

## **Pengaruh Tipe Kepemimpinan Suportif Dan Kepemimpinan Orientasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan**

**Ummu Kalsum, Muh. Asdar**

Universitas Wira Bhakti

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tipe Kepemimpinan Suportif Dan Kepemimpinan Orientasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak kepegawaian atau para pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia sedangkan Data sekunder adalah data-data yang bersumber dari data yang terkait manajemen sumber daya manusia serta studi pustaka dan literatur literatur yang bersangkutan. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan kepemimpinan suportif (X1) dan kepemimpinan orientasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Namun bila diuji secara parsial, hanya variabel kepemimpinan orientasi yang memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Suportif, Kepemimpinan Orientasi dan Semangat Kerja.*

### **Abstract**

*This study aims to determine the Influence of Leadership Leadership Types and Leadership Orientation Against Work Spirit at the Office of Youth and Sports of South Sulawesi Province. Data collection using primary data obtained from the interview with the employment or employees of the Office of Youth and Sports of South Sulawesi Province associated with human resourc management while secondary data is data that comes from data related to human resource management and studies literature and literature concerned. Based on the results of data analysis and discussion of the results of the research that has been described, it can be concluded that simultaneously supportive leadership (X1) and leadership orientation (X2) has a positive and significant impact on job performance (Y). But when tested partially, only the orientation leadership variabels that have an effect on the work morale*

**Keywords:** *Supportive Leadership Leadership Orientation and Mora*

Copyright (c) 2024 **Muh. Asdar**

✉ Corresponding author :

Email Address : [muh.asdar@wirabhaktimakassar.ac.id](mailto:muh.asdar@wirabhaktimakassar.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun Pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan Sumber daya manusia sebaik-

baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Maka seringkali organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangkunegara, 2006:23).

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Selain itu Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau pegawai secara selektif agar sesuai dengan job description dan job specification. Perusahaan pemerintahan ini tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya campur tangan manusia, karena sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Adanya tenaga kerja manusia yang baik, maka perusahaan dapat berjalan dengan baik. Prakteknya setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kepribadian berbeda-beda, sehingga dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan.

Fenomena ini terkait perbedaan watak atau sifat manusia yang memiliki karakteristik tersendiri disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini tidak saja akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan, tetapi juga masyarakat yang menikmati hasil produksi tersebut. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan, Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengajaran atau perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja, adanya Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan, pekerjaannya secara lebih giat, akibatnya pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja menurun pula berdasarkan hal ini semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ananta:2008:6).

Kepemimpinan Suportif yaitu Tipe Kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Pemimpin tipe ini biasanya menunjukkan sikap yang ramah dan menunjukkan kepedulian pada bawhaannya, mempertimbangkan kebutuhan dari para bawahan, menunjukkan perhatian mereka untuk menciptakan kesejahteraan dan ramah lingkungan kerja. Peran pemimpin menjadi tidak kalah pentingnya dalam perusahaan, seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan dan selalu berusaha memperhatikan semangat kerja mereka. Tentunya pihak pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam mengelola karyawan yang ada diperusahaan harus menciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras.

Gibson (1997:5) menyatakan bahwa pemimpin merupakan agen perubahan (agent of changes), orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Banyak para ahli yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antar tipe kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan suportif yaitu pemimpin yang bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati, dan memuaskan kinerja para karyawan, kepemimpinan Orientasi prestasi yaitu pemimpin memberikan tantangan atau merangsang karyawan untuk berprestasi setinggi mungkin. Kepemimpinan suportif juga dikenal dengan istilah perilaku penyokong atau perhatian,

dalam gaya ini pemimpin bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan kinerja para karyawan. dengan cara membimbing pengikut atau karyawan dengan sebaik-baiknya, menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri.

Kepemimpinan Orientasi adalah pemimpin yang dapat menumbuhkan motivasi berprestasi yang tinggi bagi pegawai, memiliki kecerdasan emosional juga menjadi hak yang penting bagi seorang pemimpin, khususnya kecerdasan empati karena seorang pemimpin yang memiliki rasa empati yang tinggi akan mampu merasakan kebutuhan orang lain, mendengarkan apa yang diinginkan oleh pengikutnya, dan mampu membaca reaksi dari orang lain, setiap pegawai yang bekerja sangat membutuhkan Tipe Kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi mereka, karena dengan motivasi berprestasi yang tinggi, maka perilaku para pegawai dapat terarah sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai. Anderson (2008) diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan suportif dan orientasi terhadap semangat kerja pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu instansi milik negara yang bergerak di Bidang Olahraga meningkatkan kesadaran, pemberdayaan pengembangan dan kemandirian pemuda untuk berprestasi dan mampu bersaing.

