

PENGARUH ORIENTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Amaludin Sikumbang¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

amaludinsikumbang@gmail.com

Anna Basriyani²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

annabasriyani@gmail.com

Heriawan Hutagalung³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

heriawanhutagalung@gmail.com

Muhammad Iqbal Batubara⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

iqbalbatubara@gmail.com

Hendra Sahputra⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

Sibolga28874@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 30 pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan analisa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,648 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 64,8% ditentukan oleh variabel bebas Orientasi Kerja (Variabel X) dan sisanya sebesar 35,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Orientasi Kerja sebesar 7,187, lebih besar dari t tabel sebesar 1,703 ($7,187 > 1,703$), maka variabel Orientasi Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Orientasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima.

Kata Kunci

Kinerja, Orientasi Kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi tentunya ingin mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan cepat beradaptasi, sehingga perlu adanya orientasi. 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. Organisasi harus mempunyai 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. Untuk itu tidak ada salahnya setiap organisasi wajib menerapkan adanya orientasi kerja. 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.

Dalam instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana melalui hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap beberapa pegawai mendapatkan bahwa penerapan orientasi tidak dilakukan pada 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 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 tersebut, Sehingga membuat pegawai baru tidak mengerti informasi yang penting dari sebuah organisasi tersebut.

Sesuai pengamatan awal 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 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 yang tidak maksimal pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dengan pernyataan di atas, penulis tertarik untuk meneliti di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah dengan judul “Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah”.

LANDASAN TEORI

A. Orientasi Kerja

Orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka (Sunyoto dalam montolal, et al, 2016). Sedangkan Menurut Soekodjo (2013:65) 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.

Mengenai program orientasi relatif cukup terbatas, namun beberapa manfaat secara umum sering dilaporkan dan dirasakan. Salah satu dari bentuk manfaat program orientasi adalah pengurangan kecemasan pada karyawan baru. Dikutip oleh Werther & davis (2013), adapun manfaat orientasi adalah sebagai berikut:

- a) Mengurangi kecemasan karyawan
- b) Karyawan baru bisa mempelajari tugasnya dengan lebih baik
- c) Karyawan memiliki ekspektasi yang lebih realitis mengenai pekerjaannya
- d) Mencegah pengaruh buruk dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung

- e) Karyawan baru menjadi lebih mandiri
- f) Karyawan baru menjadi lebih baik
- g) Mengurangi kecenderungan karyawan baru untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Orientasi terdiri dari indikator yang dikemukakan oleh French dalam Soekodjo (2013:65) yaitu :

a. Pendekatan partisipatif

Suatu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen terkait, sehingga meningkatkan kemampuan pegawai pada segala keseluruhan proses orientasi. Adapun indikator pendekatan partisipatif, antara lain:

- 1) Kontribusi
- 2) Komitmen
- 3) Keahlian

b. Sambutan hangat

Suatu perlakuan dari pihak perusahaan kepada pegawai baru untuk menunjukkan sikap gembira atas kedatangannya. Adapun indikator sambutan hangat, antara lain:

- 1) Keramahan
- 2) Kesantunan
- 3) Kesopanan
- 4) Tanggungjawab
- 5) Kecermatan

c. Perhatian terhadap pegawai

Sikap perduli perusahaan terhadap pegawai dengan mendengarkan atau memenuhi apa yang mereka butuhkan. Adapun indikator perhatian terhadap pegawai, antara lain:

- 1) Kepedulian
- 2) Kerjasama

B. Kinerja

“Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.”(Torang, 2014:74). Sedangkan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:182) “kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+ Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Sunyoto dalam Mangkunegara (2017:10) menyatakan bahwa “Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan menurut Wibowo (2017:43) menyatakan bahwa “tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu”.

Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 75), yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikator kualitas sebagai berikut:

- 1) Kerapihan
- 2) Ketelitian
- 3) Hasil kerja

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Adapun indikator kuantitas sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Adapun indikator pelaksanaan tugas sebagai berikut:

- 1) Kemampuan melakukan pekerjaan dengan akurat
- 2) Jalinan kerjasama
- 3) Kekompakkan

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Adapun indikator tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Kesadaran diri pegawai
- 2) Mengambil keputusan

Sedangkan menurut Amir (2018:123) menyatakan “indikator kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, sedang terjadi, maupaun yang akan terjadi pada perusahaan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana pada penelitian tersebut data diperoleh dengan cara memberikan kuesioner pada Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Lokasi penelitian ini di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berlokasi di Jl. Jendral Feisal Tanjung (Terminal Terpadu Pandan), Kec.Pandan Kab.Tapanuli Tengah. jumlah sampel sebanyak 30 orang pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Pengertian observasi adalah memperhatikan atau melihat. Bila dijabarkan, observasi adalah aktivitas yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut. Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sesuatu dari objek dengan melakukan pengamatan dan pencatatan pada objek yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi secara langsung atau berhadap-hadapan dengan pimpinan atau pegawai yang berada di tempat penelitian untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian.

c. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang melakukan analisis, mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik dalam suatu instansi/organisasi. Kuesioner (Angket)Kuesioner yaitu bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan dapat memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut. Pernyataan untuk variabel orientasi kerja sebanyak 10 item, motivasi kerja sebanyak 10 item serta untuk pernyataan variabel kinerja sebanyak 10 item.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Korelasi
- d. Uji Determinasi
- e. Uji t (Parsial)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil Uji validitas Orientasi Kerja dan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Orientasi Kerja (X)	Pernyataan 1	0,510	0,300	Valid
	Pernyataan 2	0,444	0,300	Valid
	Pernyataan 3	0,685	0,300	Valid
	Pernyataan 4	0,736	0,300	Valid
	Pernyataan 5	0,413	0,300	Valid
	Pernyataan 6	0,601	0,300	Valid
	Pernyataan 7	0,471	0,300	Valid
	Pernyataan 8	0,382	0,300	Valid
	Pernyataan 9	0,553	0,300	Valid
	Pernyataan 10	0,361	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,649	0,300	Valid
	Pernyataan 2	0,362	0,300	Valid
	Pernyataan 3	0,396	0,300	Valid
	Pernyataan 4	0,404	0,300	Valid
	Pernyataan 5	0,363	0,300	Valid
	Pernyataan 6	0,398	0,300	Valid
	Pernyataan 7	0,414	0,300	Valid
	Pernyataan 8	0,398	0,300	Valid
	Pernyataan 9	0,437	0,300	Valid
	Pernyataan 10	0,385	0,300	Valid

Sumber :Data hasil penelitian diolah, 2023

Seluruh item pernyataan dari variabel orientasi kerja dan kinerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Maka Kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 Sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Orientasi Kerja (X1)	0,823	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,700	Reliabilitas

Sumber :Data hasil SPSS, 2023

Nilai hitung *cronbach alpha* untuk setiap orientasi kerja dan kinerja pegawai $> 0,60$. Sehingga semua pernyataan untuk variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Korelasi

Hasil Uji korelasi diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi

Correlations			
		Orientasi Kerja	Kinerja Pegawai
Orientasi Kerja	Pearson Correlation	1	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30

Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data hasil SPSS, 2023

Sesuai dengan tabel di atas terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Orientasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,805.

Uji Determinasi

Hasil uji determinasi sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.636	2.19648
a. Predictors: (Constant), Orientasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber :Data hasil SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,648. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh Orientasi Kerja(X) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 64,8% dan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.202	3.570		5.378	.000
	Orientasi Kerja	.580	.081	.805	7.187	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber :Data hasil SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel X (Orientasi Kerja) sebesar 7,187 sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$(df) = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$$

Maka nilai t tabel dengan signifikan 0,05 diperoleh sebesar 1,703 perhitungan yang dimana hasil dari uji hipotesis t lebih besar dari nilai t tabel, maka variabel X (Orientasi Kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai)

Pembahasan

Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah

Menurut Soekodjo (2013:65) menyatakan bahwa pengertian orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($7,187 > 1.703$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Ada Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah secara signifikan.

Penerapan orientasi kerja yang berlangsung di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah sudah tergolong sangat baik. Orientasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah sedikit banyak akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan Salah satu dari bentuk manfaat program orientasi adalah pengurangan kecemasan pada karyawan baru. Dikutip oleh Werther & davis (2013), adapun manfaat orientasi adalah sebagai berikut: a) Mengurangi kecemasan karyawan, b) Karyawan baru bisa memperlajari tugasnya dengan lebih baik, c) Karyawan memiliki ekspektasi yang lebih realitis mengenai pekerjaannya, d) Mencegah pengaruh buruk dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung, e) Karyawan baru menjadi lebih mandiri, f) Karyawan baru menjadi lebih baik, g) Mengurangi kecenderungan karyawan baru untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Rahman El Junusi (2012: 73) yang berjudul Pengaruh Orientasi Pembelajaran Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Madrasah Swasta Di Kota Semarang. Metode Penilitan Kuantitatif. Terdapat pengaruh positif antara orientasi pembelajaran motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja madrasah swasta di kota semarang

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sesuai dengan permasalahan penelitian, yaitu 1) Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Orientasi Kerja, dan Kinerja Pegawai. 2) Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang ditentukan. 3) Hasil uji korelasi terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Orientasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,805. 4) Hasil uji determinasi. 4) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,648 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 64,8% ditentukan oleh variabel bebas Orientasi Kerja dan sisanya sebesar 35,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 5) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($7,187 > 1.703$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Ada Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah secara signifikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan terima kasih kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah telah memberikan izin untuk meneliti dan terimakasih juga kepada Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Al Washliyah Sibolga yang telah mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Mujiati dan Utama. (2013). *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 Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, 2023
- French, L. 2013. *Dysmenorrhea*. *American Family Physician*; Academic Research Library.
- Goldthorpe J.E. 2013. *Sosiologi Dunia Ketiga Kesenjangan dan Pembangunan*, Jakarta. PT. Gramedia.
- Handoko, T. Hani. 2013. *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. 2013. *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. 2013. *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. 2023. *Pedoman Penulisan Skripsi Edisi 2023*, 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. 2013. *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*.
- Sunyoto, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- 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 (2013). *Profesionalisme Guru strategi Praktis mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Jakarta
- Werther Jr, William B. dan Keith Davis. (2013). *Human Resources and Personnel Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin Home Wood.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.