

Pengaruh Perilaku Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Adaptasi Terhadap Perubahan Teknologi Digital

Meike Batara¹, Indra Kusdianto², Suparni Sampetan³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: meikebatara19@gmail.com¹, Indrakusdianto@gmail.com²,
suparnisampetan@umpalopo.ac.id³

Article History:

Received: 01 April 2026

Revised: 05 April 2026

Accepted: 18 April 2026

Keywords: Perilaku
Organisasi, Kepemimpinan
Transformasional, Adaptasi
Terhadap Perubahan
Teknologi Digital

Abstract: Transformasi digital dalam organisasi menuntut tidak hanya kesiapan teknologi, tetapi juga kesiapan perilaku organisasi serta kepemimpinan yang mampu mendukung perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap adaptasi terhadap perubahan teknologi digital pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 119 karyawan, dengan sampel sebanyak 92 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan metode regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptasi terhadap perubahan teknologi digital. Sementara itu, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap adaptasi digital. Namun secara simultan, perilaku organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap adaptasi terhadap perubahan teknologi digital. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan terbuka terhadap inovasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi transformasi digital.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital pada era globalisasi telah mendorong organisasi untuk melakukan transformasi secara menyeluruh dalam sistem kerja, proses bisnis, dan pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi digital tidak lagi dipandang sebagai pilihan strategis,

melainkan sebagai kebutuhan organisasi untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan operasional. Dalam konteks ini, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan infrastruktur teknologi, tetapi juga oleh kesiapan internal organisasi dalam mengelola perubahan (Zhang & Chen, 2024). Dengan demikian, aspek perilaku organisasi dan kepemimpinan menjadi faktor krusial dalam memastikan efektivitas implementasi perubahan berbasis teknologi.

Secara teoritis, perilaku organisasi mencerminkan bagaimana individu dan kelompok berinteraksi, beradaptasi, serta merespons dinamika lingkungan kerja. Organisasi dengan budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan terbuka terhadap inovasi cenderung lebih siap menghadapi perubahan teknologi (Umar & Hasanah, 2024). Di sisi lain, kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun visi perubahan, memberikan motivasi, serta menciptakan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi (Kusdianto et al., 2022). Farhan dan Suparni (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan yang komunikatif dan inspiratif mampu meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan perubahan organisasi. Dengan demikian, secara konseptual kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam mendorong adaptasi terhadap perubahan teknologi digital.

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang belum konsisten. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan transformasi digital (Ugwuja, 2024). Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut menjadi tidak signifikan apabila tidak didukung oleh budaya organisasi yang adaptif serta kesiapan kompetensi digital yang memadai (Lucki, 2024). Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak secara langsung memengaruhi transformasi digital, melainkan melalui variabel mediasi seperti strategi digital dan kesiapan organisasi, sehingga pengaruhnya menjadi tidak konsisten pada berbagai konteks organisasi (Agung Kresnamurti Rivai et al., 2025). Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan adaptasi digital belum sepenuhnya konklusif dan masih memerlukan pengujian lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi sektor publik.

Selain itu, sebagian besar penelitian mengenai transformasi digital lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau perusahaan berbasis industri, sehingga kajian dalam konteks Badan Usaha Milik Negara (BUMN), khususnya pada tingkat unit pelayanan daerah, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik organisasi BUMN yang cenderung birokratis, hierarkis, dan memiliki regulasi ketat dapat memengaruhi dinamika perilaku organisasi serta efektivitas kepemimpinan dalam proses perubahan.

PT PLN (Persero) sebagai perusahaan milik negara di sektor ketenagalistrikan telah melaksanakan berbagai kebijakan digitalisasi, seperti pengembangan aplikasi PLN Mobile, penerapan sistem berbasis data, serta peningkatan layanan digital kepada pelanggan (Yusdiani et al., 2025). Meskipun demikian, pada tingkat unit pelayanan seperti PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo, masih ditemukan tantangan berupa resistensi terhadap perubahan yang dimana karyawan belum siap dengan digital karena faktor kebiasaan kerja manual, variasi tingkat literasi digital seperti Tingkat kemampuan, pemahaman, dan kesiapan karyawan dalam menggunakan teknologi digital tidak merata, serta kesiapan budaya kerja yang belum sepenuhnya adaptif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan transformasi digital yang dirancang secara strategis dengan kesiapan internal organisasi dalam implementasinya (Netti Syafitri et al., 2025, Wardhani, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, yaitu belum banyak penelitian yang secara simultan menguji pengaruh perilaku organisasi dan

kepemimpinan transformasional terhadap adaptasi perubahan teknologi digital dalam konteks BUMN sektor energi pada tingkat unit pelayanan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap adaptasi terhadap perubahan teknologi digital pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Penelitian ini diharapkan dapat memperjelas inkonsistensi temuan sebelumnya serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam penguatan strategi transformasi digital di sektor publik.