## METODOLOGI

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa ciri penelitian kuantitatif baik dalam proses maupun hasil penelitian menghadapi dalam bentuk angka-angka. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Alamat Jalan Perintis Kemerdekaan KM. 10, Tamalanrea Makassar kota (90245). Telp/fax, (0411) 585257. Adapun populasi dalam penelitian adalah 129 pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi sebesar Jadi besarnya sampel yaitu 56 responden. Kemudian menggunakan metode analisis data yaitu analisis statistic deskriptif dan analisis statistic inferensial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini sebanyak 56 orang pegawai yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, umur, dan jenjang pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

Table 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (F)	Presentase (%)
20- 30 Tahun	21	37.5
31-40 Tahun	31	55.4
41-50 Tahun	4	7.1
> 50 Tahun	0	0.0
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan dari 56 responden, 21 responden berumur 20-30 tahun atau sebesar 37,5%, 31 responden berumur antara 31-40 tahun atau 55,4%, 4 responden berumur antara 41-50 tahun atau sebesar 7,1%. Penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 31-40 tahun atau sebesar 55,4% dari total responden.

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentase (%)
---------------	---------------	----------------

Laki-Laki	34	60,7
Perempuan	22	39,3
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan dari 56 responden, 34 responden berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 60,7%, dan 22 responden berjenis kelamin perempuan atau sebesar 39,3%. Penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 34 responden atau 60, 7% dari total responden.

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
S2	9	16,1
S1	29	51,8
D3	2	3,6
SMA	16	28,6
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan 56 responden, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir, yaitu SMA sebanyak 16 responden atau 28,6%, Diploma III sebanyak 2 responden atau 3,6%, Sarjana/S1 sebanyak 29 responden atau 51,8%, dan S2 sebanyak 9 responden atau 16,1%. Data pendidikan terakhir responden yang mendominasi ialah Sarjana/S1 sebanyak 29 responden atau 51,8% dari jumlah keseluruhan responden.

Tabel 4 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Untuk Variabel Kepemimpinan Suportif (X<sub>1</sub>)

Kepemimpinan Suportif (X <sub>1</sub> )	uraian	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Total
X <sub>1.1</sub>	F	4	48	4	0	0	56
	%	7	86	7	0	0	100
X <sub>1.2</sub>	F	11	31	14	0	0	56
	%	20	55	25	0	0	100
X <sub>1.3</sub>	F	12	34	10	0	0	56
	%	21.4	61	18	0	0	100
X <sub>1.4</sub>	F	5	38	13	0	0	56
	%	9	68	23	0	0	100
X <sub>1.5</sub>	F	5	35	16	0	0	56
	%	9	63	29	0	0	100
<b>Akumulasi Jawaban Responden</b>	<b>F</b>	<b>37</b>	<b>186</b>	<b>57</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>280</b>
	<b>%</b>	<b>13.2</b>	<b>66.4</b>	<b>20.4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4 data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variabel Kepemimpinan Suportif sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu sebanyak 186 skor atau sebanyak 66,4%. Hal ini menggambarkan bahwa kebanyakan responden setuju dengan pernyataan-pernyataan pada variabel Kepemimpinan Suportif. Untuk penilaian terendah mendapatkan skor 3 yaitu sebanyak 57 skor atau 20,4%, ini menandakan bahwa sebagian kecil responden kurang setuju dengan pernyataan pada variabel Kepemimpinan Suportif.

