

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MIOMAFO TIMUR

Anita Lassa

Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara
FISIPOL Universitas Timor, INDONESIA
bianconita11_dellassa@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research aims to know the influence of the Task-Oriented Leader Behavior and Relationship-Oriented Leader Behavior, simultaneously and partially towards Employees Performance at Kantor Kecamatan Miomafo Timur. The type of research is survey research with the quantitative approach. Method of analysis is the multiple linear regression. The research found that the independent variables Task-Oriented Leader Behavior (X_1) and Relationships Oriented Leader Behavior (X_2) simultaneously influenced to Employees Performance with a value of F_{count} (90.309) > F_{table} (2.33). Task-Oriented Leader Behavior (X_1) and Relationships-Oriented Leader Behavior (X_2) influenced to Employees Performance partially with a value of $t_{count} > t_{table}$: 17.760 and 11.457 respectively > 2, 119

Keywords : *Employees Performance, Task-Oriented Leader Behavior and Relationships-Oriented Leader Behavior*

Organisasi sebagai sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang. Kelompok orang yang berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya interaksi antara sekelompok orang maka memunculkan persaingan dalam dunia kerja yang sangat ketat. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengatur persaingan dalam dunia kerja kearah yang positif.

Pemimpin sebagai salah sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi. Pemimpin dan gaya kepemimpinan yang digunakan memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan pegawai kearah dan tujuan yang diharapkan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai pelengkap struktur organisasi dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Selain itu pemimpin dituntut mampu mempertahankan dan menciptakan kinerja masing-masing anggota organisasi. Apabila hal ini dilakukan dengan efektif oleh seorang pemimpin, diharapkan dapat memunculkan perilaku positif dari pegawai. Perilaku positif pegawai tentu saja akan menguntungkan organisasi dalam hal ini akan meningkatkan kinerja organisasi. Pegawai juga berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sehingga diperlukan pegawai yang memiliki sifat dan sikap yang aktif, daya tanggap tinggi, inisiatif, kreatif dan adaptif. Pemimpin dan pegawai berperan dalam meningkatkan kinerja.

Kecamatan merupakan bagian dari wilayah daerah kabupaten/kota yang memiliki kewenangan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan dipimpin oleh seorang camat. Camat sebagai kepala wilayah berperan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakkan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, serta pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan dan/atau instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan (UU Nomor 23 Tahun 2014). Kedudukan camat berbeda dengan kepala instansi pemerintah lainnya di kecamatan, karena penyelenggaraan tugas instansi pemerintah lainnya di kecamatan harus berada dalam koordinasi Camat.

Kecamatan sebagai salah satu organisasi pemerintahan, mendapat penilaian buruk dari masyarakat terkait rendahnya kinerja sumber daya aparatur pemerintah. Berbagai ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan membawa harapan agar terjadi perubahan kinerja pegawai pemerintahan kearah yang baik. Untuk melakukan perubahan kinerja diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan.

Gaya kepemimpinan diperlukan untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawai agar secara sukarela memberikan kinerja terbaik untuk pencapaian tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi dimungkinkan karena upaya para individu yang ada dalam organisasi memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Untuk mencapai kondisi demikian diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang

berorientasi pada hubungan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin berorientasi pada tugas dan perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Sedharmayanti (2003:147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Simanjuntak, Payaman J. (2005:1) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam pelaksanaan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Perilaku Pemimpin

Agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta (Dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 155) ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitupula pemimpin yang memiliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi-fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan. Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah:

- a. Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas. Ialah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada para bawahannya dengan tidak memedulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi, dan kesejahteraan bawahan. Para personalia akan bekerja secara rutin, rajin, taat dan tunduk dalam

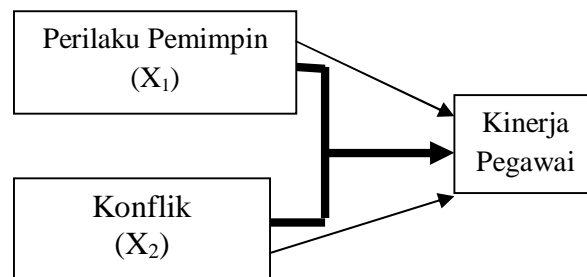
kewenangannya. Pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan lingkungan sehingga organisasi menjadi usang dan ketinggalan jaman.