LANDASAN TEORI Perilaku Organisasi (X1)

Perilaku organisasi merupakan kajian ilmiah yang menganalisis bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi serta bagaimana interaksi tersebut memengaruhi efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins (2013) dalam Adolph (2025) menjelaskan bahwa perilaku organisasi berfokus pada pemahaman perilaku manusia di lingkungan kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pemahaman terhadap perilaku individu dan dinamika kelompok menjadi krusial dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks, termasuk perubahan berbasis teknologi digital.

Dalam perspektif teori perubahan organisasi (*Organizational Change Theory*), keberhasilan suatu perubahan sangat dipengaruhi oleh kesiapan perilaku kolektif anggota organisasi. Budaya kerja yang adaptif, komunikasi terbuka, serta tingkat kepercayaan antaranggota menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Zega (2021) menyatakan bahwa perilaku organisasi berperan dalam membangun kerja sama yang solid dan efisien, sementara Dewi et al. (2025) menegaskan bahwa interaksi positif antaranggota yang didukung kepemimpinan efektif akan meningkatkan kinerja dan adaptivitas organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku organisasi meliputi motivasi kerja, budaya organisasi, sistem komunikasi, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif (Himma, 2020). Dalam konteks transformasi digital, perilaku organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan akan mempercepat proses internalisasi teknologi dalam sistem kerja.

Indikator perilaku organisasi dalam penelitian ini mengacu pada (Robbins & Judge dalam Arif Wicaksono et al. 2025), yaitu: Komitmen terhadap tujuan organisasi, Kerja sama tim, Keterbukaan terhadap ide baru, Orientasi pada pelayanan dan hasil, Kepercayaan antar rekan kerja

Dengan demikian, perilaku organisasi dipandang sebagai faktor internal yang menentukan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi digital.

Kepemimpinan transformasional (X2)

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan membimbing bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Bass & Avolio (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berorientasi pada perubahan melalui penguatan visi, pemberdayaan bawahan, serta penciptaan komitmen kolektif terhadap inovasi dan pengembangan organisasi.

Menurut KUSDARIANTO et al., (2022) pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efektif. Dalam konteks perubahan organisasi, kemampuan pemimpin dalam mengelola dinamika internal menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan karyawan menghadapi transformasi.

Farhan & Suparni (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan fondasi utama dalam pengembangan organisasi karena pemimpin yang efektif mampu memberikan teladan, membangun motivasi kerja, serta meningkatkan kinerja tim secara berkelanjutan.

Bass dan Reggio (2006) menyatakan bahwa pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan (*Change agent*) yang mampu membangun semangat kerja, menumbuhkan kepercayaan, dan mendorong bawahan mencapai kinerja di atas standar yang diharapkan. Dalam era transformasi digital, kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan karena perubahan teknologi seringkali menimbulkan resistensi, ketidakpastian, dan kecemasan di kalangan karyawan. Oleh karena itu, pemimpin yang visioner dan inspiratif diperlukan untuk mengarahkan organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut.

Buil et al. (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong perubahan positif melalui motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual yang mampu meningkatkan kreativitas serta komitmen bawahan. Sementara itu, Viona Ramifa Reja (2022) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan ini berdampak pada peningkatan kepercayaan, motivasi, dan perilaku kerja bawahan melalui empat unsur utama, yaitu: karisma (*idealized influence*), inspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*).

Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional meliputi pengalaman pribadi, nilai dan kepercayaan, kepribadian, integritas, serta konteks organisasi. Pemimpin yang memiliki empati tinggi, visi yang jelas, serta kemampuan komunikasi yang baik cenderung lebih mampu menggerakkan bawahan untuk berinovasi dan berkomitmen terhadap perubahan organisasi.

Berdasarkan Bass & Avolio (1994), indikator kepemimpinan transformasional meliputi: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional diposisikan sebagai faktor strategis dalam mendorong kesiapan dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan, khususnya dalam menghadapi transformasi teknologi digital.