Tabel 5 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Untuk Variabel Kepemimpinan Orientasi (X<sub>2</sub>)

<b>Kepemimpinan Suportif (X1)</b>	<b>uraian</b>	<b>Skor 5</b>	<b>Skor 4</b>	<b>Skor 3</b>	<b>Skor 2</b>	<b>Skor 1</b>	<b>Total</b>
X <sub>2.1</sub>	F	6	42	8	0	0	56
	%	11	75	14	0	0	100
X <sub>2.2</sub>	F	15	31	10	0	0	56
	%	27	55	18	0	0	100
X <sub>2.3</sub>	F	15	25	15	1	0	56
	%	26.8	45	27	2	0	100
X <sub>2.4</sub>	F	7	34	14	1	0	56
	%	13	61	25	2	0	100
X <sub>2.5</sub>	F	10	33	13	0	0	56
	%	18	59	23	0	0	100
<b>Akumulasi Jawaban Responden</b>	<b>F</b>	<b>53</b>	<b>165</b>	<b>60</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>280</b>
	<b>%</b>	<b>18.9</b>	<b>58.9</b>	<b>21.4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 5, data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variabel Kepemimpinan Orientasi sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu sebanyak 165 skor atau sebanyak 58,9%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan-pernyataan pada variabel Kepemimpinan Orientasi.

Untuk penilaian terendah mendapatkan skor 2 yaitu sebanyak 2nskor atau 1%, ini menandakan bahwa sebagian kecil responden tidaksetuju dengan pernyataan pada variabel Kepemimpinan Orientasi.

Tabel 6 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Untuk Variabel Semangat Kerja (Y)

<b>Kepemimpinan Suportif (X1)</b>	<b>uraian</b>	<b>Skor 5</b>	<b>Skor 4</b>	<b>Skor 3</b>	<b>Skor 2</b>	<b>Skor 1</b>	<b>Total</b>
Y <sub>1</sub>	F	17	23	16	0	0	56
	%	30	41	29	0	0	100
Y <sub>2</sub>	F	16	24	16	0	0	56
	%	29	43	29	0	0	100
Y <sub>3</sub>	F	13	33	10	0	0	56
	%	23.2	59	18	0	0	100
Y <sub>4</sub>	F	17	21	18	0	0	56
	%	30	38	32	0	0	100
Y <sub>5</sub>	F	16	27	13	0	0	56
	%	29	48	23	0	0	100
<b>Akumulasi Jawaban Responden</b>	<b>F</b>	<b>79</b>	<b>128</b>	<b>73</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>280</b>
	<b>%</b>	<b>28.2</b>	<b>45.7</b>	<b>26.1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 6, data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variabel Semangat Kerja sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu sebanyak 128 skor atau sebanyak 45,7%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan-pernyataan pada variabel Semangat Kerja.

Untuk penilaian terendah mendapatkan skor 3 yaitu sebanyak 73 skor atau 26,1%, ini menandakan bahwa sebagian kecil responden kurang setuju dengan pernyataan pada variabel Semangat Kerja.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Suportif (X<sub>1</sub>)

No. Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas Korelasi	Keterangan
Item 1	0,598	0,3	Valid
Item 2	0,722	0,3	Valid
Item 3	0,765	0,3	Valid
Item 4	0,540	0,3	Valid
Item 5	0,577	0,3	Valid

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 7, terlihat bahwa item 1 sampai item 5 mempunyai nilai hitung rhitung di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan item 1 sampai item 5 merupakan instrument yang valid mengukur variabel Kepemimpinan Suportif.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Orientasi (X<sub>2</sub>)

No. Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas Korelasi	Keterangan
Item 1	0,522	0,3	Valid
Item 2	0,660	0,3	Valid
Item 3	0,748	0,3	Valid
Item 4	0,689	0,3	Valid
Item 5	0,689	0,3	Valid

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 8, terlihat bahwa item 1 sampai item 5 mempunyai nilai hitung rhitung di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan item 1 sampai item 5 merupakan instrument yang valid mengukur variabel Kepemimpinan Orientasi.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

No. Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas Korelasi	Keterangan
Item 1	0,930	0,3	Valid
Item 2	0,938	0,3	Valid
Item 3	0,668	0,3	Valid
Item 4	0,946	0,3	Valid
Item 5	0,909	0,3	Valid

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 9, terlihat bahwa item 1 sampai item 5 mempunyai nilai hitung rhitung di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan item 1 sampai item 5 merupakan instrument yang valid mengukur variabel Semangat Kerja.

