



Pengaruh Orientasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah

The Effect of Work Orientation and Work Motivation on Employee Performance at the District Transportation Office Central Tapanuli

Mohd. Syawal Prayogi^{1*}, Rosmita Ambarita², Heriyawan Hutagalung³
^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Kata Kunci:
 Orientasi Kerja;
 Motivasi Kerja;
 Kinerja Pegawai

Keywords:
 Work Orientation;
 Work Motivation;
 Employee Performance

INDEXED IN

Crossref
 Google Scholar
 Garba Rujukan Digital: Garuda

CORRESPONDING AUTHOR

Mohd. Syawal Prayogi
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
 Alwashliyah Sibolga/Tapanuli
 Tengah

EMAIL
syawal.prayogi@gmail.com

OPEN ACCESS

e ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh orientasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, yang beralamat Jln. Jendral Feisal Tanjung (Terminal terpadu pandan) yang dilaksanakan pada bulan Juli 2022 sampai dengan bulan September 2022. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk penelitian ini populasi 45 orang dan sampel 45 orang. Populasi diambil dari seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Orientasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hipotesis yang penulis ajukan pada penelitian ini adalah Ada Pengaruh Orientasi kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang pengaruh antara variabel X1, X2 (Independent) terhadap variabel Y (Dependent) Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang positif antara orientasi kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,839, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan cukup kuat. Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item pernyataan dari variabel orientasi kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki r hitung > dari r tabel maka kuesioner dapat dinyatakan valid dan digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dari hasil koefisien korelasi berganda analisis koefisien determinasi yang diperoleh 0,846, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja pegawai) 84,6% di tentukan oleh variabel bebas (orientasi kerja, motivasi kerja) dan sisanya sebesar 15,4% ditentukan oleh faktor lain. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 1,354 + 0,488X1 + 0,485X2 + e$ hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh oada variabel terikat (kinerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (orientasi kerja dan motivasi kerja) dengan koefisien regresi sebesar $0,488X1, 0,485X2 + e$. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung $11,434 > t$ tabel $8,464$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan 3 variabel tersebut. Maka disimpulkan ada pengaruh orientasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Abstract: This study aims to determine whether there is an effect of work orientation and work motivation on employee performance at the Department of Transportation, Central Tapanuli Regency, whose address is Jln. General Feisal Tanjung (pandan integrated terminal) which will be held from July 2022 to September 2022. The type of research used in this research is descriptive quantitative research. For this research, the population is 45 people and the sample is 45 people. The population was taken from all employees of the Central Tapanuli Regency Transportation Service. This research was conducted at the Central Tapanuli Regency Transportation Service. The purpose of this study was to determine the effect of work orientation and work motivation on employee performance at the Central Tapanuli Regency Transportation Service. The hypothesis that the authors propose in this study is that there is an influence of work orientation and work motivation on the performance of the Central Tapanuli Regency Transportation Service. The research method used is a descriptive method that describes and provides an explanation of the influence of variables X1, X2 (Independent) on variable Y (Dependent). The results showed that there was a positive correlation (correlation) between work orientation, work motivation and employee performance at the Department of Transportation of Central Tapanuli Regency of 0.839, so when interpreted on a value scale it can be categorized as quite strong. Based on the results of the validity test that all statement items from work orientation, work motivation and employee performance variables have $r_{count} > r_{table}$, the questionnaire can be declared valid and used as a data collection tool. From the results of the multiple correlation coefficient analysis of the coefficient of determination obtained 0.846, this means that what occurs in the variation of the dependent variable (employee performance) 84.6% is determined by the independent variables (work orientation, work motivation) and the remaining 15.4% is determined by other factors. The regression equation obtained $Y = 1.354 + 0.488X1 + 0.485X2 + e$ this means that the influence of the dependent variable (employee performance) is determined by the independent variable (work orientation and work motivation) with a regression coefficient of $0.488X1, 0.485X2 + e$. The t test shows that the hypothesis proposed is accepted as true, where $t_{count} > t_{table} 8.464$ which means there is a positive and significant effect on these 3 variables. It can be concluded that there is an effect of work orientation, work motivation on employee performance at the Department of Transportation of Central Tapanuli Regency.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 3 Maret 2023

