
Stabilitas / Kemantapan	0.840	Budaya memperhatikan keamanan dan kemantapan organisasi
Orientasi kepada Tim	0.820	Budaya mengutamakan kerja dalam tim
Orientasi kepada Tim	0.820	Budaya menghasilkan pekerjaan tim yang memuaskan semua pihak

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
Agresivitas	0.740	Budaya memaklumi/memperhatikan persaingan dengan positif
Orientasi Kepada Hasil	0.688	Budaya melakukan pekerjaan sesuai SOP
Agresivitas	0.655	Budaya memperhatikan asas keadilan dalam bekerja
Orientasi Kepada Hasil	0.526	Budaya menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas

Sumber: Diolah (2020)

Tabel 5. Faktor Dominan Kedua Pada Variabel Budaya Organisasi

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
Perhatian Detail	0.839	Budaya untuk mencermati dan mengantisipasi
Perhatian Detail	0.754	Budaya memberikan perhatian positif bagi masukan yang diberikan orang lain
Orientasi Kepada Hasil	0.744	Budaya agar kualitas pegawai harus selalu dapat ditingkatkan
Perhatian Detail	0.733	Budaya menjunjung keteladanan
Orientasi Kepada Hasil	0.712	Budaya untuk melakukan analisis kemampuan pegawai dengan teliti
Inovasi dan Pengambilan Risiko	0.666	Budaya untuk saling mendorong pengembangan karier dan jabatan
Perhatian Detail	0.645	Budaya memberikan harapan secara detail/cermat
Agresivitas	0.636	Budaya memperhatikan dan mengapresiasi keuletan kerja pegawai

Sumber: Diolah (2020)

Tabel 6. Faktor Dominan Ketiga Pada Variabel Budaya Organisasi

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
Inovasi dan Pengambilan Risiko	0.887	Budaya untuk saling memberikan kesempatan berkreasi bagi pegawai
	0.801	Budaya pentingnya inovasi bagi organisasi
	0.610	Budaya seluruh pegawai ikut mendorong peningkatan aktivitas kerja dan produktivitas kerja

Sumber: Diolah (2020)

Tabel 7. Faktor Dominan Keempat Pada Variabel Budaya Organisasi

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
Orientasi kepada orang	0.914	Budaya mempertimbangkan aspirasi stakeholder

Sumber: Diolah (2020)

Hasil dari analisa data variabel kompetensi yang dilakukan, terbentuk 3 (tiga) faktor yang dominan dengan *variable manifest* yang mendominasi dari tiap faktor. Faktor dominan pertama merupakan faktor yang paling utama diperhatikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah, disusul faktor dominan kedua dan ketiga dalam dimensi kompetensi.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Samsul Bahri (2016) bahwa Kompetensi kerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Sumatera Selatan dengan indikator yang paling dominan memengaruhi adalah indikator pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Faktor Dominan Pertama Pada Variabel Kompetensi

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
<i>Skill</i>	0.956	Memiliki ketrampilan administrasi yang memadai
	0.941	Memiliki ketrampilan teknis yang memadai
	0.921	Memiliki ketrampilan manajerial yang memadai
<i>Knowledge</i>	0.887	Mengetahui dengan baik pengetahuan tentang teknis pelayanan
	0.887	Mengetahui dengan baik pengetahuan tentang teknis pelayanan
<i>Skill</i>	0.880	Memiliki ketrampilan sosial yang mendukung pekerjaan

Sumber: Diolah (2020)

Tabel 9. Faktor Dominan Kedua pada Variabel Kompetensi

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
<i>Self Concept</i>	0.925	Selalu menjaga tutur bahasa agar tetap baik
	0.916	Selalu menjaga perilaku agar tetap baik
	0.899	Selalu menjaga penampilan agar tetap baik
<i>Sifat</i>	0.657	Watak, sifat dan sikap untuk terbiasa menjadi kompeten

Sumber: Diolah (2020)

Tabel 10. Faktor Dominan Ketiga pada Variabel Kompetensi

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
<i>Motives</i>	0.970	Dorongan kebutuhan ekonomi
	0.970	Dorongan kebutuhan sosial
	0.966	Dorongan Kebutuhan Psikologis

Sumber: Diolah (2020)