- b. Kepemimpinan yang berorientasi kepada hubungan antar manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerja sama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai. Tetapi pada kenyataannya manusia tidak selalu beritikad baik walaupun ia diperlakukan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan kemunduran suatu organisasi. Oleh sebab itu kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi antar hubungan manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
 → : Pengaruh secara simultan

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H_0 : Diduga perilaku pemimpin berorientasi pada tugas (X_1) dan perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur

H_1 : Diduga perilaku pemimpin berorientasi pada tugas (X_1) dan perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur.

2. H_0 : Diduga perilaku pemimpin berorientasi pada tugas (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur.

H_2 : Diduga perilaku pemimpin berorientasi pada tugas (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur.

3. H_0 : Diduga perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur.

H_3 : Diduga perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil yang bekerja pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur sebanyak 17 orang. Mengacu pendapat Riduwan (2010: 70) bahwa apabila subyek kurang dari 100 maka keseluruhan dijadikan sebagai responden, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi maka semua pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 17 orang.

Untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup. Instrumen yang digunakan yaitu angket. Kuisisioner menggunakan skala likert dengan rentang skor 1 sampai 5.
2. Teknik pengumpulan data sekunder. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan instrumen: studi kepustakaan (buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti) dan studi dokumentasi. instrumen yang digunakan diantaranya daftar hadir pegawai dan rencana strategis Kecamatan Miomafo Timur.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sebelum data dianalisis, maka diuji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 17.00 *for windows*.

Analisis data menggunakan analisis statistik inferensial, untuk mengetahui data penelitian yang dikumpulkan memenuhi syarat asumsi klasik yang diperlukan dalam regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik meliputi uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah pengujian asumsi klasik maka dilakukan analisis linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai (variabel terikat)

X₁ ; Perilaku Pemimpin Berorientasi Pada Tugas (Perilaku Tugas)

X₂ : Perilaku Pemimpin Berorientasi Pada Hubungan (Perilaku Hubungan)

a : Konstanta

b₁b₂ :Koefisien pengaruh X₁;X₂ terhadap Y

ε : Variabel acak/faktor lain yang mempengaruhi kinerja

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila F hitung > F tabel maka H_a diterima, H₀ ditolak dan apabila F hitung < F tabel maka h_a ditolak, h₀ diterima.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

a. H₀ diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $p \geq \alpha$, di mana $\alpha = 0,05$

b. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p < \alpha$, di mana $\alpha = 0,05$

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan alat pengolahan data *software* SPSS versi 16. Uji validitas menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson. Berikut disajikan hasil uji validitas kuesioner penelitian.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

	Pearson Correlation	r Tabel	Keputusan
P1	0,692	0,511	Valid
P2	0,783	0,511	Valid
P3	0,654	0,511	Valid
P4	0,632	0,511	Valid
P5	0,740	0,511	Valid
P6	0,839	0,511	Valid
P7	0,845	0,511	Valid
P8	0,624	0,511	Valid
P9	0,792	0,511	Valid
P10	0,798	0,511	Valid

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner kinerja pegawai dikatakan valid. Hasil ini membuktikan bahwa setiap item pernyataan dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur Kabupaten Timor Tengah Utara.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kuesioner Perilaku Pemimpin Berorientasi Pada Tugas (X₁)

	Pearson Correlation	r Tabel	Keputusan
P1	0,766	0,511	Valid
P2	0,857	0,511	Valid
P3	0,774	0,511	Valid
P4	0,791	0,511	Valid
P5	0,715	0,511	Valid
P6	0,831	0,511	Valid
P7	0,810	0,511	Valid
P8	0,593	0,511	Valid
P9	0,562	0,511	Valid
P10	0,776	0,511	Valid

