

Meike Batara

Naskah MIEKE BATARA

-  Manajemen
-  FAK. Ekonomi dan Bisnis
-  LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3440171671

Submission Date

Dec 10, 2025, 10:51 AM GMT+7

Download Date

Dec 10, 2025, 10:56 AM GMT+7

File Name

MEIKE_BATARA_RISETTTT_2_-_Gusna_Aryunita.pdf

File Size

875.6 KB

16 Pages**3,733 Words****25,961 Characters**

14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 8%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

13% Internet sources
8% Publications
0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.umpalopo.ac.id	3%
2	Internet	repo.darmajaya.ac.id	1%
3	Internet	journal.um-surabaya.ac.id	<1%
4	Internet	ejournal.bsi.ac.id	<1%
5	Internet	jurnal2.untagsmg.ac.id	<1%
6	Internet	journal-computing.org	<1%
7	Internet	jurnal.uinsu.ac.id	<1%
8	Internet	repository.iainpalopo.ac.id	<1%
9	Internet	ijins.umsida.ac.id	<1%
10	Internet	repository.uinsu.ac.id	<1%
11	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%

12	Internet	docplayer.info	<1%
13	Publication	Dyan Arintowati, Thereza Putri Ariani, Indrian Supheni. "Pengaruh Harga, Kualita...	<1%
14	Publication	Rofa Saevrina Ali, Agung Mulyana, Wida Lisnawati. "Pengaruh Live Streaming, On...	<1%
15	Internet	www.repository.stiegici.ac.id	<1%
16	Internet	bajangjournal.com	<1%
17	Internet	journal.thamrin.ac.id	<1%
18	Internet	rama.uniku.ac.id	<1%
19	Internet	wisuda.unissula.ac.id	<1%
20	Internet	123dok.com	<1%
21	Publication	Moh Masnur, Julia Ressi Irrenova Yulistia, Mutiara Widya Pertiwi, Angela Dea Dev...	<1%
22	Publication	Syahra Syahra. "Digital Competence Memoderasi Social Media Marketing Commu...	<1%
23	Publication	Yenni Khristiana, Enggar Galuh Pramesthi. "Peran Sistem Samsat Drive Thru Terh...	<1%
24	Internet	digilib.uinsa.ac.id	<1%
25	Internet	ejurnal.politeknikpratama.ac.id	<1%

26	Internet	jp.feb.unsoed.ac.id	<1%
27	Internet	jurnal.unipasby.ac.id	<1%
28	Internet	text-id.123dok.com	<1%

PENGARUH PERILAKU ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN ADAPTASI TERHADAP PERUBAHAN TEKNOLOGI DIGITAL DI PT PLN (PERSERO) UP3 KOTA PALOPO

¹Meike Batara, ²Indra Kusdianto, ³Suparni Sampetan

Universitas Muhammadiyah

e-mail: meikebatara19@gmail.com, Indrakusdianto@gmail.com, spartanstiem@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of organizational behavior and transformational leadership on adaptation to digital technology changes at PT PLN (Persero) UP3 Palopo City. The research approach uses a quantitative method with a questionnaire survey to 92 respondents selected through the Slovin formula from a population of 119 employees. Data analysis was carried out using multiple linear regression with SPSS version 26. The results show that organizational behavior has a positive and significant effect on digital adaptability, while transformational leadership does not have a significant effect partially, but has a simultaneous effect along with organizational behavior. This confirms that the success of digital transformation at PT PLN (Persero) is more determined by an adaptive, collaborative, and open-to-innovation work culture than by individual leadership styles. This study contributes to the development of change management theory in the public sector and becomes a basis for PT PLN (Persero) in strengthening an adaptive work culture and increasing digital employee literacy.*

Keywords: *Organizational Behavior, Transformational Leadership, Adaptation to Digital Technology Change*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap adaptasi terhadap perubahan teknologi digital pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan survei kuesioner kepada 92 responden yang dipilih melalui rumus slovin dari populasi 119 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi digital, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun berpengaruh secara simultan bersama perilaku organisasi. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasional digital pada PT PLN (Persero) lebih ditentukan oleh budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan terbuka terhadap inovasi dibandingkan gaya kepemimpinan individual. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen perubahan di sektor publik serta menjadi dasar bagi PT PLN (Persero) dalam memperkuat budaya kerja adaptif dan meningkatkan literasi digital pegawai.