Hasil dari analisa data variabel kompetensi yang dilakukan, terbentuk 3 (tiga) faktor yang dominan dengan variabel manifes yang mendominasi dari tiap faktor. Faktor dominan pertama merupakan faktor yang paling utama diperhatikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah, disusul faktor dominan kedua dan ketiga dalam dimensi kompensasi.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Pramana, A.A. Gede Kresnayana; Sudharma. (2013) bahwa Variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Faktor Dominan Pertama Pada Variabel Kompensasi

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
Insentif	0.951	Pemberian insentif meningkatkan motivasi kerja
	0.951	Pemberian insentif meningkatkan kepuasan kerja
Tunjangan	0.951	Pemberian tunjangan meningkatkan semangat kerja
	0.951	Pemberian tunjangan meningkatkan kepuasan kerja
Pekerjaan itu sendiri	0.951	Pemberian <i>reward</i> meningkatkan motivasi kerja
Fasilitas	0.949	Kenyamanan ruangan kerja memberikan kenyamanan untuk bekerja

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
Lingkungan Kerja	0.940	Media kerja/sarana prasarana memberikan kemudahan dalam bekerja
	0.890	Lingkungan kerja sudah memberi kenyamanan dalam bekerja
	0.732	Keberadaan rekan kerja yang menyenangkan sudah meningkatkan semangat kerja

Sumber: Diolah (2020)

Tabel 12. Faktor Dominan Kedua pada Variabel Kompensasi

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
Lingkungan Kerja	0.906	Pemberian motivasi oleh pimpinan sudah meningkatkan semangat kerja
Gaji	0.805	Gaji yang diterima meningkatkan semangat kerja
	0.805	Gaji yang diterima meningkatkan kepuasan kerja
Tunjangan	0.805	Tingkat keefektifan pemberian tunjangan sesuai dengan aturan yang ditetapkan
Pekerjaan itu sendiri	0.783	Pemberian wewenang dari atasan sudah meningkatkan kemampuan saya
Gaji	0.761	Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari
	0.660	Tingkat gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari

Sumber: Diolah (2020)

Tabel 13. Faktor Dominan Ketiga Pada Variabel Kompensasi

Dimensi	Bobot	Variabel Manifes
Tunjangan	0.884	Pemberian tunjangan diberikan secara rutin tepat waktu

Sumber: Diolah (2020)

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh dan diketahui bahwa derajat hubungan kelima dimensi (motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi) adalah sangat kuat hingga sempurna maka motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Merujuk hasil analisis faktor dan perolehan faktor-faktor yang dominan/*variable manivest* yang mendominasi dapat diperoleh strategi/ inovasi/ belajar yang dibutuhkan / diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Karena dengan belajar, manusia berkembang sebagai pribadi karena memiliki sesuatu. Sesuatu di sini dapat dimaknai sebagai kesejahteraan, yang ditunjukkan dengan akumulasi aset, pengelolaan utang yang tepat, proteksi, meningkatkan tabungan, dan cerdas mengelola pengeluaran (Adzim & Ariwibowo, 2019).

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian *Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya (2018)*, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasi.

Adapun strategi yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat pada tabel 13 berikut.

Tabel 14. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah

Variabel	Faktor Dominan	Indikator	Strategi
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian kinerja target • Pencapaian kualitas kerja • Menjalankan tanggung jawab • Menghadapi risiko kerja 	<p>Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010: 32) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah dapat melakukan proses yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada peningkatan motivasi kerja, konteks proses tersebut mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penciptaan lingkungan fisik, • Penyelesaian tugas, • Pendekatan Organisasi pada rekognisi dan penghargaan, • Kecukupan dukungan • Adanya pengawasan • Pelatihan, serta • Penciptaan budaya organisasi.
Kepemimpinan	<p>Faktor Dominan - I</p> <p>Faktor Dominan - II</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memberi arahan dan bimbingan • Memberi perhatian • Menjadi tempat bertanya/rujukan • Menjadi panutan pegawai • Mengendalikan organisasi • Menjadi pengayom • Memiliki pengalaman • Menciptakan hubungan baik • Meningkatkan kepatuhan pegawai • Memiliki perbuatan perbuatan 	<p>Stephen Robbins dalam Seta Basri (2011), mendefinisikan kepemimpinan sebagai <i>"the ability to influence a group toward the achievement of goals."</i>. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan. Kata "kemampuan", "pengaruh" dan "kelompok" adalah konsep kunci dari definisi Robbins. Disimpulkan bahwa kepemimpinan terkait dengan kemampuan dan perilaku/sifat suatu individu/personal dalam suatu kelompok/organisasi</p>

LITERATUS is a journal published by Neolectura, issued two times in one year. Literatus is a scientific publication media in the form of conceptual paper and field research related to social impact and cultural studies. It is hoped that LITERATUS can become a media for academics and researchers to publish their scientific work and become a reference source for the development of science and knowledge.