Pages: 203-217

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi atau instansi tentunya ingin mendapatkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan cepat beradaptasi, sehingga perlu adanya orientasi (Rosmita Ambarita, Heriyawan Hutagalung, Personal Communication, Maret, 2022). Orientasi adalah program pengenalan untuk karyawan baru, orientasi untuk pegawai baru perlu dilakukan agar pegawai tersebut dapat mengenali lingkungan kerja barunya, program orientasi juga bisa membuat bekerja agar menjadi efektif dan efisien. Begitu juga dengan motivasi, motivasi merupakan suatu pendukung agar pelaku supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Didalam sebuah organisasi harus adanya orientasi yang harus diberlakukan untuk pegawai baru dengan tujuan memberikan pemahaman tentang tugas pokok, dan fungsi dari organisasi itu sehingga pegawai baru akan lebih produktif dan semangat untuk bekerja. orientasi kerja adalah tahapan awal yang merupakan budaya yang harus dilakukan disetiap organisasi dalam menunjang kinerja para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Begitu juga dengan motivasi, motivasi sendiri adalah untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Untuk itu tidak ada salahnya setiap organisasi wajib menerapkan adanya orientasi dan motivasi. Kinerja seorang pegawai tidak terlepas dari bagaimana orientasi yang diterapkan dalam organisasi, orientasi adalah dasar awal yang berperan penting menghantarkan seorang pegawai dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Bertolak belakang dengan Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana melalui hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap beberapa pegawai mendapatkan bahwa penerapan orientasi dan kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah dilihat dari kurangnya sosialisasi antar pegawai, kurang rasa semangat dalam melakukan tugas di lapangan, Pimpinan juga berperan penting terhadap orientasi dan motivasi agar pegawai baru dapat memahami tugas, pokok, dan fungsi sebuah organisasi tersebut, tetapi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah Pimpinannya tidak berperan penting terhadap orientasi dan motivasi tersebut, Sehingga membuat pegawai baru tidak mengerti informasi yang penting dari sebuah organisasi tersebut.

Dan sebagaimana observasi awal yang penulis lakukan yang diketahui bahwa saat ini banyak kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini disebabkan karena tidak adanya penerapan orientasi dan motivasi bagi pegawai. Sehingga masih banyak pegawai yang kurang tau bagaimana dalam melaksanakan tugas dalam tupoksi yang diberikan, seperti kurang maksimalnya pegawai dalam melakukan pekerjaan, seperti pegawai yang tidak mengetahui fungsi dan tugasnya dalam tupoksi yang diberikan, tidak adanya komunikasi yang baik antara pegawai dikarenakan orientasi dan motivasi yang tidak maksimal pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh orientasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

TINJAUAN LITERATUR

(Soekodjo, 2013), menyatakan bahwa pengertian orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga member mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini

dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Menurut (Setyarini, 2017), menyatakan orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan.

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. (Hasibuan, 2016) mengemukakan motivasi (Motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi maupun non materi.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

METODE

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana pada penelitian tersebut data diperoleh dengan cara memberikan kuesioner pada Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah yang terpilih menjadi sampel.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dari pemberi data, dengan cara mengadakan pengamatan langsung penyebaran kuesioner atau pernyataan terhadap Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berlokasi di Jl. Jendral Feisal Tanjung (Terminal Terpadu Pandan), Kec. Pandan Kab. Tapanuli Tengah. Setiap pelaksanaan penelitian selalu berhadapan dengan objek yang diteliti baik berupa manusia, benda maupun peristiwa yang dapat dijadikan informasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai yang ada di lingkungan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 45 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut (Arikunto, 2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka peneliti menjadikan seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Maka didapat jumlah sampel sebanyak 45 orang pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menghitung uji validitas bandingkan nilai r_{hitung} dengan hasil perhitungan nilai r_{tabel} .