Kata Kunci: *Perilaku Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, adaptasi perubahan teknologi digital*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat pada era modern telah mendorong organisasi untuk melakukan penyesuaian menyeluruh terhadap sistem kerja dan budaya organisasi. Transformasi digital tidak hanya berfokus pada penerapan teknologi baru, tetapi juga menuntut kesiapan sumber daya manusia dalam beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi (Zhang & Chen, 2024). Dalam konteks ini, perilaku organisasi dan kepemimpinan transformasional menjadi dua faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan era digital. Perilaku organisasi yang adaptif akan membentuk budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif, sedangkan kepemimpinan transformasional mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan agar selaras dengan visi perubahan organisasi Rivai (2022) dalam Wahab (2024).

Sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan, PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo memiliki tanggung jawab strategis dalam mendukung transformasi digital di sektor energi nasional. Berbagai upaya telah dilakukan melalui penerapan aplikasi PLN Mobile, penggunaan smart meter, dan pemanfaatan big data untuk meningkatkan efisiensi pelayanan kepada pelanggan (Yusdiani et al., 2025). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa proses transformasi tersebut belum sepenuhnya optimal. Masih ditemukan hambatan berupa rendahnya literasi digital, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya inovasi di kalangan karyawan (Engkus, 2025). Kondisi ini menandakan perlunya penguatan perilaku organisasi dan kepemimpinan yang mampu membangun semangat adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Dalam menghadapi era disrupsi digital, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mengarahkan perubahan organisasi. Pemimpin dengan gaya transformasional mampu menjadi teladan, memberikan inspirasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi (Farhan & Suparni, 2023). Menurut (Kusdianto et al., 2022), kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi dan mengubah perilaku karyawan melalui visi yang kuat dan nilai-nilai positif organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga memperhatikan pengembangan individu, menciptakan rasa memiliki, serta membangun kepercayaan antaranggota organisasi. Dengan demikian, peran kepemimpinan transformasional menjadi krusial dalam meningkatkan kesiapan karyawan terhadap perubahan teknologi digital. Selain kepemimpinan, perilaku organisasi yang positif seperti keterbukaan terhadap ide baru, kerja sama tim, dan komitmen terhadap tujuan bersama akan memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan digitalisasi (Umar & Hasanah, 2024). Sinergi antara perilaku organisasi yang adaptif dan kepemimpinan transformasional yang inspiratif diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang inovatif dan responsif terhadap perkembangan teknologi (Ugwaja, 2024).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana faktor internal organisasi berperan dalam kesiapan digital di lingkungan BUMN. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perilaku Organisasi (X1)

dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y) pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo, baik secara parsial maupun simultan, guna mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi di era transformasi digital.

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Adaptasi Terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y)

Adaptasi terhadap perubahan teknologi digital adalah kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi melalui perubahan pola pikir, budaya kerja, dan sistem operasional agar tetap relevan di era digital. Proses ini dipengaruhi oleh faktor seperti kesiapan organisasi, dukungan manajemen, budaya kerja yang adaptif, serta kompetensi digital pegawai. Adaptasi tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga pada kesiapan mental dan perilaku karyawan dalam menghadapi disrupsi teknologi. Menurut (Wardhani, 2024), adaptasi digital menuntut organisasi untuk secara proaktif menyesuaikan strategi dan struktur agar tetap kompetitif. Dengan demikian, adaptasi terhadap perubahan teknologi digital merupakan proses berkelanjutan yang mengintegrasikan teknologi, manusia, dan budaya organisasi. Indikatornya meliputi budaya adaptif organisasi, transfer pengetahuan, pola kerja adaptif, transformasi digital, dan kinerja organisasi (Devi & Utamajaya, 2025).