Adaptasi Terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y)

Adaptasi terhadap perubahan teknologi digital merupakan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi melalui perubahan pola pikir, sistem kerja, budaya organisasi, serta kompetensi sumber daya manusia (Vial, 2021). Adaptasi ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga melibatkan kesiapan mental dan perilaku individu dalam menghadapi transformasi digital (Netti Syafitri et al., 2025).

Wardhani (2024) menyatakan bahwa adaptasi digital menuntut organisasi untuk secara proaktif menyesuaikan strategi, struktur, dan sistem operasional agar tetap relevan. Proses ini dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, dukungan manajemen, budaya kerja adaptif, serta kompetensi digital karyawan.

Indikator Menurut Devi & Utamajaya, (2025) adaptasi terhadap perubahan teknologi digital dalam penelitian ini meliputi: Budaya organisasi yang adaptif, Transfer pengetahuan, Pola kerja adaptif, Implementasi transformasi digital, Peningkatan kinerja organisasi

Dengan demikian, adaptasi terhadap perubahan teknologi digital merupakan hasil interaksi antara faktor budaya organisasi dan kepemimpinan dalam mengelola perubahan secara efektif.

Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Adaptasi Perubahan Teknologi Digital

Perilaku organisasi memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan adaptasi terhadap perubahan teknologi digital. Menurut Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa

perilaku organisasi mencerminkan bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi memengaruhi efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif teori perubahan organisasi, kesiapan perilaku kolektif menjadi faktor kunci dalam menginternalisasi inovasi dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Organisasi yang memiliki budaya kerja kolaboratif, komunikasi terbuka, serta komitmen yang kuat terhadap tujuan bersama cenderung lebih adaptif dalam menghadapi transformasi digital.

Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptasi terhadap perubahan teknologi digital dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterbukaan terhadap inovasi dan kerja sama tim, maka semakin kuat kemampuan adaptif karyawan dalam mengimplementasikan sistem digital. Temuan ini konsisten dengan penelitian Umar & Hasanah (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif mempercepat kesiapan karyawan dalam menghadapi transformasi digital.

H1: Perilaku Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Adaptasi Perubahan Teknologi Digital

Kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak perubahan melalui penguatan visi dan pemberdayaan bawahan. Bass & Riggio (2006) menyatakan bahwa pemimpin transformasional bertindak sebagai *change agent* yang mampu membangun kepercayaan, menumbuhkan motivasi, serta mendorong kinerja di atas standar melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam konteks transformasi digital, peran ini menjadi krusial karena perubahan teknologi seringkali memunculkan ketidakpastian dan resistensi di kalangan karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap adaptasi terhadap perubahan teknologi digital dengan nilai signifikansi 0,110 ($>0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh figur kepemimpinan semata, tetapi juga memerlukan dukungan budaya organisasi serta kesiapan sistem yang memadai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Adnan dan Moffett (2024) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks digital sangat bergantung pada lingkungan organisasi yang inovatif dan infrastruktur teknologi yang mendukung.

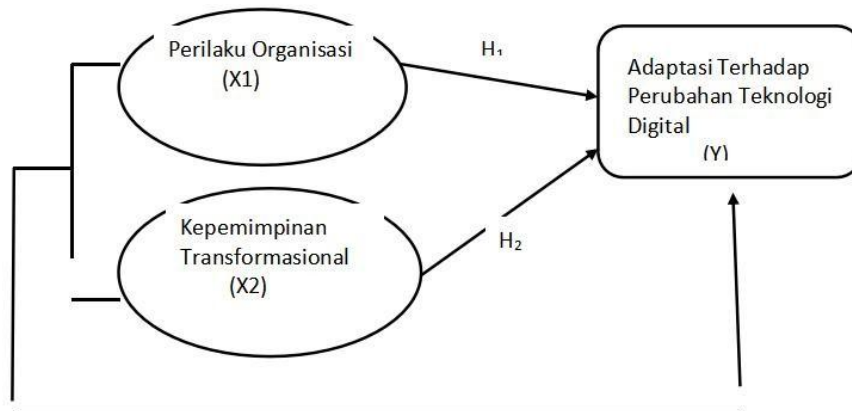
H2: Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Adaptasi Perubahan Teknologi Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara perilaku organisasi yang adaptif dan kepemimpinan transformasional yang visioner mampu menciptakan lingkungan kerja yang siap menghadapi tantangan digitalisasi. Perilaku organisasi yang kolaboratif dan inovatif membentuk fondasi budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan, sementara kepemimpinan transformasional menumbuhkan motivasi, inspirasi, dan semangat transformasi di kalangan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tika (2024) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi yang responsif terhadap inovasi serta kepemimpinan

berorientasi perubahan secara bersama-sama dapat meningkatkan efektivitas adaptasi terhadap transformasi digital di dalam organisasi.

