

PENGARUH *ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG ALAUDDIN DI MAKASSAR

Usti Anugrah^{*1}, Nurhaeda Z², Nurlaela³

Jurusan manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ustianugrah1011@gmail.com, ²nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id

³nurlaela@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui Pengaruh *Organizational Support* terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar (2) Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.

Sampel pada penelitian ini sebanyak 110 responden yang merupakan karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan data yang di analisis berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian.

Hasil penelitian ini adalah (1) *organizational support* secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar (3) Variabel Gaya Kepemimpinan yang paling berpengaruh dan dominan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.

Kata Kunci: *Organizational support, Gaya kepemimpinan, Produktivitas Kinerja karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine (1) The effect of Organizational Support on Employee Performance Productivity (2) The Effect of Leadership Style on Employee Performance Productivity (3) The most dominant variable that influences Employee Performance Productivity at PT. Hadji Kalla Toyota Alauddin Branch in Makassar.

The sample in this study were 110 respondents who were employees at PT. Hadji Kalla Toyota Alauddin Branch in Makassar. This type of research is quantitative and this study uses multiple linear regression analysis methods and the data analyzed comes from distributing questionnaires to employees who are used as samples in the study.

The results show that (1) Organizational support has a positive and significant effect on the productivity of employee performance at PT. Hadji Kalla Toyota Alauddin Branch in Makassar (2) Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance productivity at PT. Hadji Kalla Toyota Alauddin Branch in Makassar (3) The most influential and dominant Leadership Style Variable on Employee Performance Productivity at PT. Hadji Kalla Toyota Alauddin Branch in Makassar.

Keywords: *Organizational support, Leadership style, Employee Performance Productivity*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin meningkat dan akan terus meningkat, gaya hidup masyarakat diperkirakan akan mengalami perubahan yang signifikan. Dari kehidupan sehari-hari menjadi kehidupan sosial yang berubah seiring dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Tenaga penjualan organisasi cenderung membentuk persepsi bersama tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi

mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Sebagai aset penting dan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi, SDM perlu mendapat perhatian dan dikelola dengan baik karena secanggih apapun teknologi yang dipergunakan serta berapapun besarnya modal organisasi, SDM dalam organisasi itulah yang akan mengelola dan mengerjakannya. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Perusahaan yang menyadari bahwa SDM adalah aset utama dalam perusahaannya tentunya akan memikirkan langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang dapat mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk produktif, kreatif, dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia kerja saat ini. Output yang diharapkan dari pegawai adalah kinerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya komunikasi interpersonal kecerdasan emosional, serta persepsi dukungan organisasi (*organizational support*).

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Dimana memiliki pengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Yang mana gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok sebuah usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Maka dengan itu pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar karena berkaitan dengan memimpin suatu pekerjaan atau kegiatan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan saja, namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya perberdayaan pada bawahan. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan membuat karyawan akan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan. Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan secara teoritis dimana semakin tinggi sifat kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja setiap karyawannya.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Suyitno & Utomo, 2016). Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil dan meraih tujuan. Jika produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi pimpinan maupun karyawan, terutama untuk kesejahteraannya.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Kurniawati, 2016). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kuantitatif dan kualitatif pada periode tertentu (Ratnasari & Hartati, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan perencanaan sumber daya, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan melaksanaakn pencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen senantiasa harus menjaga terjaminnya ketersediaan SDM yang sesuai dengan bidang tugas yang dibebankan diantaranya yaitu, harus menjamin