Hasil dari pengujian reliabel data untuk variabel independent dan depeden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y)

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Batas Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,638	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,685	0,60	Reliabel
Y	0,929	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan data pada tabel 10, menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *alpha cronbach's* pada variabel independent dan dependent dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independent dan dependent adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan keandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

Hasil pengujian asumsi klasik Multikolinieritas digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran

koefisien korelasi (r). Salah satu cara untuk menentukan ada atau tidak adanya *multikolinieritas*, yaitu dengan:

1. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (a).  
Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.  
Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constanta)		
1	Kepemimpinan Suportif	.822	1.217
	Kepemimpinan Orientasi	.822	1.217

a. Dependent Variabel: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah 2017

Dari hasil output di atas, nilai tolerance kedua variabel bebas sebesar 0,822 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu nilai VIF kedua variabel sebesar 1,217 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Kolgomorov-Smirnov*, berikut tabel hasil uji normalitas *kolgomorov-smirnov*:

Tabel 12 Hasil Uji *Kolgomorov-Smirnov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
	Mean	.0000000
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.01762954
	Absolute	.123
Most Extreme Differences	Positive	.123
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.923
Asymp. Sig. (2-tailed)		.362

a. Test distribution is Normal.

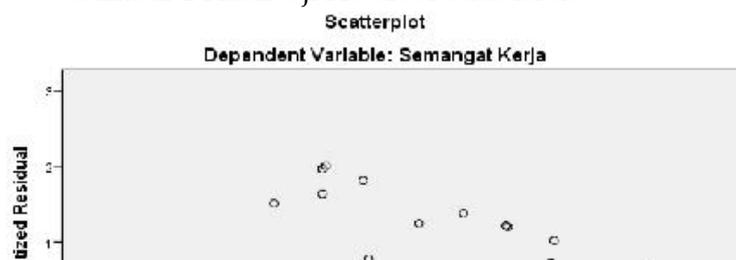
b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah 2017

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan table *kolgomorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,362 lebih besar dari nilai batas kritis 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Priyatno, 2016:116). Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 21 for Windows, 2017

Dari hasil output gambar scatterplot, didapat titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Pada penelitian ini, digunakan persamaan regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

Keterangan:

- Y = Semangat Kerja
- a = Konstanta / Intersep
- $\beta$  = Koefisien Regresi Variabel Independen
- X1 = Kepemimpinan Suportif
- X2 = Kepemimpinan Orientasi
- e = Standar error

Untuk Persamaan regresi linear berganda, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Pengujian Persamaan Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.196	4.919		1.666	.102
1 Kepemimpinan Suportif	.023	.249	.013	.094	.926
Kepemimpinan Orientasi	.578	.209	.386	2.765	.008

a. Dependent Variabel: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah 2017

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi berganda penelitian sebagai berikut:

$$Y = 8,196 + 0,023X_1 + 0,578X_2 +$$

Konstanta / intersep sebesar 8,196 maka secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X1 dan X2 sama dengan nol maka nilai Y adalah 8,196. Dalam kata lain bahwa nilai semangat kerja tanpa kepemimpinan suportif dan orientasi adalah 8,196. Koefisien regresi variabel kepemimpinan suportif (X1) sebesar 0,023 artinya bahwa penambahan satu nilai pada variabel kepemimpinan suportif dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan semangat kerja sebesar 0,023. Koefisien regresi

variabel kepemimpinan orientasi (X2) sebesar 0,578 artinya bahwa penambahan satu nilai pada variabel kepemimpinan orientasi dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan semangat kerja sebesar 0,578.

Menurut Ghozali (2013:97) untuk menentukan seberapa besar variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*). Adapun hasil uji determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>*.

Tabel 14 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.391 <sup>a</sup>	.153	.121	3.074	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Orientasi, Kepemimpinan Suportif

b. Dependent Variabel: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 14, di atas menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,153. Hal ini berarti 15,3% variasi dari kepemimpinan suportif dan kepemimpinan orientasi bisa dijelaskan oleh variasi variabel. Sedangkan sisanya  $100\% - 15,3\% = 84,7\%$  dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dalam uji koefisien regresi semua variabel independen di uji secara simultan (bersama-sama), sehingga bisa di ketahui apakah model regresi yang dihasilkan bisa digunakan untuk melakukan prediksi atau tidak. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *F* tabel dengan *F* hitung. Hasil uji *F* dapat dilihat pada tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	90.522	2	45.261	4.790	.012 <sup>b</sup>
Residual	500.835	53	9.450		
Total	591.357	55			

a. Dependent Variabel: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Orientasi, Kepemimpinan Suportif