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Untuk penelitian ini nilai r_{tabel} yang diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut :

$df = N - 2$

$df = 45 - 2 = 43$

Keterangan :

df = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = jumlah sampel

Uji Reabilitas. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiric ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xy} mendekati angka 1. Kesempatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika $\geq 0,00$. Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

a = reliabilitas instrument

k = banyaknya soal

σb^2 = varian soal

σt^2 = total varian soal

Analisis Koefisien Korelasi Berganda. Merupakan salah satu metode yang digunakan untuk melihat hubungan dari tiga variabel atau bahkan lebih, dimana dua variabel merupakan variabel independent (X) dan satu lagi merupakan variabel dependent (Y).

$$R_{y \cdot x_1 x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1 x_2}}{1 - r^2_{x_1 x_2}}}$$

Keterangan:

$r_{y \cdot x_1 x_2}$ = korelasi ganda antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama

$r_{y \cdot x_1}$ = Korelasi Product Moment antara X1 dengan Y

$r_{y \cdot x_2}$ = Korelasi Product Moment antara X2 dengan Y

$r_{x_1 x_2}$ = Korelasi Product Moment antara X2 dengan X2

Angka korelasi berkisar antara -1 s/d +1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Sementara nilai negative dan positif mengindikasikan arah hubungan. Arah hubungan yang positif menandakan bahwa pola hubungan searah atau semakin tinggi X menyebabkan kenaikan Y (X dan Y ditempatkan sebagai variabel).

0,80 s/d 1,000 = Korelasi sangat kuat

0,60 s/d 0,799 = Korelasi kuat

0,40 s/d 0,599 = Korelasi sedang

0,20 s/d 0,399 = Korelasi rendah

0,00 s/d 0,199 = Korelasi sangat rendah

Regresi Linear Berganda. Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel variabel independen (X1, X2,...Xn) dengan variabel dependen (Y). Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat (Ma'sumah, 2019: 49). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara harga dan kelengkapan produk terhadap keputusan pembelian (Sugiyono, 2017: 192). Rumus persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi 1 variabel orientasi kerja

β_2 = Koefisien regresi 2 variabel motivasi kerja

X1 = Orientasi kerja

X2 = Motivasi kerja e = Error

Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Semakin nilai R² mendekati satu maka variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependent. Sebaliknya, jika nilai R2 semakin kecil, maka kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi dependent sangat terbatas.

Uji Kelayakan Model (Uji F). Menurut (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut: 1) Bila Fhitung > Ftabel atau probabilitas < nilai signifikan (Sig < 0,05), maka model penelitian dapat digunakan. 2) Bila Fhitung < Ftabel atau probabilitas > nilai signifikan (Sig > 0,05), maka model penelitian tidak dapat digunakan.

Uji Hipotesis (Uji t). Menurut (Ghozali, 2016) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria: 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. 2) Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL

Deskriptif Responden

Tabel 1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jlh	Persentase
1	Laki-laki	32	71,1%
2	Perempuan	13	28,9%
Jumlah		45	100 %

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2022

Dari tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 32 orang (71,1%) dan sebanyak 13 orang (28,9%) adalah perempuan.

Tabel 2. Data Responden berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jlh	Persentase
1	SMA/SMK	35	78%
2	S1	10	22%
Jumlah		45	100 %

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2022

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden SMA/SMK sebanyak 35 orang (78%) dan S1 sebanyak 10 orang (22%).

Tabel 3. Data Responden berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-29	31 orang	68,9%
2	30-55	14 orang	31,1%
Total		45 orang	100%

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2022

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa Pegawai yang bekerja masih berada dalam usia yang cukup produktif yakni 20-29 tahun berjumlah 31 orang (68,9%), 30-55 tahun berjumlah 14 orang.