P11	0,754	0,511	Valid
P12	0,612	0,511	Valid
P13	0,800	0,511	Valid

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner perilaku pemimpin berorientasi pada tugas (perilaku tugas) dinyatakan valid. Hasil ini membuktikan bahwa setiap item pernyataan dapat digunakan untuk mengukur perilaku pemimpin berorientasi pada tugas.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kuesioner Perilaku Pemimpin Berorientasi Pada Hubungan (X₂)

	<i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Keputusan
P1	0,722	0,511	Valid
P2	0,739	0,511	Valid
P3	0,674	0,511	Valid
P4	0,742	0,511	Valid
P5	0,749	0,511	Valid
P6	0,758	0,511	Valid
P7	0,687	0,511	Valid
P8	0,793	0,511	Valid
P9	0,765	0,511	Valid

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan (perilaku hubungan) dinyatakan valid. Hasil ini membuktikan bahwa setiap item pernyataan dapat digunakan untuk mengukur perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah nilai dari koefisien *Alpha* Cronbach. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan bantuan alat pengolahan data *software* SPSS versi 16. Berikut disajikan tabel hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y), perilaku pemimpin berorientasi pada tugas (X₁) dan perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan (X₂)

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keputusan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,904	Reliabel
2	Perilaku Pemimpin Berorientasi Pada Tugas (X ₁)	0,930	Reliabel
3	Perilaku Pemimpin Berorientasi Pada Hubungan (X ₂)	0,890	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa kuesioner variabel penelitian yang digunakan dapat dipercaya/konsisten apabila digunakan kembali dalam penelitian.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik menggunakan bantuan alat pengolahan data *software* SPSS versi 16. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji linearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

a. Uji Linearitas

Tabel 5
ANOVA Variabel X1 - Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined)	476.141	11	43.286	24.594	.001
Perilaku Tugas	Linearity		462.926	1	462.926	263.026	.000
	Deviation from Linearity		13.215	10	1.322	.751	.674
	Within Groups		8.800	5	1.760		
	Total		484.941	16			

Berdasarkan Tabel 5 diatas, diketahui nilai F hitung untuk *deviation from linearity* sebesar 0,751 dengan signifikansi 0,674 > 0,05 yang berarti bahwa hubungan data variabel perilaku pimpinan berorientasi pada tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur adalah linear.

Tabel 6
ANOVA Variabel X2 - Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined)	456.441	10	45.644	9.609	.006
Perilaku Hubungan		Linearity	435.205	1	435.205	91.622	.000
		Deviation from Linearity	21.236	9	2.360	.497	.834
	Within Groups		28.500	6	4.750		
	Total		484.941	16			

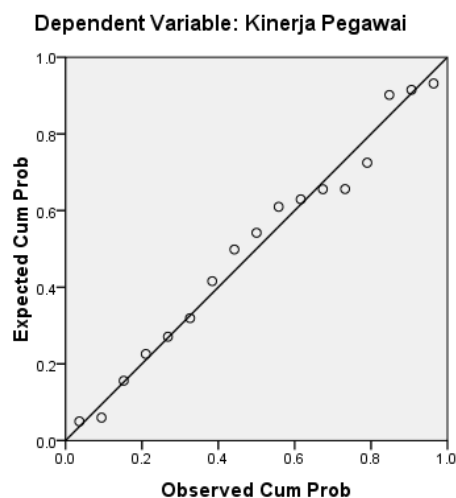
Berdasarkan Tabel 6 diatas, diketahui nilai F hitung untuk *deviation from linearity* sebesar 0,497 dengan signifikansi 0,834 > 0,05 yang berarti bahwa hubungan data variabel perilaku pimpinan berorientasi pada hubungan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur adalah linear.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji yang dilakukan diperoleh tampilan visual *normal probability plot* pada Gambar 2

