

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMUNIKASI ORGANISASI PT GAJAH TUNGGAL TBK (FACTORS AFFECTING WORK PRODUCTIVITY THROUGH ORGANIZATIONAL COMMUNICATION PT GAJAH TUNGGAL TBK)**

Oleh:

**Muhammad Imam Muttaqijn<sup>1)\*</sup>; Husnul Umary<sup>2)</sup>; Agus Wahyudi<sup>3)</sup>; Agus Yulistiono<sup>4)</sup>**

[imammuttaqijn@gmail.com](mailto:imammuttaqijn@gmail.com)<sup>1)\*</sup>; [husnul.umary@gmail.com](mailto:husnul.umary@gmail.com)<sup>2)</sup>; [awgiriloka@yahoo.com](mailto:awgiriloka@yahoo.com)<sup>3)</sup>;  
[agusyulistiyono@gmail.com](mailto:agusyulistiyono@gmail.com)<sup>4)</sup>

Universitas Muhammadiyah Tangerang<sup>1,2,3,4)</sup>

\*Corresponding Author

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini menganalisis produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan variabel intervening komunikasi organisasi pada Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis. Obyek penelitian ini karyawan Divisi Engeneering dengan ukuran populasi sebesar 200. Ukuran sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel 67 responden. Data dikumpulkan dengan observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan analisis jalur dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F. Untuk memudahkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS. Hasil uji analisis jalur menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja melalui komunikasi organisasi. Sedangkan produktivitas kerja juga dipengaruhi budaya organisasi melalui komunikasi organisasi baik langsung maupun tidak langsung. Hasil uji hipotesis menunjukkan produktivitas kerja dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

**Kata kunci:** budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, produktivitas kerja

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to analyze work productivity that is influenced by transformational leadership and organizational culture with organizational communication intervening variables in the Engineering Division of PT Gajah Tunggal Tbk. This study uses a quantitative method by testing the hypothesis. The object of this study was an employee of the Engineering Division with a population size of 200. The sample size in this study used the slovin formula to obtain a sample of 67 respondents. Data was collected by observation and questionnaires. Data analysis used descriptive analysis and verification with path analysis and hypothesis testing with t test and F test. To facilitate calculations using the SPSS program. The results of the path analysis test state that

*transformational leadership influences work productivity variables through organizational communication. While work productivity is also influenced by organizational culture through organizational communication either directly or indirectly. The results of the hypothesis test show that work productivity is partially and simultaneously influenced by transformational leadership and organizational culture*

**Keywords:** *organizational communication, organizational culture, transformational leadership, work productivity*

## **PENDAHULUAN**

PT Gajah Tunggal Tbk memiliki kegiatan usaha di bidang Otomotif yang menghasilkan produk berupa ban, baik ban biasa, tubeless, maupun ban dalam (tube type). Produk yang dihasilkan digunakan untuk kendaraan bermotor, dari sepeda motor, mobil passanger, sampai bus dan truk. Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk mempunyai fungsi membantu proses produksi, seperti improvisasi pada mesin produksi dan sarana prasarana yang membantu proses produksi. Selain itu melakukan pemasangan mesin baru untuk menambah kapasitas maupun penggantian mesin lama yang sudah dianggap tidak memiliki kemampuan menghasilkan produk lebih banyak dengan tujuan untuk memenuhi permintaan konsumen. Meskipun masing-masing bagian memiliki tugas atau job yang berbeda, tetapi pekerjaan mereka masih belum berjalan maksimal.

Karyawan memiliki produktivitas yang berbeda-beda disebabkan kompetensi individu yang dimilikinya, beban perusahaan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:99) produktivitas merupakan besaran efisiensi produktif atau perbandingan hasil luaran baik barang maupun jasa dibandingkan masukan (tenaga kerja, material dan meteri).

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang utama pada perusahaan. Hal ini tidak bisa lepas dari kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat menyebabkan bawahan merasa tidak diperlukan apabila kurang melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan. Sehingga perlu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Robbins dan Judge (2013:382) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memotivasi pekerja-pekerjanya untuk lebih mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya. Disamping hal tersebut, pemimpin juga mampu mempengaruhi para pengikutnya.

Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk menurut data yang diperoleh dari perusahaan, sejak tahun 2016 sampai tahun 2020 telah terjadi tiga kali pergantian pimpinan. Yaitu pada tahun 2016, 2017, dan 2019. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan faktor budaya organisasi dalam perusahaan memiliki pengaruh yang besar pada peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan misi organisasi. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah core value yang merupakan pedoman bersama dan diajarkan kepada para anggota organisasi.