Perilaku Organisasi (X1)

Perilaku organisasi merupakan studi yang menganalisis bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi saling berinteraksi serta memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Robbins dan Judge 2013 dalam Adolph, 2025), perilaku organisasi menekankan pentingnya pemahaman terhadap perilaku manusia di tempat kerja untuk meningkatkan efektivitas organisasi. (Zega, 2021) menyatakan bahwa perilaku organisasi menjadi kunci terciptanya kerja sama yang solid dan efisien antarindividu, sedangkan (Dewi et al., 2025) menegaskan bahwa interaksi positif antaranggota organisasi yang dipandu oleh kepemimpinan efektif akan meningkatkan kinerja dan adaptivitas organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku organisasi meliputi motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, serta lingkungan kerja yang kondusif, yang bersama-sama menentukan sejauh mana individu mampu bekerja secara produktif dan kolaboratif (Himma, 2020). Berdasarkan literatur tersebut, perilaku organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan berorientasi hasil. Indikator perilaku organisasi mengacu pada menurut Robbins & Judge(dalam Arif Wicaksono et al., 2025), yaitu: (1) komitmen terhadap tujuan organisasi, (2) kerja sama tim, (3) keterbukaan terhadap ide baru, (4) orientasi pada pelayanan dan hasil, serta (5) kepercayaan antar rekan kerja.

Kepemimpinan transformasional (X2)

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing bawahan agar melampaui target organisasi. Menurut

10 (Kusdianto et al. (2022), pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi agar tujuan organisasi tercapai secara efektif.(Farhan & Suparni, 2023) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah fondasi utama dalam pengembangan organisasi karena pemimpin yang efektif mampu memotivasi, memberi teladan, dan meningkatkan kinerja tim. (Buil et al., 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong perubahan positif melalui motivasi dan inspirasi, sedangkan (Viona Ramifa Reja, 2022) menambahkan bahwa gaya ini berdampak pada kepercayaan, motivasi, dan perilaku kerja bawahan melalui empat unsur utama: karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan transformasional meliputi pengalaman pribadi, nilai dan kepercayaan, kepribadian, serta konteks organisasi, di mana pemimpin dengan integritas, empati, dan visi yang kuat lebih mampu menggerakkan bawahan untuk berinovasi dan berkomitmen. Berdasarkan (Bass & Avolio (dalam Devi & Utamajaya, 2025), indikator kepemimpinan transformasional meliputi: (1) pengaruh ideal, (2) motivasi inspiratif, (3) stimulasi intelektual, dan (4) pertimbangan individual.

Pengaruh perilaku Organisasi terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital

Perilaku organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi digital. Menurut Robbins & Judge (2013 dalam Adolph, 2025), perilaku organisasi mencerminkan pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap efektivitas kerja dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptasi terhadap perubahan teknologi digital dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), yang berarti perilaku kerja yang terbuka terhadap inovasi, komunikasi yang efektif, dan komitmen terhadap tujuan organisasi mampu memperkuat kemampuan adaptif karyawan dalam menghadapi transformasional digital. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Umar & Hasanah, 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif dapat mempercepat kesiapan karyawan dalam menghadapi transformasi digital di lingkungan kerja.

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

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi dalam menghadapi perubahan organisasi.