H3: Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- : Variabel Independen
→ : Tanda Penghubung (Variabel Independen & Dependen)
□ : Variabel Dependen

METODE PENELITIAN Populasi dan Sampel

Hasil penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik (Rosyidah & Masykuroh, 2024). Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh perilaku organisasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) terhadap adaptasi terhadap perubahan teknologi digital (Y) pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan accidental sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan karyawan yang dapat dijangkau dan bersedia menjadi responden. Populasi penelitian berjumlah 119 pegawai, dan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 92 responden. Jumlah tersebut dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi populasi secara akurat. Responden dipilih dari pegawai yang aktif dalam kegiatan administrasi dan pelayanan, serta memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi aktual karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi digital.

Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel (n) dari sebuah populasi (N) yang diketahui, dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (e) yang dapat ditoleransi dalam penelitian survei. Rumus ini membantu memastikan bahwa sampel yang di ambil cukup representatif dan efisien secara statistik.

Teknik Pengumpulan Data Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer dari responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian dan diberikan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian. Setiap item pernyataan dalam kuesioner menggunakan Skala Likert dengan 5 poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Skala Likert dipilih karena memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap pernyataan yang berkaitan dengan Perilaku Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital mereka di lingkungan kerja PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara setiap pernyataan dengan total pernyataan pada setiap variabel, yaitu Perilaku Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Adaptasi Terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y), seperti berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Perilaku Organisasi	X1P1	0,461	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1P2	0,491	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1P3	0,658	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1P4	0,584	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1P5	0,725	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1P6	0,663	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1P7	0,716	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1P8	0,618	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1P9	0,507	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1P10	0,626	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Kepemimpinan Transformasional	X2P1	0,620	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X2P2	0,370	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X2P3	0,499	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X2P4	0,490	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X2P5	0,630	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X2P6	0,709	0,205	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

	X2P7	0,656	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P8	0,637	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P9	0,609	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P10	0,485	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
Adaptasi Terhadap Perubahan Teknologi Digital	YP1	0,427	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP2	0,476	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP3	0,634	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP4	0,568	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP5	0,494	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP6	0,619	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP7	0,648	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP8	0,576	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP9	0,608	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP10	0,305	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas diatas di katakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel (0,205). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel Perilaku Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Adaptasi terhadap perubahan teknologi digital (Y) dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan instrumen sebagai alat pengumpul data. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. **Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Perilaku Organisasi	0,854	0,60	Reliabel
2.	Kepemimpinan Transformasional	0,839	0,60	Reliabel
3.	Adaptasi terhadap teknologi digital	0,834	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2025 Cara pengambilan keputusan:

- a. Jika $r\alpha > 0,60$ maka reliabel.
- b. Jika $r\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60. Dengan demikian, semua variabel perilaku organisasi (X1) sebesar 0,854, kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,839, adaptasi terhadap perubahan teknologi digital (Y) sebesar 0,834 dinyatakan reliabel, artinya instrument yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam model regresi berganda, yaitu model yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi berganda variabel tergantung (terikat).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a Standardized Unstandardized Coefficients Coefficients

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.547 4.258 5.765	.000 X1	.271	.080 .341	3.389 .001
	X2	.141	.088	.163		1.615 .100

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien regresi linear berganda dapat di bentuk persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24.547 + 0.271(X1) + 0.141(X2) + e$$

