



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Produktivitas Kerja pada PT Valbury Asia Futures

Magdalena Marsufirtusantri Gandang¹, Didik Subianto²

¹Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, ellengandang@gmail.com

²Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, didik@ustjogja.ac.id

Corresponding Author: ellengandang@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine the influence of transformational leadership style, work discipline, and individual characteristics on work productivity at PT Valbury Asia Futures. The method used in this study is quantitative research. Data for this study was collected using a questionnaire, and analysis was conducted using a computer and SPSS version 25. The sample size of employees at PT Valbury Asia Futures consisted of 66 respondents. The results of the study indicate that Transformational Leadership, Work Discipline, and Individual Characteristics simultaneously have a positive influence on Work Productivity at PT Valbury Asia Futures, Sleman, Yogyakarta.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Discipline, Individual Characteristics, Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Valbury Asia Futures. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dilakukan analisis dengan menggunakan bantuan komputer dan aplikasi SPSS versi 25. Jumlah sampel karyawan PT Valbury Asia Futures sebanyak 66 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Karakteristik Individu secara simultan terbukti berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja di PT Valbury Asia Futures, Sleman, Yogyakarta.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang penuh tantangan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen SDM memegang peranan vital karena tenaga kerja merupakan aset strategis yang memberikan kontribusi besar

bagi pencapaian tujuan organisasi secara adil dan efektif (S & Ferils, 2025). PT Valbury Asia Futures Sleman Yogyakarta, sebagai pialang berjangka terpercaya sejak 1999, sangat bergantung pada kualitas SDM dalam memberikan jasa konsultasi investasi keuangan dan perdagangan pasar berjangka di tingkat internasional.

Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya masalah serius terkait disiplin kerja pada PT Valbury Asia Futures Yogyakarta. Meskipun peraturan kedisiplinan telah diterapkan sesuai perundang-undangan, masih ditemukan pegawai yang sering datang terlambat, menumpuk pekerjaan, hingga mangkir atau bolos bekerja. Selain itu, terdapat laporan mengenai pegawai yang berada di luar kantor pada jam kerja tanpa izin pimpinan, yang secara langsung menghambat efektivitas dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

Masalah kedisiplinan ini berdampak pada produktivitas kerja, yang merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha. Produktivitas adalah aspek penting karena perusahaan akan memperoleh keuntungan maksimal apabila output yang dihasilkan karyawan tinggi dibandingkan dengan input yang digunakan (Posumah et al., 2024). Produktivitas kerja mencerminkan hasil pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif sesuai tanggung jawab yang diberikan, yang mencakup indikator kualitas, kuantitas, kreativitas, dan pengetahuan kerja (Tobamba et al., 2023).

Salah satu faktor yang diyakini dapat meningkatkan produktivitas adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini menekankan pada pemberian motivasi dan inspirasi agar karyawan memiliki rasa percaya diri, loyalitas, dan semangat untuk melampaui harapan organisasi (Agustina et al., 2024). Pemimpin transformasional berperan penting dalam mengubah pola pikir pegawai agar lebih mementingkan tujuan tim dan organisasi di atas kepentingan pribadi (Sari et al., 2024).

Meskipun kepemimpinan transformasional secara umum berdampak positif terhadap produktivitas (Eliyana et al., 2019), terdapat perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini kadang tidak berpengaruh signifikan dalam konteks tertentu (Fortuna Togatorop et al., 2024). Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam kaitannya dengan kondisi disiplin kerja yang terjadi di perusahaan jasa keuangan seperti PT Valbury.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan karena tanpa kedisiplinan, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin merupakan alat komunikasi pimpinan agar pegawai bersedia mengubah perilaku sesuai aturan yang berlaku secara teratur dan tekun (Nabella et al., 2021). Penelitian terdahulu memperkuat bahwa tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan mencerminkan kualitas disiplin yang secara langsung memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas (Dharliana & Nasrudin, 2022).