Our focus:
Social and Culture

Our Scope:
Humanities, Education, Management, History, Economics, Linguistics, Literature, Religion, Politics, Sociology, Anthropology, and others.

Variabel	Faktor Dominan	Indikator	Strategi
		yang menjadi contoh	dalam mempengaruhi
		• Mampu mengarahkan pencapaian tujuan	untuk bertindak ke arah pencapaian tujuan. Namun dari hasil penelitian ini, kemampuan
		• Mampu menjelaskan dengan baik	kepemimpinan bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, pelaksanaan fungsi kepemimpinan lebih dominan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah
Budaya Organisasi	Faktor Dominan - I Faktor Dominan - II	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya memperhatikan stabilitas organisasi, • Budaya memperhatikan dampak organisasi pada masyarakat, • Budaya memperhatikan keamanan dan kemantapan organisasi, • Budaya mengutamakan kerja dalam tim, • Budaya menghasilkan pekerjaan tim yang memuaskan semua pihak, • Budaya memaklumi/memperhatikan persaingan dengan positif, • Budaya melakukan pekerjaan sesuai SOP • Budaya memperhatikan asas keadilan dalam bekerja, • Budaya menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas • Budaya untuk mencermati dan mengantisipasi • Budaya memberikan perhatian positif 	Menurut Kuraesin (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Hasil penelitian ini pada variabel budaya organisasi, faktor dominan-1 paling besar memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah sehingga perlu diciptakan suatu budaya organisasi sebagaimana faktor-faktor dominan menjadi karakter/nilai yang dianut/ciri khas dalam organisasi Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah.

Variabel	Faktor Dominan	Indikator	Strategi
	Faktor Dominan - III	bagi masukan yang diberikan orang lain,	
		<ul style="list-style-type: none"> • Budaya agar kualitas pegawai harus selalu dapat ditingkatkan • Budaya menjunjung keteladanan, • Budaya untuk melakukan analisis kemampuan pegawai dengan teliti • Budaya untuk saling mendorong pengembangan karier dan jabatan • Budaya memberikan harapan secara detail/cermat • Budaya memperhatikan dan mengapresiasi keuletan kerja Pegawai • Budaya untuk saling memberikan kesempatan berkreasi bagi pegawai • Budaya pentingnya inovasi bagi organisasi • Budaya seluruh pegawai ikut mendorong peningkatan aktivitas kerja dan produktivitas kerja 	
	Faktor Dominan - IV	Budaya mempertimbangkan aspirasi <i>stakeholder</i>	

LITERATUS is a journal published by Neolectura, issued two times in one year. Literatus is a scientific publication media in the form of conceptual paper and field research related to social impact and cultural studies. It is hoped that LITERATUS can become a media for academics and researchers to publish their scientific work and become a reference source for the development of science and knowledge.

Our focus:
Social and Culture

Our Scope:
Humanities, Education, Management, History, Economics, Linguistics, Literature, Religion, Politics, Sociology, Anthropology, and others.