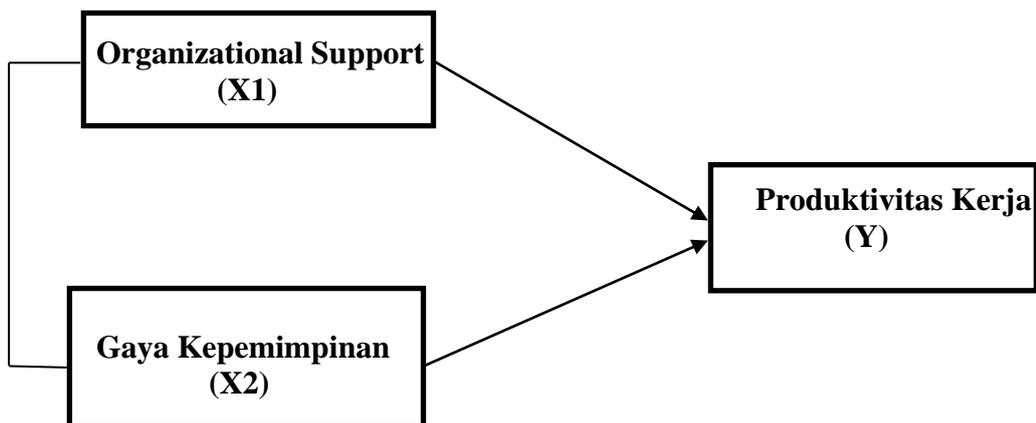
ketersediaan karyawan yang dibutuhkan sesuai tuntutan pasar yang ada.

Salah satu industri yang tumbuh pesat sampai saat ini adalah industri otomotif, perkembangannya ditunjang dengan bertambah luasnya sarana jalan. Peningkatan pendapatan masyarakat yang meningkat menempatkan lagi mobil bukan lagi golongan menengah ke atas, kenyataan ini merupakan peluang yang dimanfaatkan oleh produsen mobil dengan mengeluarkan berbagai jenis dan merek yang dikeluarkan di Indonesia. Industri otomotif sangat bersaing dalam bentuk, warna, kecanggihan teknologi dan merek. Merek-merek mobil yang dipasarkan otomotif di Indonesia sekarang ini berasal dari buatan Eropa dan Asia seperti Mitsubishi, KIA, Honda, Daihatsu, Suzuki, Ford, Proton, Nissan, dan Toyota yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Setiap merek, produk yang ditawarkan pelayanan tersendiri untuk pelanggannya, berupa layanan purna jual, *service*, suku cadang, dan sampai penetapan harga yang cukup bersaing dengan jenis dan segmen pasarnya.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri otomotif, berupa penjualan dan *service* mobil merek Toyota adalah PT. Hadji Kalla Toyota unit bisnis Kalla Group yang merupakan salah satu *founder dealer* Toyota di Indonesia dibawah naungan Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) PT. Toyota Astra Motor. Kalla Toyota bergerak dibidang *Sales, Aftersales (General Repair & Body-Paint)* dan *used car* dengan branding Toyota *Trust*. Sejak berdiri hingga saat ini, Kalla Toyota konsisten sebagai market *leader* roda empat di wilayah Sulawesi. Produk mobil merek Toyota yang dipasarkan PT. Hadji Kalla Toyota memiliki kelebihan dan ciri khas tersendiri dibandingkan kendaraan jenis lain.

Kerangka Pikir

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa *Organizational Support* dan *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan *Produktivitas Kerja* Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.

2. Diduga bahwa *Organizational Support* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.
3. Diduga bahwa variabel yang paling dominan diantara *Organizational Support* dan Gaya Kepemimpinan adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota yang berjumlah 150 karyawan tetap yang berstatus karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Organizational support (X1)	X1.1	0,754	0,195	Valid
	X1.2	0,792	0,195	Valid
	X1.3	0,831	0,195	Valid
	X1.4	0,777	0,195	Valid
	X1.5	0,876	0,195	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,598	0,195	Valid
	X2.2	0,888	0,195	Valid
	X2.3	0,783	0,195	Valid
	X2.4	0,858	0,195	Valid
	X2.5	0,838	0,195	Valid
Produktivita kinerja karyawan (Y1)	Y1.1	0,911	0,195	Valid
	Y2.1	0,905	0,195	Valid

Y3.1	0,913	0,195	Valid
Y4.1	0,916	0,195	Valid
Y5.1	0,855	0,195	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa semua nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} , artinya semua item pertanyaan yang terdapat pada kuesioner penelitian dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Kesimpulan
Organizational Support	0,862	5	Reliable
Gaya Kepemimpinan	0,842	5	Reliable
Produktivitas Kinerja Karyawan	0,941	5	Reliable