Deskriptif Variabel Variabel X1 (Orientasi Kerja)

Tabel 4. Tabulasi Jawaban Responden Variabel X1(Orientasi Kerja)

Orientasi Kerja (X1)											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	38
6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
7	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	42
8	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	45
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
10	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
14	3	3	5	5	5	5	3	4	5	2	40
15	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	42
16	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
17	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	46
18	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	44
19	5	5	3	3	4	3	5	4	3	5	40
20	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	46
21	4	4	3	3	5	4	4	5	2	2	36
22	5	3	3	2	4	3	4	4	4	5	37
23	3	4	2	4	5	4	5	2	5	4	38
24	2	4	3	3	4	5	4	3	4	5	37
25	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4	31
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
29	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
30	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	38
31	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
32	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	42
33	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	45
34	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
35	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
39	3	3	5	5	5	5	3	4	5	2	40
40	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	42
41	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	38
42	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
43	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	42
44	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	45
45	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2022

Tabel 5. Tabulasi Frekuensi dan Skor Nilai Variabel X1 (Orientasi Kerja)

Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah		Rata-rata
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
x1.1	36	180	4	16	3	9	2	4	-	-	45	209	4,64

x1.2	22	110	16	64	7	21	-	-	-	-	45	195	4,33
x1.3	20	100	19	76	4	12	2	4	-	-	45	192	4,27
x1.4	31	155	6	24	7	21	1	2	-	-	45	202	4,49
x1.5	23	115	21	84	-	0	1	2	-	-	45	201	4,47
x1.6	30	150	13	52	2	6	-	-	-	-	45	208	4,62
x1.7	26	130	8	32	11	33	-	-	-	-	45	195	4,33
x1.8	25	125	15	60	4	12	1	2	-	-	45	199	4,42
x1.9	27	135	15	60	2	6	1	2	-	-	45	203	4,51
x1.10	25	125	12	48	5	15	3	6	-	-	45	194	4,31
Jumlah												44,40	
Rata-rata												4,44	

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel orientasi kerja (X1) berada pada kategori sangat baik yaitu 4,44.

Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Tabel 6. Tabulasi Jawaban Responden Variabel X2 (Motivasi Kerja)

No	Motivasi Kerja (X2)										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
6	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
7	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	41
8	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	42
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
10	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
11	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	4	3	5	5	5	5	3	5	5	2	42
15	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	42
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
17	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
20	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
21	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
22	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	41
23	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	42
24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
25	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
26	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	4	3	5	5	5	5	3	5	5	2	42
30	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	42
31	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
32	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	46

33	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	44
34	4	5	3	3	4	3	5	3	3	4	37
35	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	46
36	5	4	3	3	5	4	3	3	4	3	37
37	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	31
38	2	4	2	4	5	4	5	2	2	4	34
39	3	4	3	3	4	5	3	3	2	4	34
40	4	4	2	3	2	4	2	2	4	2	29
41	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	34
42	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	35
43	3	3	2	4	5	5	4	2	5	5	38
44	5	2	5	5	4	5	4	4	5	2	41
45	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	25

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2022

Tabel 7. Tabulasi Frekuensi dan Skor Nilai Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah		Rata-rata
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
x2.1	23	115	15	60	6	18	1	2	-	-	45	195	4,33
x2.2	20	100	14	56	9	27	2	4	-	-	45	187	4,16
x2.3	21	105	15	60	6	18	3	6	-	-	45	189	4,20
x2.4	29	145	7	28	8	24	1	2	-	-	45	199	4,42
x2.5	23	115	19	76	1	3	2	4	-	-	45	198	4,40
x2.6	29	145	11	44	4	12	1	2	-	-	45	203	4,51
x2.7	21	105	9	36	13	39	2	4	-	-	45	184	4,09
x2.8	20	100	16	64	6	18	3	6	-	-	45	188	4,18
x2.9	27	135	11	44	4	12	3	6	-	-	45	197	4,38
x2.10	18	90	14	56	8	24	5	10	-	-	45	180	4,00
Jumlah												42,67	
Rata-rata												4,27	

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berada pada kategori sangat baik yaitu 4,27.

Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Tabel 8. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	Kinerja Pegawai (Y)										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	36
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
7	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	42
8	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48

14	5	3	4	5	2	4	3	5	5	5	41
15	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
16	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
17	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	46
18	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	44
19	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	40
20	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	41
21	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	40
22	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	43
23	4	5	2	5	4	5	3	4	4	4	40
24	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	45
25	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	42
26	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
27	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
28	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
29	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	46
30	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	40
31	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
32	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	43
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
34	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	44
35	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
36	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	45
37	5	5	5	5	5	4	3	3	2	4	41
38	5	5	4	5	5	2	4	2	4	5	41
39	5	3	4	5	2	3	4	3	3	4	36
40	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	34
41	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	35
42	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	43
43	4	3	5	4	3	3	3	2	4	5	36
44	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	46
45	5	5	5	5	5	3	2	3	3	2	38

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2022

Tabel 9. Tabulasi Frekuensi dan Skor Nilai Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah		Rata-rata
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
y1	30	150	13	52	2	6	-	-	-	-	45	208	4,62
y2	28	140	8	32	11	33	-	-	-	-	47	205	4,36
y3	25	125	15	60	4	12	1	2	-	-	45	199	4,42
y4	27	135	15	60	2	6	1	2	-	-	45	203	4,51
y5	25	125	12	48	5	15	3	6	-	-	45	194	4,31
y6	23	115	15	60	6	18	1	2	-	-	45	195	4,33
y7	20	100	14	56	9	27	2	4	-	-	45	187	4,16
y8	21	105	15	60	6	18	3	6	-	-	45	189	4,20
y9	29	145	7	28	8	24	1	2	-	-	45	199	4,42
y10	23	115	19	76	1	3	2	4	-	-	45	198	4,40
Jumlah												43,74	
Rata-rata												4,37	

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) berada pada kategori sangat baik yaitu 4,37.

Statistik Deskriptif Uji Instrumen Data Uji Validitas

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Orientasi Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,551	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0,576	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0,666	0,294	Valid
	Pernyataan 4	0,761	0,294	Valid
	Pernyataan 5	0,458	0,294	Valid
	Pernyataan 6	0,695	0,294	Valid
	Pernyataan 7	0,648	0,294	Valid
	Pernyataan 8	0,548	0,294	Valid
	Pernyataan 9	0,674	0,294	Valid
	Pernyataan 10	0,520	0,294	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,567	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0,669	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0,760	0,294	Valid
	Pernyataan 4	0,838	0,294	Valid
	Pernyataan 5	0,592	0,294	Valid
	Pernyataan 6	0,775	0,294	Valid
	Pernyataan 7	0,678	0,294	Valid
	Pernyataan 8	0,773	0,294	Valid
	Pernyataan 9	0,801	0,294	Valid
	Pernyataan 10	0,564	0,294	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,579	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0,522	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0,403	0,294	Valid
	Pernyataan 4	0,423	0,294	Valid
	Pernyataan 5	0,543	0,294	Valid
	Pernyataan 6	0,611	0,294	Valid
	Pernyataan 7	0,509	0,294	Valid
	Pernyataan 8	0,635	0,294	Valid
	Pernyataan 9	0,649	0,294	Valid
	Pernyataan 10	0,444	0,294	Valid

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel orientasi kerja, motivasi kerja dan kinerja memiliki nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} Maka Kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Realibilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
----------	-----------------------------	------------

Orientasi Kerja (X1)	0,807	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X2)	0,883	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,717	Reliabilitas