Variabel	Faktor Dominan	Indikator	Strategi
Kompetensi	Faktor Dominan - I	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki ketrampilan administrasi yang memadai, Memiliki ketrampilan teknis yang memadai, Memiliki ketrampilan manajerial yang memadai Mengetahui dengan baik pengetahuan tentang teknis pelayanan Mengetahui dengan baik pengetahuan tentang prosedur pelayanan Memiliki ketrampilan sosial yang mendukung pekerjaan 	<p>Hasil Penelitian ini pada variabel kompetensi, faktor dominan-1 paling besar memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Sebagai faktor dominan, <i>skill</i> (ketrampilan) & <i>knowledge</i> (pengetahuan) merupakan salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Sehingga selain berperan penting, juga perlu dilakukan usaha pemeliharaan/peningkatan kompetensi. Sebagaimana Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan</p>
	Faktor Dominan - II	<ul style="list-style-type: none"> Selalu menjaga tutur bahasa agar tetap baik, Selalu menjaga perilaku agar tetap baik, Selalu menjaga penampilan agar tetap baik, Watak, sifat dan sikap untuk terbiasa menjadi kompeten 	
	Faktor Dominan - III	<ul style="list-style-type: none"> Dorongan kebutuhan ekonomi, Dorongan kebutuhan sosial, Dorongan kebutuhan psikologi 	
Kompensasi	Faktor Dominan - I	<ul style="list-style-type: none"> Pemberian insentif meningkatkan motivasi kerja, Pemberian insentif 	<p>atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.</p> <p>Pemberian kompensasi yang baik kepada pekerja/ karyawan akan memberikan dampak positif pada sebuah</p>

Variabel	Faktor Dominan	Indikator	Strategi
		meningkatkan kepuasan kerja,	organisasi, di antaranya memacu sumber daya manusia dalam organisasi untuk berprestasi dan bekerja lebih giat sehingga organisasi memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas baik yang memampukan organisasi dalam bersaing dengan organisasi lain.
		• Pemberian tunjangan meningkatkan semangat kerja,	Hasil penelitian ini, faktor dominan-1 merupakan faktor yang paling memengaruhi kinerja pegawai.
		• Pemberian tunjangan meningkatkan kepuasan kerja,	Insentif, tunjangan, <i>reward</i> , fasilitas dan lingkungan kerja ternyata sangat dominan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah, sehingga perlu menjadi perhatian khusus dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.
		• Pemberian <i>reward</i> meningkatkan motivasi kerja,	
		• Pemberian <i>reward</i> meningkatkan motivasi kerja,	
		• Media kerja / sarana prasarana memberikan kemudahan dalam bekerja,	
		• Lingkungan kerja sudah memberi kenyamanan dalam bekerja,	
		• Keberadaan rekan kerja yang menyenangkan sudah meningkatkan semangat kerja	

LITERATUS is a journal published by Neolectura, issued two times in one year. Literatus is a scientific publication media in the form of conceptual paper and field research related to social impact and cultural studies. It is hoped that LITERATUS can become a media for academics and researchers to publish their scientific work and become a reference source for the development of science and knowledge.

Our focus:
Social and Culture

Our Scope:
Humanities, Education, Management, History, Economics, Linguistics, Literature, Religion, Politics, Sociology, Anthropology, and others.

Variabel	Faktor Dominan	Indikator	Strategi
	Faktor Dominan - II	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian motivasi oleh pimpinan sudah meningkatkan semangat kerja, • Gaji yang diterima meningkatkan semangat kerja • , Gaji yang diterima meningkatkan kepuasan kerja meningkatkan semangat kerja, • Tingkat keefektifan pemberian tunjangan sesuai dengan aturan yang ditetapkan, • Pemberian wewenang dari atasan sudah meningkatkan kemampuan saya, • Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari, • Tingkat Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari 	
	Faktor Dominan - III	Pemberian tunjangan diberikan secara rutin tepat waktu	

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah diperoleh kesimpulan bahwa dimensi motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan baik melalui kajian telaah pustaka maupun analisis data dengan menggunakan faktor analisis berupa menentukan variabel apa saja yang akan di analisis, menguji variabel-variabel yang telah ditentukan, melakukan proses inti pada analisis faktor, penentuan banyaknya faktor dan interpretasi atas faktor yang telah terbentuk, maka strategi yang dapat dilakukan pihak manajemen atau organisasi dalam meningkatkan kinerja sebagai berikut:

1. Faktor budaya organisasi memberi kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itu Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah harus menciptakan budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja pegawainya.
2. Faktor yang memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah dimensi kompetensi.
3. Dinas Sosial dalam rangka peningkatan kinerja pegawai harus melakukan usaha-usaha yang

mendorong peningkatan *skill* dan *knowledge* pegawainya.

4. Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah perlu mendorong motivasi kerja pegawai dalam hal kebutuhan pegawai untuk berprestasi.
5. Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah memerlukan kepemimpinan yang melaksanakan fungsi kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya. Pentingnya pemimpin yang melaksanakan fungsi kepemimpinan dalam memberi arahan dan bimbingan, memberikan perhatian kepada pegawai, menjadi tempat bertanya/rujukan, menjadi panutan, mengendalikan organisasi dan pengayom.