Robbins menyatakan bahwa dalam budaya organisasi merupakan sitem makna bersama yang dianut para anggota-anggotanya yang membedakan suatu organisasi yang satu dengan organisasi lainnya (Sulaksono, 2019:2).

Selain faktor Kepemimpinan dan budaya organisasi, produktivitas juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi yang efektif merupakan langkah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam penyampaian tujuan tertentu. Komunikasi kerja karyawan sangat penting dalam interaksi antara karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut George dan Jones dalam Imam (2016:140) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kepada para pekerja dalam meningkatkan komunikasi yang efektif. Menurut Wexley dan Yukl dalam Ig Wursanto (2005:153) bahwa komunikasi sebagai sebuah proses penyampaian informasi dari individu ke individu lainnya.

Komunikasi adalah pengiriman pesan dan pengetahuan dari pengirim pesan kepada penerima. Komunikasi organisasi yang berjalan bisa berupa komunikasi formal dan informal dalam organisasi (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2013:145).

Komunikasi organisasi bukan hanya untuk melaksanakan kegiatan internal perusahaan, tetapi lebih dari masalah tersebut, karena komunikasi organisasi meliputi permasalahan komunikasi internal dan problem pada perusahaan.

Masalah yang ada pada organisasi terkadang terjadi komunikasi yang masih belum efektif. Komunikasi organisasi dapat berjalan efektif apabila arus informasi dalam organisasi tidak mengalami hambatan. Oleh karena hal tersebut maka komunikasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui komunikasi organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung pada Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk.

Di samping hal tersebut tujuannya adalah untuk mengetahui kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk baik secara parsial maupun simultan.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kepemimpinan Transformational Berpengaruh pada Produktivitas Kerja**

Robbins dan Judge (2013:382) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang

menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya sehingga pengikut lebih mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya dan memiliki pengaruh pada diri para pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional mampu mengubah strategi dan budaya organisasi sehingga mampu untuk beradaptasi dengan perkembangan lingkungan eksternal. Kepemimpinan transformasional merupakan agen perubahan yang mampu mengarahkan karyawan melaksanakan nilai-nilai dan perilaku baru pada organisasi (Wijaya, 2017:128)

Bass dalam Yukl (2015:313) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan situasi dimana para karyawan memiliki komitmen, merasa percaya dan hormat terhadap pemimpin serta bergerak untuk melakukan pekerjaan melebihi harapan. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki gagasan visi yang jelas dan sasaran organisasi, semangat dalam bekerja dan mampu menjadikan bagian tim untuk bersinergi Cherry dan Kendra (2013).

Hal ini sesuai penelitian Ndruru (2021) bahwa kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

*H1: Produktivitas kerja dipengaruhi positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional.*

### **Produktivitas Kerja Dipengaruhi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi meliputi value (nilai-nilai) artefak dan asumsi dasar yang menjadikan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya yang diyakini mampu untuk beradaptasi dengan perkembangan lingkungan eksternal.

Menurut Kilman et al. dalam Sutrisno (2018:2) mengemukakan budaya organisasi adalah sistem nilai (value), keyakinan-keyakinan (believe) dan asumsi dasar yang berlaku dan disepakati bersama oleh karyawan sebagai pedoman dalam menyelesaikan permasalahan organisasinya.

Sedarmayanti dalam Muharram dan Oktariyandi (2019:46)

mengemukakan budaya organisasi merupakan adalah sesuatu yang diyakini, sikap dan value yang dimiliki pada organisasinya. Penelitian Kabelo (2015:35) menyimpulkan bahwa produktivitas dan manajemen mutu Unit Diamond Operations dipengaruhi budaya organisasi.

*H2: Produktivitas kerja dipengaruhi positif dan signifikan oleh budaya organisasi.*

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan besaran efisiensi produktif atau luaran produk dibandingkan dengan masukan (sumber daya manusia, material dan materi (Sutrisno, 2017:99). Sedangkan menurut Hasibuan (2019:94) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output yang diperoleh dengan input yang memiliki nilai tambah dan perbedaan teknik penyelesaian yang lebih sempurna. Sedarmayanti (2017:314) menjelaskan bahwa perbandingan antara hasil yang didapatkan oleh pegawai dalam periode waktu yang ditentukan, atau barang dan jasa yang dihasilkan seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu disebut produktivitas.

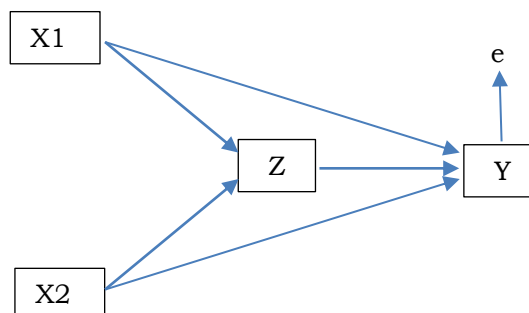
Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan hasil kerja karyawan dalam periode waktu tertentu.

Yana (2010) menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap.

*H3: Produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi*

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Analisis dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung

antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui komunikasi organisasi. Sebagaimana digambarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### **METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode kuantitatif sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019:8). Penelitian kuantitatif berupa angka-angka melalui survey, dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke beberapa responden. Untuk pengumpulan data digunakan teknik observasi dan kuesioner. dan menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian

### **Sampel Penelitian**

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Divisi Engineering PT. Gajah Tunggal. Dari populasi sebanyak 200 karyawan, dengan menggunakan rumus slovin didapatkan ukuran reponden sebanyak 67.

### **Desain Penelitian**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2), variabel intervening adalah komunikasi organisasi (Z) dan variabel dependennya produktivitas kerja (Y).

### **Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel penelitian ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan transformasional	- <i>Idealized influence</i> - <i>Inspiraional motivation</i> - <i>Intelectual simulation</i> - <i>Individual consideration</i>	Likert
Budaya Organisasi	- Inovasi - Perhatian detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan	Likert
Komunikasi organisasi	- Komunikasi vertikal - Komunikasi horisontal - Komunikasi eksternal	Likert
Produktivitas kerja	- Efektivitas - Efisiensi	Likert

**Metode Analisis**

Sebelum melaksanakan penelitian terlebih dahulu dilakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif menggunakan analisis jalur dengan program SPSS.

Koefisien jalur digunakan untuk menjelaskan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening. Ridwan dan Kuncoro dalam Muharram dan Oktriyandi (2019:114) menyampaikan bahwa analisi jalur digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji t dan uji F.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Hasil Penelitian**

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1), budaya organsiasi (X2), komunikasi organisasi (Z) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa rhitung > rtabel (0.244). Hal ini berarti bahwa semua

kuesioner dikatakan valid. Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan transformasional	0.862	10
Budaya organisasi	0.904	10
Komunikasi organisasi	0.896	10
Produktivitas kerja	0.898	10

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil tabel di atas, maka didapatkan nilai Cronbach's Alpha > 0.6 ini berarti semua variabel dikatakan reliabel.

**Analisis Deskriptif**

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis deskriptif pada masing-masing variabel.

Tabel 3. Deskriptif Statistik

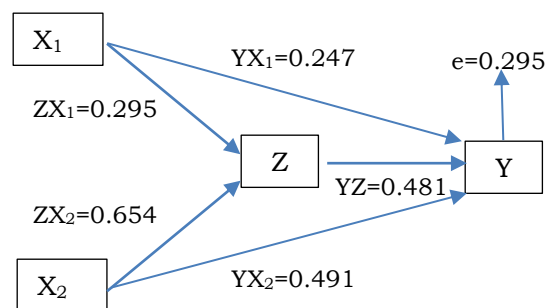
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1	67	20	50	38.97	7.503
X2	67	20	50	40.52	6.996
Z	67	20	50	41.43	6.675
Y	67	21	50	42.37	6.002

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai kepemimpinan transformasional (X1), budaya organsiasi (X2), komunikasi organisasi (Z) dan produktivitas kerja (Y) berkisar antara 38,97 sampai dengan 42,37. Dengan demikian jawaban responden dikategorikan baik pada semua variabel.

**Analisis Verifikatif**

Hasil analisis verifikatif menggunakan analisis jalur dijabarkan pada gambar 2.



Gambar 2. Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh antar variabel dapat dijelaskan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengaruh Antar Variabel

Variabel Influence	Direct	Indirect (through Z)	Total influence
X <sub>1</sub> terhadap Z	0.295	-	0.295
X <sub>2</sub> terhadap Z	0.654	-	0.654
Z terhadap Y	0.481	-	0.481
X <sub>1</sub> terhadap Y	0.247	0.142	0.388
X <sub>2</sub> terhadap Y	0.491	0.315	0.806

Tabel 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 24,7%, dan berpengaruh tidak langsung melalui komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 14,2%. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh total terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 38,8%.

Sedangkan budaya organisasi berpengaruh langsung pada produktivitas kerja karyawan sebesar 49,1% dan berpengaruh tidak langsung melalui komunikasi organisasi sebesar 31,5%. Sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh total terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 80,6%. Penelitian ini memiliki variabel yang lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian lain.

Hasil penelitian Aysha dkk (2016) menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Hipotesis Simultan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	6.011		2.423	.018	
X1	.261	.071	3.679	.000	
X2	.623	.076	8.163	.000	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji regresi di atas, didapat nilai thitung (3.679) > ttabel (1,997), maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja yang signifikan, dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas nilai thitung (8.163) > ttabel (1,997), maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05.

### Produktivitas Kerja Dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi

Hasil uji hipotesis kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 6. Uji Hipotesis Simultan Coefficients

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2250.861	2	1125.430	105.041	.000 <sup>b</sup>
Residual	685.706	64	10.714		
Total	2936.567	66			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas maka Fhitung (105.041) > Ftabel (2.75), berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji analisis jalur, maka dapat dijabarkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung (24.7%) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (14.2%) terhadap produktivitas

kerja karyawan. Total pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 38.8%. Sesuai penelitian Ndruru (2021) bahwa kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung (49.1%) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui komunikasi organisasi (31.5%). Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 80.6%. Penelitian Kabelo (2015:35) menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas dan manajemen mutu Unit Diamond Operations.

Dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan melalui komunikasi organisasi pada Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk.

#### ***Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja***

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 5, diperoleh nilai thitung (3.679) > ttabel (1,997), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Azis dan Imam (2021) bahwa kinerja karyawan (produktivitas kerja) dipengaruhi gaya kepemimpinan di PT Korindo Heavy Industry.

#### ***Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja***

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 5 diperoleh thitung (8.163) > ttabel (1,997), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja secara signifikan (nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ ). Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Imam dan Shanti (2019) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (produktivitas kerja) pada PT. Tempindo Jasatama Jakarta.

#### ***Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja***

Tabel 5 menunjukkan nilai Fhitung (105.041) > Ftabel (2.75), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk. Hasil ini sejalan dengan penelitian Imam (2016) yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BUMN Industri Strategis di Wilayah Jawa Barat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui komunikasi organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung pada Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui komunikasi organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung pada Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk. Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka dapat disarankan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Divisi Engineering PT. Gajah Tunggal Tbk., dapat dilakukan dengan meningkatkan peran pimpinan melalui koordinasi antar anggota tim sehingga pekerjaan dapat diselesaikan selesai tepat waktu,

didukung dengan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk pengembangan diri.

Penerapan budaya organisasi juga perlu dilakukan secara maksimal terutama orientasi hasil dan orientasi tim dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan Divisi Engineering PT Gajah Tunggal Tbk.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A., & Muttaqijn, M. I. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT Korindo Heavy Industry. *Prosiding Sinamu*, 2.
- Cherry, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajawali Grafindo.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kelepile, K. (2015). Impact of Organizational Culture on Productivity and Quality Management: a Case Study in Diamond Operationas Unit DTC Botswana. *International Journal of Research Business Studies and Management*, 2(9).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muharram, O. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Karir Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Pusat Tangerang, UMT.
- Muttaqijn, M. I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Visione dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan, Kontingensi. *Jurnal Ilmiah UNPAS*, 4(2).
- Muttaqijn, M. I., & Sari, S. M. (2019). *Determinasi Kinerja Karyawan PT. Tempindo Jasatama* Jakarta. *Prosiding Sinamu*, 1.
- Ndruru, Y. (2021). Pengaruh Kepmimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tanimas Soap Industri Medan. Skripsi Tesis Universitas Quality.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (14th ed), New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sadia, A., Salleh, B. M., Kadir, Z. A., & Sanif, S. (2016), The Relationship between Organizational Communication and Dimention of Effective Communication Flow. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Y. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organissii terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olah Raga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat, *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(17), 79-90.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Sleman: CV Budi Utama.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.