Menurut (Bass & Riggio 2006 dalam Kusdianto et al., 2022), pemimpin transformasional membangun semangat kerja, menumbuhkan kepercayaan, dan mendorong bawahannya untuk mencapai hasil di luar ekspektasi. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa

4 Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital, dengan nilai signifikansi 0,110 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo belum

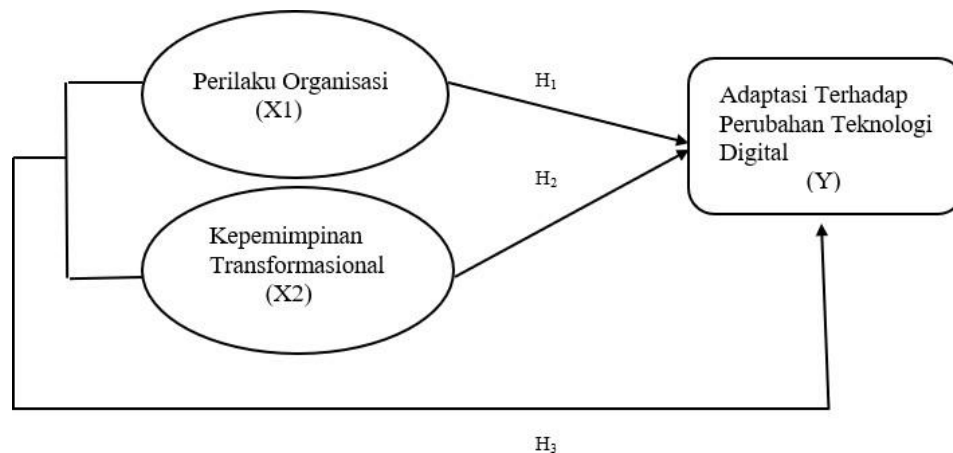
berperan optimal dalam mendorong kesiapan digital karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Adnan & Moffett, (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu efektif tanpa dukungan budaya organisasi yang inovatif dan sistem teknologi yang memadai.

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 terhadap 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

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

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. Populasi penelitian berjumlah 119 pegawai, dan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, 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.

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.

Metode Analisis

Informasi yang didapat dari kuesioner akan di analisis menggunakan *program Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS). Metode analisis data dilakukan melalui beberapa langkah seperti di bawah ini:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *r-hitung* lebih besar daripada *r-tabel* ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Apabila hasil pengujian menunjukkan nilai korelasi positif dan signifikan, maka item pernyataan dianggap layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Uji ini dilakukan terhadap seluruh indikator dari variabel Perilaku Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Pengujian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Semakin besar nilai alpha, maka semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen. Dengan demikian, instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa jawaban responden konsisten terhadap setiap item pertanyaan yang mengukur variabel yang sama.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linear berganda dapat dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital

X1 = Perilaku Organisasi

X2 = Kepemimpinan Transformasional

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = Error

4. Uji Hipotesis

- Uji t (parsial)** digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.
- Uji F (simultan)** digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi perubahan pada variabel dependen (Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional). Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang baik terhadap fenomena yang diteliti.

Variabel Operasional Teknik Pengumpulan Data

1. Variabel Dependen (Y):

Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y)

Adaptasi terhadap perubahan teknologi digital adalah kemampuan individu dan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi baru, baik dalam proses kerja maupun sistem operasional, guna meningkatkan efektivitas dan daya saing di era digital

2. Variabel Independen

Perilaku Organisasi (X1)

Perilaku organisasi adalah kajian mengenai bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalam organisasi serta bagaimana perilaku tersebut memengaruhi kinerja dan efektivitas kerja.

Kepemimpinan Transformasional (X2)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk berinovasi serta mencapai tujuan organisasi melalui perubahan positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	55	59,8%
2	Perempuan	37	40,2%
Jumlah		92	100

Sumber : PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 55 responden atau sekitar 59,8 % dari responden laki-laki. Semester itu, responden perempuan berjumlah 37 responden sebesar 40,2 % dari total responden yang ada. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan.