Persamaan linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 24.547 menunjukkan bahwa apabila variabel Perilaku Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) bernilai nol, maka nilai Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y) sebesar 24.547. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel bebas, tingkat adaptasi digital karyawan berada pada angka 24.547.
- Koefisien regresi untuk Perilaku Organisasi (b1) sebesar 0.271, yang berarti jika Perilaku Organisasi meningkat satu satuan, maka Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital akan meningkat sebesar 0.271 satuan, dengan asumsi Kepemimpinan Transformasional tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif perilaku organisasi, semakin tinggi pula kemampuan adaptasi karyawan terhadap teknologi digital.
- Koefisien regresi untuk Kepemimpinan Transformasional (b2) sebesar 0.141, yang berarti jika Kepemimpinan Transformasional meningkat satu satuan, maka Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital juga akan meningkat sebesar 0.141 satuan, dengan asumsi Perilaku Organisasi tetap. Meskipun demikian, pengaruh variabel ini tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai konstanta sebesar 24,547. Artinya, jika nilai variabel Perilaku Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) adalah nol, maka Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y) berada pada nilai 24,547. Variabel Perilaku Organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,271, nilai t hitung 3,389, dan signifikansi 0,001 (<0,05), yang

menunjukkan bahwa Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital. Sementara itu, variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki koefisien regresi sebesar 0,141, nilai t hitung 1,615, dan signifikansi 0,110 ($>0,05$), yang berarti Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku organisasi dapat memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi digital, sedangkan kepemimpinan transformasional belum memberikan pengaruh yang signifikan dalam konteks tersebut.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan membandingkan sig dengan Alpha dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a								
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F			Sig.
1	Regression	96.322	2	48.161	9.433	.000 ^b	Residual	454.407
	Total	550.728	91					89
								5.106

a. Dependent variabel: Y

b. Predictors: (Constant) X1, X2

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan analisis uji F yang terdapat dalam tabel ANOVA, diperoleh angka F yang dihitung sebesar 9,433. Tingkat signifikansi yang didapat adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan sudah memadai. Nilai F tabel yang diperoleh adalah 3,10. Mengingat bahwa nilai F hitung sebesar (9,433) melebihi nilai F tabel (3,10), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga, variabel Perilaku organisasi, Kepemimpinan transformasional, dan Adaptasi terhadap perubahan teknologi digital secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.175	.156	2.25958

a. predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel Model Summary yang diperoleh nilai R Square sebesar 0,175 atau 17,5%. Dengan demikian variabel perilaku organisasi, kepemimpinan transformasional, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi digital sebesar 17,5% sedangkan sisanya sebesar 82,5% (100% - 17,5%) sisanya dari penjelasan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Tabel 5 Akumulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Signifikan
H1	001
H2	110
H3	000

Sumber: Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2025

Pembahasan

Di bawah ini hasil dari analisis regresi baik secara parsial maupun secara bersama-sama tentang pengaruh Perilaku Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Adaptasi Terhadap Perubahan Teknologi Digital di PT.PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

1. Pengaruh Perilaku Organisasi (X1) terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital dan hasilnya menunjukkan pengaruh positif serta signifikan, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menegaskan bahwa budaya kerja yang adaptif, terbuka terhadap perubahan, serta mendorong kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan karyawan menghadapi transformasi digital di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital bukan hanya proses teknis, melainkan perubahan sosial-organisasional yang dipengaruhi oleh dinamika budaya kerja. Hasil ini sejalan dengan Umar dan Hasanah (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adaptif merupakan fondasi utama dalam mendukung keberhasilan transformasi digital, sehingga penguatan nilai inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran menjadi strategi yang lebih efektif dibandingkan sekadar pengadaan teknologi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital dan hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi transformasi digital di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang visioner dan inspiratif belum cukup efektif apabila tidak didukung oleh budaya organisasi dan kesiapan sistem yang memadai. Hasil ini sejalan dengan Adnan & Moffett (2024) dan Suliati et al. (2025) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mendukung adaptasi digital sangat bergantung pada dukungan lingkungan organisasi dan kesiapan internal secara menyeluruh.

3. Pengaruh Perilaku Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) secara Simultan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menguji pengaruh Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital dan hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa adaptasi terhadap perubahan teknologi digital tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi antara budaya organisasi yang adaptif dan kepemimpinan yang mendukung perubahan. Hal ini menegaskan bahwa kesiapan digital karyawan merupakan hasil interaksi antara nilai, perilaku kerja, dan arah kepemimpinan dalam organisasi. Hasil ini sejalan dengan Tika (2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan transformasi digital memerlukan sinergi antara budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang visioner, sehingga pendekatan yang terintegrasi menjadi strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan adaptasi terhadap perubahan teknologi digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan terbuka terhadap perubahan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kesiapan digital karyawan. Sementara itu, Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan, yang mengindikasikan bahwa penerapannya masih memerlukan penguatan agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal dalam mendorong kesiapan digital karyawan. Namun, secara simultan Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital, dimana Perilaku Organisasi menjadi faktor pendorong utama, sedangkan Kepemimpinan Transformasional berperan sebagai pendukung dalam proses transformasi digital.