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diungkapkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada seluruh variabel yang telah diuji nilainya >0.50 . Oleh karena itu dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

model		Unstanardize Coefficients		Standardiz ed Coefficients	T	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constan)	4.694	1.312		3.577	.001
	<i>Organizational Support</i>	.333	.086	.344	3.844	.000
	Gaya Kepemimpinan	.488	.087	.499	5.636	

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,694 + 0,333 X1 + 0,488 (X2) + e$$

Adapun uraian penjelasan hasil persamaan regreasi diatas adalah sebagai berikut :

1. B_0 = nilai konstanta yang diperoleh adalah 4,694, artinya apabila variabel *Organizational Support* (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) bernilai sama dengan 0, maka variabel Kinerja karyawan (Y) sama dengan 4,694 atau positif.

2. 0,333 X1 = nilai koefisien regresi pada variabel *Organizational Support* (X1) adalah 0,333, berarti bahwa berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.
3. 0,488 X2 = nilai koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 0,488, berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.

Dari persamaan analisis regresi linear berganda dapat dilihat bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil analisis juga menyatakan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah Gaya Kepemimpinan dengan nilai sebesar 0,488 sedangkan *Organizational Support* memiliki nilai yang lebih rendah yaitu 0,333.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	4.694	1.312		3.577	.001
	Organizational Support	.333	.086	.344	3.884	.000
	Gaya Kepemimpinan	.488	.087	.499	5.636	.000

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, berikut uraian penjelasan hasil Uji T (Uji parsial), antara lain:

1. *Organizational Support*

Hasil uji T menyatakan bahwa nilai t-hitung variabel sebesar 3,884 dan nilai t-tabel sebesar 2,026. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $3,884 > 2,026$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa secara parsial *organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan

Hasil uji T menyatakan bahwa nilai t-hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5,636 dan nilai t-tabel sebesar 2,026. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $5,636 > 2,026$ dan nilai sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA^a

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.545	2	252.273	88.147	.000 ^b
	Residual	306.228	107	2.86		
	Total	810.773	109			

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas , hasil Uji F menyatakan bahwa F-hitung sebesar 88.147 dan nilai F-tabel 3,08. Berdasarkan hal tersebut, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel , $88,147 > 3,08$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi *Organizational Support* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.622	.615	1.69173	2.082

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji koefisiensi determinasi (R²) diperoleh nilai kolerasi sebesar R=0,789 yang berarti hubungan antara variabel *Organizational Support* (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja perusahaan, kemudian nilai koefisiensi determinasi atau R square sebesar 0,622 atau 62,2% Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Di Makassar dipengaruhi oleh *Organizational Support* dan Gaya Kepemimpinan dan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Organizational Support terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.

Secara parsial berdasarkan perhitungan uji t diperoleh nilai koefisiensi *Organizational Support* (b1) bertanda positif yaitu sebesar 0,333, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,884 > 2,026$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Di Makassar. Hal tersebut juga berarti hipotesis diterima.

Secara simultan berdasarkan perhitungan uji F diperoleh f-hitung sebesar 88,147 dan prob F 0,000. Dengan demikian terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen karena probabilitas F kurang dari tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) dan f-hitung lebih besar dari f-tabel ($88,147 > 3,08$). Jadi disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan.

Selanjutnya setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622 atau 62,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Produktivitas Kinerja karyawan dipengaruhi Oleh *Organizational Support* dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Organizational support berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan, Karena pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan dan karyawan juga ikut sertakan dalam pengambilan keputusan maka kinerja juga akan meningkat.

Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa Organizational Support berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ayu Desnita (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dwi Sumber Arca Waja”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t atau uji masing-masing menunjukkan Disiplin kerja, dukungan organisasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dwi Sumber Arca Waja yang dibuktikan dengan hasil olah data menggunakan SPSS versi 26.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar

Secara parsial berdasarkan perhitungan uji t diperoleh nilai koefisien (b2) bertanda positif yaitu sebesar 0,488, t-hitung sebesar 5,636 dan nilai sig sebesar 0,000. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,636 > 2,026$) dan nilai sig lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Organizational Support mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar. Hal tersebut juga berarti hipotesis diterima.