Faktor terakhir yang memengaruhi kinerja dan produktivitas adalah karakteristik individu, yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, hingga kemampuan dan motivasi psikologis (Suyono et al., 2024). Karakteristik ini mencerminkan sifat unik setiap pegawai yang berpengaruh signifikan terhadap cara mereka bekerja (Alvisyahri & Syarifuddin, 2021). Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan karakteristik individu terhadap produktivitas kerja pada PT Valbury Asia Futures.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis data kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis terhadap variabel dan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau hubungan dengan variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Valbury Asia Futures yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data diperoleh secara langsung pada obyek dari masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel

independen adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin kerja (X2), Karakteristik individu (X3), dan Produktivitas Kerja (Y). Teknik penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Valbury Asia Futures. Skala untuk mengukur masing-masing variabel dioperasionalkan menggunakan Skala Likert (Likert Scale) lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik pada model penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi telah memenuhi syarat statistik sehingga hasil penelitian dapat dilakukan dengan baik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa jumlah data (N) yang diuji sebanyak 66 responden, hasil pengujian menunjukkan nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,069. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai *Asymp. Sig* > 0,05 maka data dianggap normal, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 1. Ringkasan Uji Normalitas

Metode	Nilai	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	0,096	Data berdistribusi Normal

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dan variabel kontrol memiliki nilai *tolerance* > 10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10. Variabel X1 memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,246 dan nilai VIF sebesar 4,059. Variabel X2 memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,339 dan nilai VIF sebesar 2,953. Variabel X3 memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,390 dan nilai VIF sebesar 2,561. Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Ringkasan Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	.246	4.059	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	.339	2.953	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	.390	2.561	Tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,527. Nilai signifikansi variabel X2 sebesar 0,064. Sedangkan nilai variabel X3 sebesar 0,074. Hasil signifikansi dari ketiga variabel independen lebih besar dari ($>$) 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model penelitian telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Ringkasan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	.527	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin kerja	.064	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Karakteristik individu	.074	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, bertujuan untuk menguji seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat, serta mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independent. Hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel tersebut, dapat dirumuskan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.314 + 0,284X_1 + 0,130X_2 + 0,431X_3 + e$$

Tabel 4. Ringkasan Analisis Regresi Uji Linear Berganda

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	0.134		.080		-
X1	0.284	0.337	4.276	0.000	Signifikan
X2	0.130	0.200	2.015	0.048	Signifikan
X3	0.431	0.472	5.582	0.000	Signifikan

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat nilai signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel tergantung (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.069	3	258.690	116.743	.000b
	Residual	137.385	62	2.216		
	Total	913.455	65			

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) variabel (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung 4,276 yang menunjukkan arah positif, maka dapat disimpulkan X1 berpengaruh positif terhadap (Y). Variabel (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ dengan nilai t hitung 2,015 yang menunjukkan arah positif, maka dapat disimpulkan X2 berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Variabel X3 memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung yang menunjukkan arah positif, maka dapat disimpulkan variabel X3 berpengaruh positif terhadap variabel (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	.134	1.676		.080	.936
X1	.284	.066	.337	4.276	.000
X2	.130	.064	.200	2.015	.048
X3	.431	.077	.472	5.582	.000

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Y : prestasi kerja). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,772. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,842 yaitu 84,2% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (X1), (X2), dan (X3) variasi variabel (Y) adalah 84,2%, sedangkan sisanya sebesar 15,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.850	.842	1.489

Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil dari uji penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di PT Valbury Asia Futures, Sleman, Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung temuan (Khan, 2021), yang menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap karyawan produktivitas kerja secara parsial atau simultan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil dari uji penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di PT Valbury Asia Futures, Sleman, Yogyakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Lestari et al., 2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbat.

c. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Karakteristik Individu (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Valbury Asia Futures, Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Andriani & Andriani, 2021), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu secara parsial terhadap produktivitas karyawan Bagian Nosew UPS di PT Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi.