Sumber: Data hasil SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai hitung *cronbach alpha* untuk setiap orientasi kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai > 0,60. Sehingga semua pernyataan untuk variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 12. Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Change Statistics				
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.846	115.404	2	42	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data hasil SPSS, 2022

Nilai F_{hitung} sebesar 115.404. Dan sesuai dari dasar Kinerja Pegawai maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi F_{hitung} sebesar 115.404 > nilai F_{tabel} sebesar 3,22. Artinya adanya hubungan atau korelasi signifikan antara Orientasi Kerja dan Motivasi Kerja secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.839	1.729

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Sumber: Data hasil SPSS, 2022

Untuk mengetahui suatu hubungan kuat atau tidaknya korelasi dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan tabel 4.14 hasil output nilai R square dari model korelasi berganda yang terbentuk dalam penelitian ini adalah 0.846 yang memiliki tingkat hubungan dalam kategori kuat, dapat dilihat pada tabel 13 dan menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (orientasi kerja dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 0,846 atau 84,6% sisanya 15,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil ujian koefisien determinasi tersebut memberikan, makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.354	2.931		.462	.646
	Orientasi Kerja (X1)	.488	.056	.527	8.646	.000

Motivasi Kerja (X2)	.485	.042	.697	11.434	.000
---------------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Data hasil SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel 14 *coefficients* dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,354 + 0,488X_1 + 0,485X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi 1 variabel orientasi kerja

β_2 = Koefisien regresi 2 variabel motivasi kerja

X₁ = Orientasi Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

e = Error

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

Konstanta (α) = 1,354. Nilai konstanta positif, menunjukkan pengaruh positif variabel independen, di mana jika variabel bebas yang terdiri dari variabel Orientasi Kerja (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂) dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 1,354 satuan.

Koefisien β_1 = 0,488 X₁ (Orientasi Kerja). Menunjukkan bahwa variabel orientasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,488, yang artinya jika orientasi kerja ditingkatkan 1 satuan saja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,488 satuan. Sebaliknya jika orientasi kerja diturunkan 1 satuan saja maka kinerja pegawai menurun 0,488 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Koefisien β_2 = 0,485 X₂ (Motivasi Kerja). Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,485, yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan saja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,485. Sebaliknya jika motivasi kerja diturunkan 1 satuan saja maka kinerja pegawai menurun 0,485 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Tabel 15. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.354	2.931		.462	.646
	Orientasi Kerja (X1)	.488	.056	.527	8.646	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.485	.042	.697	11.434	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data hasil SPSS, 2022

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t (Parsial) memperoleh t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 45-2-1) = t(0,025; 42) = 2,019$$

Keterangan:

α : Nilai probabilitas (0,05)

n : Jumlah sampel penelitian

k : Jumlah variabel yang mempengaruhi

Berdasarkan perhitungan persamaan tabel 4.16, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,019. Untuk dasar Kinerja Pegawai dalam uji t (Parsial. Kriteria untuk penolakan dan penerimaan hipotesis adalah dapat dilakukan dengan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan dengan berdasarkan nilai signifikansi (sig) yaitu sebagai berikut: 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai signifikansi $<$ probabilitas 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai signifikansi $>$ probabilitas 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Dari pengolahan data untuk uji t pada tabel 15 maka di dapatkan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Orientasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh t_{hitung} sebesar 11,434 sedangkan t_{tabel} sebesar 8,646 sehingga $t_{hitung} 11,434 > t_{tabel} 8,646$ dan signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh t_{hitung} sebesar 11,434 sedangkan t_{tabel} sebesar 8,646 sehingga $t_{hitung} 11,434 > t_{tabel} 8,646$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Uji F (Simultan)