Secara simultan berdasarkan perhitungan uji F diperoleh f-hitung sebesar 88,147 dan prob F 0,000. Dengan demikian terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen karena probabilitas F kurang dari tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) dan f-hitung lebih besar dari f-tabel ($8,147 > 3,08$). Jadi disimpulkan bahwa

ada pengaruh positif dan signifikan.

Selanjutnya setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622 atau 62,2% . Nilai tersebut menunjukkan bahwa Produktivitas Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Organizational Support dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Penelitian ini mendukung bahwa gaya kepemimpinan tidak lain adalah pola perilaku yang ditampilkan oleh seorang pemimpin, pada saat kepemimpinan mencoba untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa apabila karyawan memiliki pemimpin yang baik dan bijaksana, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa Organizational Support dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurhaeda, 2020) Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan penelitian ini dilaksanakan pada Terminal Regional Daya Makassar dengan mengambil 96 Karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sedangkan gaya kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Terminal Regional Daya.

3. Variabel yang dominan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah Gaya kepemimpinan yang bernilai 0,488 dan di ikuti oleh Organizational Support yang bernilai 0,333. Jadi berdasarkan hasil yang diperoleh Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar. Sehingga Gaya Kepemimpinan sangat penting bagi tinggi rendahnya Produktivitas Kinerja Karyawan yang dicapai oleh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar. Hal ini dapat dilihat juga dari tanggapan responden pada variabel Gaya Kepemimpinan, dimana sebagian besar karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar setuju dengan adanya peraturan di lingkungan kerja yang membuat karyawan bekerja lebih baik dan lebih maksimal. Berdasarkan kondisi yang dirasakan oleh karyawan tentu saja membuat gaya kepemimpinan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar akan meningkat dan pada akhirnya produktivitas kinerja karyawan akan lebih baik lagi kedepannya.

KESIMPULAN

1. Organizational Support dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.
2. Organizational Support dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.

SARAN

1. Pemimpin pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar terus menerus memberikan dukungan kepada seluruh karyawannya agar produktivitas setiap karyawannya terjamin dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah dipersepsikan baik oleh karyawan agar mempunyai rasa keyakinan bahwa mereka merupakan bagian dari perusahaan tersebut.
2. Diharapkan perusahaan dan pimpinan lebih peka lagi terhadap hal-hal yang menimbulkan kepuasan dan kenyamanan kerja karyawan agar karyawan dapat kerja lebih optimal lagi seperti dukungan dari seorang pemimpin.
3. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan dukungan di organisasi tersebut supaya dapat menjalankan sesuai tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dan Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja yang terjadi pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin di Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Bambang, K. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Cen, M. H. F., & Hendrawan, D. (2015). Pengaruh Harga, Daya Tarik Pesaing, dan Keterlibatan Konsumen Terhadap Perpindahan Merek Dari Smartphone Samsung di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4(1), 248–253.
- Doralia, C. R., & Kumari, P. (2016). Perceived organizational support, work motivation and organizational commitment as determinants of job performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 69–78.
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(9), 8–16.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2019). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II Cetakan Keempat Belas. BPFE.
- Kambu, A., Troena, E. ., Surachman, & Setiawan, M. (2017). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 262–272.

-
- Krause, T. . (2015). *The Effective Safety Leader: Leadership Style and Best Practice*. *Occupational Hazard*, 69(12), 19.
- Kurniawan, I. S., Tamansiswa, U. S., Harsono, M., & Maret, U. S. (2021). Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Anteseden, Proses, dan Hasil Perceived Organizational Support: Antecedents, Processes, Outcomes. *JMO Journal*, 12(1), 67–80.
- Kurniawati. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia*. Universitas Terbuka.
- Moeljono, D. (2015). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo.
- Nurhaeda, Z. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 109–123.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition*. 15. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja edisi 3*. FEUI.
- Sinambela, L. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Suyitno, A. S., & Utomo, H. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). *Among Makarti*, 9(2), 1–10.