d. Hipotesis secara simultan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Besarnya koefisien regresi kepemimpinan transformasional bernilai positif sebesar 0,284 memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel kepemimpinan transformasional akan menyebabkan kenaikan pada produktivitas kerja sebesar 0,284. Selain itu, disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Adapun besarnya koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif

sebesar 0,130 memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel disiplin kerja akan menyebabkan kenaikan pada produktivitas kerja sebesar 0,130. Pada karakteristik individu (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Besarnya koefisien regresi karakteristik individu bernilai positif sebesar 0,431 memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel karakteristik individu akan menyebabkan kenaikan pada produktivitas kerja sebesar 0,431.

KESIMPULAN

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan ciri-ciri individu baik secara kolektif maupun terpisah memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Valbury Asia Futures Sleman Yogyakarta. Penemuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi, memberikan contoh, dan memperhatikan kebutuhan karyawan, dikombinasikan dengan tinggi disiplin kerja serta kesesuaian karakter individu dengan tugasnya, akan mendorong pencapaian produktivitas kerja yang maksimal. Dampak dari penelitian ini adalah bahwa manajemen PT Valbury Asia Futures harus terus menerus meningkatkan kompetensi kepemimpinan transformasional di tingkat manajerial, memperkuat sistem serta budaya disiplin kerja, dan memastikan bahwa proses rekrutmen serta penempatan karyawan memperhatikan faktor karakteristik individu. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk mengeksplorasi variabel mediasi seperti motivasi kerja atau melibatkan objek penelitian yang lebih luas untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

REFERENSI

- Agustina, Kusuma, & Abadiyah. (2024). *the Role of Career Development, Work Motivation and Transformational Leadership in Increasing Employee Performance*. 7. <https://www.anekacoffe.com>
- Alvisyahri, & Syarifuddin. (2021). Adap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Alfa Scorprii Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhbangkinang Kota. *E-Proceeding of Management*, 8(1), 361–375. https://doi.org/file:///C:/Users/62812/Downloads/21.04.087_jurnal
- Andriani, M., & Andriani, N. Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi PU Midsole PT. Pratama Abadi Indutri (JX). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 98–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1617>
- Dharliana, & Nasrudin, S. W. (2022). The Influence of Discipline and Motivation on Work Productivity. *International Journal Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4), 1843–1851. <https://doi.org/https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fortuna Togatorop, A. D., Andri, S., & Mandataris, M. (2024). The Influence of Organizational Culture and Transformational Leadership on Work Productivity Through Employee Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(03), 200–213. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v4i03.763>
- Khan, I. J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwotomo Surakarta. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–17.

- https://doi.org/https://eprints.ums.ac.id/92945/9/Naspub_Irmadhani_B100170401
- Lestari, F. I., Siregar, N. A., & Musannif, Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi, terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu. *Intelektium*, 3(1), 133–149. <https://doi.org/10.37010/int.v3i1.449>
- Nabella, S. D., Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis Dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan pengusahaan batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- Posumah, T., Jan, A. B. H., Posumah, T., & Jan, A. B. H. (2024). Analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT bank sulutgo cabang tomohon. *Saerang 406 Jurnal EMBA*, 12(1), 406–417.
- S, R. A. P., & Ferils, M. (2025). *Strategi Manajemen Operasional SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 4(1), 2898–2906.
- Sari, R., Sulaiman, & Halimatussakdiah. (2024). The Influence of Transformational Leadership, Work Competency, and Work Discipline on Work Productivity with Job Satisfaction as a Mediating Variable on Employees of the Aceh Human Resources Development Agency. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(07), 6752–6760. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v12i07.em04>
- Suyono, S., Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Manajemen Konflik Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 3(01), 01–19. <https://doi.org/10.62668/jide.v3i01.1013>
- Tobamba, V. L., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(No. 1 (2023)), 86–92.