Secara teoritis, temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam organisasi BUMN lebih ditentukan oleh kekuatan sistem dan budaya kerja kolektif dibandingkan faktor kepemimpinan individu semata. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk memperkuat budaya organisasi yang adaptif serta meningkatkan kompetensi digital karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan agar model penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki daya jelaskan yang lebih luas.

DAFTARREFERENSI

- Adnan, N., & Moffett, S. (2024). Innovation bloom: nurturing sustainability in urban manufacturing transformation amidst Industry 4.0 and aging. *Annals of Operations Research*. <https://doi.org/10.1007/s10479-024-06421-7>
- Adolph, R. (2025). Manajemen perilaku organisasi modern. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Agung Kresnamurti Rivai, P., Usman, O., Hardini, I. R., & Kasofi, A. (2025). The role of disruptive technology in enhancing organizational culture, transformational leadership, organizational learning, and individual readiness for change: A study on Bank Jago. *EdelweissApplied Science and Technology*, 9(4), 1497–1508. <https://doi.org/10.55214/25768484.v9i4.6326>

- Arif Wicaksono, A.Z. Pitoyo, Ludi Wishnu Wardana, & Sopiah. (2025). The Effect of Organizational Culture on Organizational Behaviour, Performance, and Effectiveness. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(2), 361–370. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i2.196>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(May), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Devi, S., & Utamajaya, J. N. (2025). Pengaruh Tingkat Adopsi Teknologi Digital dan Integrasi Sistem Informasi terhadap Kinerja Organisasi : Tinjauan Literatur Sistematis di Bidang Sistem Informasi. 3(April), 36–46.
- Dewi, W. P., Baharsyah, N. A., Dewi, E. R., & Hartono, B. (2025). Perilaku Organisasi : Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(1), 3190–3197. <https://doi.org/10.31004/jkt.v6i1.43443>
- Farhan, Suparni, M. K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 10(1), 356–367. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46313>
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 14(2), 130. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v14i2.99>
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbali, M., & H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi terhadap Produktifitas Kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 109–119. <https://doi.org/10.32699/jamasy.v2i2.2705>
- Lucki, P. (2024). Challenges of agricultural digitalization in the Guatemalan western highlands. *Frontiers in Communication*, 9. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2024.1505445>
- Netti Syafitri, K., Permata Sari, D., Ibnu Sina, U., Baja Kota, L., Lubuk Baja, K., Batam, K., & Riau, K. (2025). Kepemimpinan Digital sebagai Kunci Adaptasi Karyawan di Tengah Transformasi Teknologi. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 168–181. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4842>
- Rosyidah, E., & Masykuroh, E. (2024). MEMAHAMI STRATEGI DAN MENGATASI TANTANGAN DALAM PENELITIAN METODE KUANTITATIF. 6(06).
- Suliaty, N. N., Sudiro, A., & Kurniawati, D. T. (2025). *Smart Hospitality and Innovation : The Role of Leadership , Local Wisdom , and Technology Integration in Five-Star Hotels*. 7(4), 1–14.
- Tika. (2024). PERILAKU ORGANISASI DAN ADAPTASI MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL. *Sindoro Cendekia Pendidikan*, 7(6), 2012–2014.

- Ugwu, C. . . (2024). Transformational Leadership in the Digital Transformation Era: Strategies for Effective Organizational Change. *Newport International Journal of Current Issues in Arts and Management*, 4(2), 108–113. <https://doi.org/10.59298/nijciam/2024/4.2.7108113>
- Umar, A., & Hasanah, U. (2024). *ADAPTATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN SUPPORTING DIGITAL TRANSFORMATION IN ACCOUNTING*. 9(2), 167–178.
- Vial, G. (2021). understanding digital transformation: A review and a research agenda. managing digital transformation. *Journal of Strategic Information Systems*, 19(3), 143–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2010.09.001>
- Viona Ramifa Reja^{1*}, M. Afuan², E. D. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 76–86. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v1i1.227>
- Wardhani, P. V. H. G. M. R. F. H. R. D. T. R. P. A. (2024). Adaptasi Organisasi Dalam Era Digital: Peluang Dan Tantangan Manajemen Perubahan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 18437–18442. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Zega, Y. (2021). Pengaruh Pengorganisasian Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Perangkat Desa Di Desa Alo’Oa Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 324–331.