DAFTAR PUSTAKA

- Afan, Yaumil. (2014). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Chevron Pacific Indonesia Departemen PG & T Minas). *Skripsi*. Semarang : Universitas Diponegoro Semarang
- Alindra, A. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. *Jurnal Fakultas Ilmu Kelolahraaan Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aryani,D.,&Meriyati,M.(2019).Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sri Metriko Utama Widjaja Palembang. *Islamic Banking*, 4(2), 83–96. Diambil dari <http://www.ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/isbank/article/view/61>
- Bahri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Journal Ecoment Global*. Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016, ISSN : 2540-816X. DOI: <http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v1i1.84>
- Brahmasari, I. A. & A. S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, (1996), 124–135.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 14(2). <https://doi.org/10.26487/JBMI.V14I2.2409>
- Dhermawan, A. A. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik:Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2). Diambil dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- Febryana, F. (2017). Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY. *Skripsi*. Daerah Istimewa Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, hal.67–72.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*.Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginanjar, R. A. (2013). *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan,Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi. Daerah Istimewa Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta. Pge : 1 -140.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Herdinawan, F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. (2003). *UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: Citra Umbara
- Kuraesin, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Pusat.
- Lina, D. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi*

- Dan Bisnis, 14,77–97. <https://doi.org/10.30596/JRAB.V14I1.157>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maulana, T. H. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung*. Univeristas Pasundan Bandung.
- Miraningsih, N. N. T., Bagian, W. B., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Krisna Oleh-oleh Temukus. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 8(2) Diambil dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/18639>
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (2 ed.). Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Mukhlisoh, I. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. *Skripsi*. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nasir, Munawir, Basalamah, Jafar, Murfat, Moh Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal.. Vol. 1 No. 2*, pp 1 – 11 p-ISSN:2088-9003 dan e-ISSN: 2685-6891. <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium>
- Oktavia, F. D., & Nasution, N. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. UNIB Scholar Repository.
- Palan, R. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Perbup. (2016). Peraturan Bupati Tapanuli Tengah Nomor 23 Tahun 2016 tentang Susunan Nomenklatur Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Perbup. (2017). Peraturan Bupati Tapanuli Tengah Nomor 15 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Perda. (2016). Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
- Pramana, A.A. Gede Kresnayana; Sudharma. (2013). I Nyoman. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 2 (9). <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5723>
- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 1(1), 1–11. Diambil dari <http://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/2407>.
- Putro, N. Y. A. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing. *Skripsi* (hal. 67–72). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ramadhani, Danang Setya. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Daerah Istimewa Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Kabupaten Sabang. *Jurnal ilmiah Integritas*, 1(1).
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.

Vol. 3, No. 1,
April 2021,
pp. 68-84

e-ISSN:
2686-5009

**Employee
Performance
Affecting
Factors at the
Social
Services
Office in
Central
Tapanuli
Regency**

N. Panggabean

LITERATUS is a journal published by Neolectura, issued two times in one year. Literatus is a scientific publication media in the form of conceptual paper and field research related to social impact and cultural studies. It is hoped that LITERATUS can become a media for academics and researchers to publish their scientific work and become a reference source for the development of science and knowledge.

Our focus:
Social and Culture

Our Scope:
Humanities, Education, Management, History, Economics, Linguistics, Literature, Religion, Politics, Sociology, Anthropology, and others.

- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 5, No 2. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Spencer. (2010). *Competence at Work, Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Steers, R. M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Raya, Penerbit Prestasi.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarcarya, P. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor, Nusa Tenggara Timur. Diambil dari <http://repository.ut.ac.id/1588/>
- Suprihatin. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung. *Revitalisasi*, 5(2), 97–107.
- Sutrisno, E. (2016). *Sumber Daya Manusia* (8 ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Triastuti, D.A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wahbi, A.A., & Ariwibowo, P. (2019). Konsep Literasi Ekonomi Digital: Analisa Dampak Teknologi Terhadap Prilaku Gaya Hidup Guru SMP Se-Tangerang Selatan. Bogor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Al Hidayah*. (3)1, 37-44. <https://www.doi.org/10.30868/ad.v3i01.486>
- Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Serangkai Surakarta. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4 ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Wijayanti, D. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.