Gambar 2
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

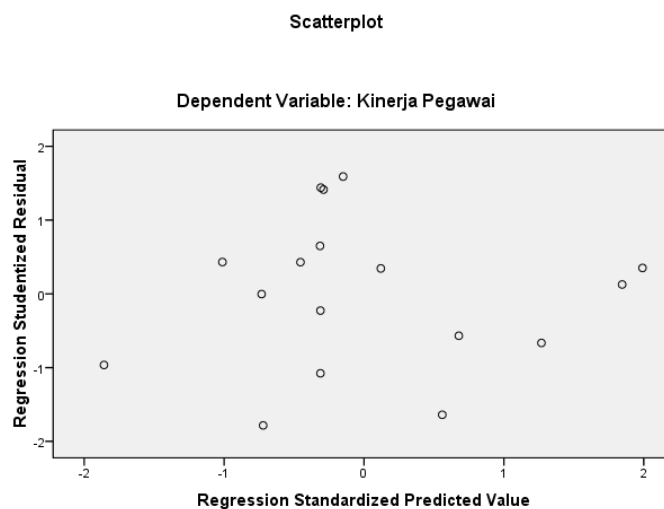


Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tampilan pola gambar *scatterplot* pada Gambar 3, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3
Scatterplot



Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel *Coefficients* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena koefisien VIF variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan berada disekitar angka 1 yaitu sebesar 1,018 dan koefisien Tolerance variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan mendekati angka 1 yaitu sebesar 0,982.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,436 + 0,575 X_1 + 0,951 X_2$$

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh perilaku berorientasi pada tugas secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,289 + 0,977 X_1$$

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,243 + 0,947 X_2$$

Analisis Varian Regresi

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2 secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur diketahui bahwa proporsi sumbangan variabel bebas (X) secara simultan terhadap naik turunnya variabel terikat (Y) sebesar 92,8 % (Nilai R Square x 100%).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pengaruh variabel perilaku pemimpin berorientasi pada tugas (X_1) secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur diketahui bahwa proporsi sumbangan variabel X_1 terhadap variabel terikat (Y) sebesar 95,5 % (Nilai R Square x 100%).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pengaruh variabel perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan (X_2) secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Miomafo Timur diketahui bahwa proporsi sumbangan variabel X_2 terhadap variabel terikat (Y) sebesar 89,7 % (Nilai R Square x 100%).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung sebesar 90,309 > F tabel 2,33 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa h_1 diterima dan h_0 ditolak yang berarti bahwa perilaku pemimpin berorientasi pada tugas dan perilaku pemimpin

yang berorientasi pada hubungan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel perilaku pemimpin berorientasi pada tugas (X_1) sebesar 17,760 dan nilai t_{hitung} untuk variabel perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan (X_2) sebesar 11,457. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,119 (df atau dk = nk - 1 = 16). Sesuai hasil pengujian ternyata nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} untuk variabel perilaku pemimpin berorientasi pada tugas (X_1) dan perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan (X_2) secara berturut-turut adalah 17,760 dan 11,457 > 2,119 maka h_2 dan h_3 diterima dan h_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa perilaku pemimpin berorientasi pada tugas dan perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian membuktikan bahwa variabel bebas perilaku pemimpin berorientasi tugas (X_1) dan perilaku pemimpin berorientasi hubungan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur dengan nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar 90,309 > F tabel 2,33.
2. Penelitian membuktikan bahwa variabel bebas perilaku pemimpin berorientasi tugas (X_1) dan perilaku pemimpin berorientasi hubungan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur dengan nilai t hitung > t tabel secara berturut-turut sebesar 17,760 dan 11,457 > 2,119.

Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan perilaku pemimpin berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur maka sebaiknya penyelesaian tugas-tugas kepada para bawahannya dengan memperhatikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi, dan kesejahteraan pegawai.

2. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya memasukkan variabel-variabel penelitian diluar perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan dan tugas sebab pengaruh secara simultan dari kedua variabel ini terhadap kinerja pegawai sebesar 92,8 % berarti masih terdapat 7,2 % pengaruh lain diluar variabel yang diteliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Riduwan, M. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI
- Sedharmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung: CV Mandar Maju
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang pemerintahan Daerah