Tabel 16. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689.734	2	344.867	115.404	.000 ^b
	Residual	125.511	42	2.988		
	Total	815.244	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data hasil SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 16 maka dasar Motivasi Kerja dalam uji F dapat dilakukan dengan berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan dengan berdasarkan nilai signifikansi (sig.) yaitu sebagai berikut: 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. 3) Berdasarkan Tabel 4.17 hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 115.404 > F_{tabel} 3,22$ dan nilai sig. $0,000 < (\alpha = 0,05)$. Hal ini menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara simultan variabel Orientasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

DISKUSI

Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis penelitian diatas menunjukkan bahwa orientasi kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi orientasi kerja yang dimiliki

pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai (variabel Y) yang akan dilakukan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis penelitian diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai (variabel Y) yang akan dilakukan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Analisis Pengaruh Orientasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji f (simultan) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel orientasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Pengaruh positif ini menggambarkan bahwa semakin tinggi orientasi kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada SPSS menunjukkan angka sebesar 0,846 yang artinya orientasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 84,6% terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa adanya hubungan (korelasi) yang positif antara orientasi kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,839, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan cukup kuat.

Dari hasil uji validitas bahwa seluruh item pernyataan dari variabel orientasi kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki r hitung > dari rtabel maka kuesioner dapat dinyatakan valid dan digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dari hasil koefisien korelasi berganda analisis koefisien determinasi yang diperoleh 0,846, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja pegawai) 84,6% di tentukan oleh variabel bebas (orientasi kerja, motivasi kerja) dan sisanya sebesar 15,4% ditentukan oleh faktor lain. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 1,354 + 0,488X_1 + 0,485X_2 + e$ hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh oada variabel terikat (kinerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (orientasi kerja dan motivasi kerja) dengan koefisien regresi sebesar $0,488X_1, 0,485X_2 + e$. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana $t_{hitung} 11,434 > t_{tabel} 8,464$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan 3 variabel tersebut. maka disimpulkan ada pengaruh orientasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

SARAN

Disarankan kepada pimpinan hendaknya agar memberikan orientasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya seperti dengan memberikan kesejahteraan yang layak, promosi jabatan, rotasi jabatan, dan demosi jabatan, serta cara-cara lainnya agar memacu semangat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Disarankan kepada pimpinan agar selalu memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawainya. Disamping itu disarankan juga kepada pimpinan agar lebih menekankan masalah disiplin seperti absen, apel pagi dan apel sore, pakaian, jam kerja, jam istirahat, dll.

Disarankan kepada pimpinan agar selalu memberikan motivasi-motivasi kepada para pegawai agar para pegawai tetap meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
Ardana, I Komang, Mujiati dan Utama. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:

Graha Ilmu

- Arikunto, Suharsimi. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian
- Bayus Fadillah, Handoyos Djokos W dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal. 1-9
- French, L. 2012. Dysmenorrhoe. American Family Physician; Academic Research Library
- Goldthorpe J.E. 2013. Sosiologi Dunia Ketiga Kesenjangan dan Pembangunan, Jakarta. PT. Gramedia
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke 10, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ingham, G. 2012. Size of Industrial Organization and Worker Behavior. Cambridge: Cambridge University Press.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Ma'sumah, S. 2019. Kumpulan Cara Analisis Data Beserta Contoh Judul Dan Hipotesis Penelitian. Purwokerto: CV.Rizquna program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setyarini, Putri. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Soekidjo Notoatmodjo. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta, Rineka Cipta, 85.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. 2022. Pedoman Penulisan Laporan Penelitian dan Penyusunan Skripsi, STIE-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sunjoyo, dkk. (2013). Aplikasi SPSS untuk Smart Riset, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, dan Kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran Wahyu, K. dan Aji, H.S. (2014). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan bukti fisik Terhadap Kepuasan Konsumen.
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Wahyudi, Imam (2012). Profesionalisme Guru strategi Praktis mewujudkan Citra Guru Profesional. Jakarta: Prestasi Jakarta
- Werther Jr, William B. dan Keith Davis. (2012). Human Resources and Personnel Psychology. Illinois: Richard D. Irwin Home Wood.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta