



Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Produktivitas Karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni

Revi Tri Wilta

Universitas Pamulang Kampus Serang, Indonesia

* Penulis korespondensi: reviyyreff@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of organizational culture and transformational leadership on employee productivity, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all 86 employees of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Bakauheni Branch; therefore, a saturated sampling technique was applied. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The findings reveal that organizational culture has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 3.420 and a p-value of 0.001. Transformational leadership also has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 2.716 and a p-value of 0.003. Simultaneously, organizational culture and transformational leadership significantly influence employee productivity, as indicated by an F-value of 12.908 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.237 indicates that both independent variables explain 23.7% of the variation in employee productivity, while the remaining 76.3% is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, strengthening organizational culture and implementing effective transformational leadership are expected to improve employee productivity at PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Bakauheni Branch.*

Keywords: *Employee Productivity; Organizational Culture; Transformational Leadership; Work Culture; Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformatif terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni sebanyak 86 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,420 dan p-value 0,001. Kepemimpinan transformatif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,716 dan p-value 0,003. Secara simultan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 12,908 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,237 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 23,7% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 76,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan budaya organisasi dan penerapan kepemimpinan transformatif yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Budaya Organisasi; Kepemimpinan Transformatif; Produktivitas Karyawan; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Keberlangsungan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan kemampuan organisasi dalam mengelola karyawan secara efektif. Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, dan keberhasilan operasional. Produktivitas tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi dan kepemimpinan transformatif. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang

konduktif, sedangkan kepemimpinan transformasional dapat mendorong motivasi, kreativitas, dan keterlibatan karyawan.

PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) merupakan BUMN yang memiliki peran strategis dalam sistem transportasi nasional, khususnya pelayanan penyeberangan dan pelabuhan. Salah satu cabang strategisnya adalah ASDP Cabang Bakauheni yang menghubungkan Pulau Jawa dan Sumatera. Dengan peran tersebut, produktivitas karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Namun, hasil studi pendahuluan menunjukkan adanya penurunan capaian produktivitas karyawan selama tiga tahun terakhir sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Capaian Sasaran Kinerja ASDP Cabang Bakauheni

Tahun	Program Perusahaan	Sasaran Kegiatan	Target	Realisasi	Persentase
2023	Program Peningkatan Pelayanan	Meningkatnya produktivitas kerja karyawan	120	110	92%
2024	Program Peningkatan Pelayanan	Meningkatnya produktivitas kerja karyawan	130	95	73%
2025	Program Peningkatan Pelayanan	Meningkatnya produktivitas kerja karyawan	140	80	57%

Sumber: Hasil Studi Pendahuluan pada Karyawan ASDP Bakauheni, 2025.

Berdasarkan Tabel 1, capaian produktivitas karyawan mengalami penurunan dari 92% pada 2023 menjadi 73% pada 2024 dan 57% pada 2025. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum optimal dalam memenuhi target perusahaan. Selain itu, tingkat keterlambatan karyawan selama 2025 juga masih berfluktuasi, dengan persentase tertinggi sebesar 23,73% pada Oktober dan terendah 11,86% pada April. Kondisi tersebut mengindikasikan masih adanya permasalahan disiplin waktu yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kondisi tersebut adalah budaya organisasi. Hasil pra-survei terhadap 10 karyawan menunjukkan bahwa beberapa aspek budaya organisasi belum berjalan optimal. Nilai-nilai kerja yang jelas memperoleh skor rata-rata 3,8, kerja sama antar karyawan 3,5, lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka 3,2, sedangkan konsistensi penerapan aturan dan prosedur kerja hanya memperoleh skor 2,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Budaya Organisasi

No.	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Nilai-nilai kerja jelas dan dipahami karyawan	3,8	Baik
2	Aturan dan prosedur diterapkan secara konsisten	2,6	Kurang
3	Kerja sama antar karyawan berjalan baik	3,5	Cukup Baik
4	Lingkungan kerja mendukung komunikasi terbuka	3,2	Sedang

Sumber: Data Pra-Survei, 2026.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di ASDP Cabang Bakauheni masih memerlukan penguatan, terutama dalam konsistensi penerapan aturan dan prosedur kerja serta komunikasi antaranggota organisasi. Budaya organisasi yang belum optimal dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan pada akhirnya berpotensi menurunkan produktivitas karyawan.

Selain budaya organisasi, kepemimpinan transformasional juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa dimensi motivasi inspirasional memperoleh skor 38%, pengaruh ideal 58%, pertimbangan individual 62%, dan stimulasi intelektual 52%. Rendahnya motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual menunjukkan bahwa pemberian motivasi serta dorongan terhadap kreativitas dan pemecahan masalah masih perlu ditingkatkan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Yuningsih et al., 2024; Wicaksono & Turangan, 2024). Kepemimpinan transformasional juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Amalia et al., 2021; Pamungkas & Rijanti, 2024). Meskipun demikian, penelitian yang menguji budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni masih terbatas. Perbedaan karakteristik organisasi, lokasi, dan responden juga menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui penguatan budaya organisasi dan penerapan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero)?Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero)?Apakah budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional, secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero)?

2. KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi anggota dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi memberikan arah mengenai bagaimana karyawan berperilaku, berinteraksi, mengambil keputusan, dan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya yang kuat dapat menciptakan kesamaan nilai antaranggota organisasi sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja. Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga menjadi mekanisme yang mengarahkan perilaku karyawan. Ketika nilai dan aturan organisasi dipahami serta diterapkan secara konsisten, karyawan akan memiliki pedoman yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan ketidakjelasan mengenai standar perilaku dan pekerjaan sehingga berpotensi menghambat produktivitas. Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur melalui beberapa indikator, yaitu kejelasan nilai-nilai kerja, konsistensi penerapan aturan dan prosedur, kerja sama antar karyawan, serta komunikasi terbuka. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan sejauh mana nilai dan norma organisasi telah diterapkan dalam lingkungan kerja.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan dorongan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kemampuan dirinya. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membangun visi bersama, memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu, serta mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan melakukan inovasi. Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih positif antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, menyampaikan visi secara jelas, memberikan motivasi, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendukung peningkatan produktivitas. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur melalui empat dimensi, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Keempat dimensi tersebut menggambarkan kemampuan

pemimpin dalam menjadi teladan, memberikan inspirasi, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan dan perkembangan karyawan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Produktivitas menjadi salah satu indikator penting bagi keberhasilan organisasi karena pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal, menggunakan waktu dan sumber daya secara efisien, serta menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Dalam penelitian ini, produktivitas karyawan dilihat melalui beberapa aspek, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi kerja, dan pencapaian target. Aspek tersebut digunakan untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan pedoman yang jelas bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai-nilai organisasi yang dipahami dan diterapkan secara konsisten dapat menciptakan kesamaan perilaku, meningkatkan kedisiplinan, memperkuat kerja sama, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang kuat, terutama dalam penerapan aturan, komunikasi, dan kerja sama, dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, semakin besar kemungkinan meningkatnya produktivitas karyawan. Penelitian Yuningsih et al. (2024) dan Wicaksono & Turangan (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis. H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Karyawan

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan produktivitas melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, membangun visi, memberikan perhatian individual, dan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif. Pemimpin yang mampu menjadi teladan dan memberikan inspirasi dapat meningkatkan semangat serta keterlibatan karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, stimulasi intelektual yang diberikan pemimpin dapat mendorong karyawan mencari cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara efektif dapat menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian Amalia et al. (2021) serta Pamungkas & Rijanti (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi dapat dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi, termasuk budaya organisasi dan kepemimpinan. Budaya organisasi memberikan nilai dan pedoman bagi karyawan dalam bekerja, sedangkan kepemimpinan transformasional memberikan arah, motivasi, dan dorongan agar karyawan mampu mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat apabila didukung oleh kepemimpinan transformasional yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat kerja sama, dan mendorong pencapaian target. Dengan demikian, kombinasi budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional diperkirakan dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut. H3: Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka yang diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni, yang beralamat di Jl. Pelabuhan Bakauheni, Bakauheni, Lampung 35592. Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan

kepemimpinan transformasional (X2), serta satu variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan (Y). Pengukuran seluruh variabel dilakukan menggunakan skala Likert 1–5. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni yang berjumlah 614 orang. Jumlah sampel dibulatkan menjadi 86 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden (Sugiyono, 2022). Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi yang relevan dengan penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan program statistik. Tahapan analisis meliputi uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 25 yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Uji	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	Normal

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2026.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga residual berdistribusi normal. Hasil ini juga didukung oleh grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal serta histogram yang membentuk pola mendekati distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,780	1,282	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan Transformasional	0,780	1,282	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2026.

Nilai tolerance kedua variabel sebesar $0,780 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,282 < 10$. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam analisis regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson	Keterangan
2,113	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2026.

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,113, dengan $dU = 1,70$ dan $4-dU = 2,30$. Karena $1,70 < 2,113 < 2,30$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	24,899	–	4,932	0,000
Budaya Organisasi	0,293	0,371	3,420	0,001
Kepemimpinan Transformasional	0,254	0,186	2,716	0,003

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2026.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 24,899 + 0,293X_1 + 0,254X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki koefisien positif. Artinya, peningkatan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan sebesar 0,458, yang berada pada kategori sedang dan memiliki arah positif. Sementara itu, korelasi antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan sebesar 0,360, yang termasuk kategori rendah dengan arah positif. Secara simultan, nilai korelasi budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,487, yang termasuk kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel independen dengan produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Secara parsial, budaya organisasi memiliki nilai R Square sebesar 0,210, sehingga mampu menjelaskan 21,0% variasi produktivitas karyawan. Sementara itu, kepemimpinan transformasional memiliki nilai R Square sebesar 0,130, sehingga mampu menjelaskan 13,0%

variasi produktivitas karyawan. Secara simultan, nilai R Square sebesar 0,237 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mampu menjelaskan 23,7% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 76,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,420 > t tabel 1,663 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai, norma, kerja sama tim, orientasi hasil, dan stabilitas dalam organisasi, maka semakin tinggi produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Putra (2022) serta Muefaroh dan Sumartik (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,716 > t tabel 1,663 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong karyawan untuk berpikir dan bekerja secara optimal dapat meningkatkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Amalia et al. (2021) dan Burhanudin et al. (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 8. Hasil Uji F

F hitung	Sig.	Keterangan
12,908	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2026.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,908 > F tabel 3,11 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai R Square sebesar 0,237 atau 23,7%

menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 23,7%, sedangkan 76,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Amalia et al. (2021) dan Burhanudin et al. (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi dan penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif merupakan faktor yang dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung $3,420 > t$ tabel $1,663$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Budaya organisasi mampu menjelaskan 21,0% variasi produktivitas karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung $2,716 > t$ tabel $1,663$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Variabel ini mampu menjelaskan 13,0% variasi produktivitas karyawan. udaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai F hitung $12,908 > F$ tabel $3,11$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,237 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 23,7% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 76,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil analisis serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran yang peneliti ajukan sebagai berikut: Bagi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni, disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi melalui peningkatan kerja sama tim, orientasi terhadap hasil, kedisiplinan, serta penerapan nilai dan norma organisasi secara konsisten agar produktivitas karyawan semakin meningkat. Bagi pimpinan, penerapan kepemimpinan transformasional perlu ditingkatkan melalui pemberian motivasi, teladan, perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan, serta dorongan terhadap inovasi dan pengembangan kemampuan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi. Hal ini penting karena penelitian ini menunjukkan bahwa

budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional hanya menjelaskan 23,7% variasi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Jurnal Edumaspul*, 6(1), 974–980.
- Amalia, W. R., Imron, M., & Warnaningtyas, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai KPRI Sejahtera Madiun. *Jurnal Ekomaks: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(1), 33–39. <https://doi.org/10.33319/jeko.v10i1.86>
- Anggrainy, E. K., Rahman, A., & Kusdyah, I. (2024). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2250>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Eka, P. D., & Wibowo, D. A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Mandiri Tbk Unit RRCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13392>
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1572–1593. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p17>
- Kamel, M., Rafiki, A., & Aisyah, N. (2026). Transformasi kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan kepemimpinan: Sebuah analisis di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Pajak dan Informasi*, 6(1). <https://doi.org/10.32509/jakpi.v6i1.6915>
- Mufarrohah, K., & Sumartik. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 38–50.
- Pamungkas, D. B., & Rijanti, T. (2024). Analysis of transformational leadership, compensation, and personality on employee performance: Study at PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3208–3220.
- Pangarso, A., Saragih, R., & Nuriz, W. A. (2021). Transformative leadership and organizational culture effect on employee performance: Evidence from the Indonesia Logistics Bureau. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 148–158. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.148-158>
- Putra, R. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. P&P Lembah Karet. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 75–80.

- Putri, R. E., & Sumartik. (2024). Transformational leadership boosts employee performance in Indonesia: Kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan di Indonesia. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 15(2). <https://doi.org/10.21070/ijccd.v15i2.1045>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- 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). <https://doi.org/10.52353/ama.v9i2.139>
- Yasman, Ratnawati, & Rokhman, M. T. N. (2025). The influence of organizational culture, transformational leadership and work motivation on employee performance. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 14(9). <https://doi.org/10.24843/EEB.2025.v14.i09.p01>