Sumber: Data diolah 2017

Untuk menentukan apakah *H0* ditolak atau diterima, maka *F* hitung dibandingkan dengan *F* tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), dengan *Dk* Pembilang = *k* dan *Dk* Penyebut =  $N - k - 1$ . Maka dilakukan pengujian dari regresi antara variabel bebas (kepemimpinan suportif dan kepemimpinan orientasi) terhadap variabel terikat (semangat kerja) pada tingkat signifikansi 5%. Nilai *F* dalam tabel di atas adalah 4,790. Jumlah sampel (*N*) adalah 56 dan jumlah variabel bebas/ independent (*k*) adalah 2, sehingga dapat diketahui *Dk* Pembilang =  $k = 2$  dan *Dk* Penyebut =  $56 - 2 - 1 = 53$ . Maka didapatkan nilai *F* table sebesar 3,17. Hal ini berarti *F* hitung > *F* tabel ( $4,790 > 3,17$ ), maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan suportif dan kepemimpinan orientasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Uji *t* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2013:98). Hasil uji *t* dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig
(Constanta)	1.666	.102
1 Kepemimpinan Suportif	.094	.926
Kepemimpinan Orientasi	2.765	.008

a. Dependent Variabel: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah 2017

Uji t dapat dilihat pada tabel di atas, yaitu pada nilai t dengan nilai  $df = n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$ , maka  $t_{tabel}$  diperoleh yaitu 1,674. Pada tabel di atas nilai kepemimpinan suportif dan kepemimpinan orientasi pada kolom t masing-masing sebesar 0,094 dan 2,765. Berdasarkan data tersebut maka diketahui:

- 1) Untuk variabel Kepemimpinan Suportif ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (0,094) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,674) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan suportif tidak memiliki kontribusi terhadap semangat kerja. Sedangkan nilai sig. untuk kepemimpinan suportif adalah 0,926 dimana nilai sig. lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Sehingga  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Suportif tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.
- 2) Untuk variabel Kepemimpinan Orientasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (2,765) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,894) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan orientasi memiliki kontribusi terhadap semangat kerja. Sedangkan nilai sig. untuk kepemimpinan orientasi adalah 0,008 dimana nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Orientasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan suportif dan orientasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap semangat kerja sebagai variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi terhadap semangat kerja sebesar 15,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa bila secara terpisah variabel kepemimpinan suportif tidak memiliki kontribusi terhadap semangat kerja. Sedangkan, kepemimpinan orientasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan orientasi lebih efektif ketimbang dengan variabel kepemimpinan suportif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: kepemimpinan suportif ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap semangat kerja sedangkan secara parsial (terpisah) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. kepemimpinan orientasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) secara simultan (bersama-sama) dan parsial (terpisah).

## Referensi :

- Fath, Robby Alam. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja*. Skripsi. (online). <http://eprints.uny.ac.id>. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses: 20 Agustus 2017
- Gomes, FC. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Gibson, James, L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Hariandja, M.T.E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Geasindo
- Hasibuan, M.S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iksan, Riyan Rizaldy. (2013). *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Taspen (Persero) KCU Makassar*. Skripsi. Online. ([repository.unhas.ac.id](http://repository.unhas.ac.id)). Makassar: Unhas. Diakses: 11 Januari 2015.
- Khoiriyah, (2009). *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta*. Skripsi. (online). <http://id.psdfs.com/>. Surakarta: Universitas Muhammadiyah. Diakses: 11 Januari 2015
- Kinanti, Annisa Queentarina. (2012). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia*. (online). [lontar.ui.ac.id](http://lontar.ui.ac.id). Diakses: 03 September 2014. Depok: Univesitas Indonesia.
- Landu, Nirmala, (2012). *Konsep Dasar dan Teori Organisasi*. (online). <https://nirmalandundotcom.wordpress.com>. Diakses: 20 Agustus 2017.
- Leonard. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Imanuel Pondok Melati*. Skripsi. (online).<http://eprints.uns.ac.id/4693/1/161622508201004231.pdf>. Di akses : 27 Juli 2017
- Mudrajat Kuncoro, (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Riduawan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rachmawati, Intan. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. (online). <http://eprints.umpo.ac.id>. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Diakses:20 Agustus 2017.
- Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2002). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-17 Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press. Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yovi, Muhammad. *Pengertian Organisasi*. 01 Agustus 2017. [Woocara.blogspot.co.id](http://Woocara.blogspot.co.id)