Tabel 2

Karakteristik Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 tahun	25	27,2%
2	6 -10 tahun	28	30,4%
3	11- 20 tahun	26	28,3%
4	21- 40 tahun	13	14,1%
Jumlah		92	100

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo, 2025

Karakteristik responden karyawan berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel di atas bahwa responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 25 orang dengan nilai persentase 27,2%, responden yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 28 orang dengan nilai persentase 30,4%, responden yang bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 26 orang dengan nilai persentase 28,3%, dan responden yang bekerja selama 21-30 tahun sebanyak 13 orang dengan nilai persentase 14,1%. Maka dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa pada kantor tersebut lebih banyak mempekerjakan karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun dengan nilai persentase sebesar 30,4%.

Tabel 3

Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	16	17,4%
2	D3	19	20,7%
3	S1	51	55,4%
4	S2	6	6,5%
Jumlah		92	100

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo, 2025

Berdasarkan pada data responden, dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 16 orang dengan nilai persentasenya sebesar 17,4%, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 19 orang dengan nilai persentasenya sebesar 20,7%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 51 orang dengan nilai persentasenya sebesar 55,4%, dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 6 orang dengan nilai persentasenya sebesar 6,5%. Dalam hal ini dapat kita lihat bahwa organisasi tersebut lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berpendidikan S1 dengan nilai persentase sebesar 55,4%.

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),sepertiberikut:

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	X3P1	0,427	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X3P2	0,476	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X3P3	0,634	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X3P4	0,568	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid

Perubahan Teknologi Digital	X3P5	0,494	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X3P6	0,619	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X3P7	0,648	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X3P8	0,576	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X3P9	0,608	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X3P10	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 (jika ada)

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 Orgganisasi	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 (r alpha) > 0,60. Dengan demikian, semua variabel perilaku organisasi (X1) sebesar 0,818, kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,769, adaptasi terhadap perubahan teknologi digital (Y) sebesar 0,711 dinyatakan reliabel, artinya instrument yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian.

1

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						
		Unstandardized	Coefficients	Standardized		
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, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

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

Artinya, nilai konstanta sebesar 24.547 menunjukkan bahwa jika Perilaku Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) bernilai nol, maka Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital (Y) sebesar 24.547. Koefisien 0.271 pada X1 berarti setiap peningkatan satu satuan Perilaku Organisasi akan meningkatkan Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital sebesar 0.271, sedangkan koefisien 0.141 pada X2 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital sebesar 0.141, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

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 3,506, 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 1,167, 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

17

19

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	89	5.106		
	Total	550.728	91			

a. Dependent variabel: Y
b. Predictors: (Constant) X1, X2

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2025

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 yang dihitung (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	Hipotesis
H1	001	Diterima
H2	110	Ditolak
H3	000	Diterima

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)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital, dengan t hitung 3,389 > t tabel 1,987 dan signifikansi 0,001 (<0,05), sehingga H1 diterima. Artinya, semakin positif perilaku organisasi, semakin tinggi kemampuan karyawan beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Temuan ini sejalan dengan Umar & Hasanah (2024) yang menegaskan bahwa budaya organisasi adaptif dan perilaku kerja inovatif berperan penting dalam mendukung transformasi digital.

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

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh t hitung 1,167 < t tabel 1,987 dengan signifikansi 0,110 (>0,05), sehingga Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital dan H2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional belum optimal dalam meningkatkan kesiapan digital karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Adnan & Moffett (2024) dan Suliati et al., (2025) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap adaptasi digital bergantung pada dukungan budaya organisasi dan kesiapan teknologi.

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

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung 9,433 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H3 diterima. Ini berarti Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital. Nilai R^2 sebesar 0,175 (17,5%) menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 17,5% variasi adaptasi digital, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Hasil ini sejalan dengan Tika (2024) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi adaptif dan kepemimpinan visioner mendukung keberhasilan transformasi digital.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi Digital, sedangkan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan. Artinya, perilaku kerja yang terbuka terhadap inovasi, kolaboratif, dan berorientasi pada tujuan organisasi mampu meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perkembangan teknologi digital, sementara penerapan kepemimpinan transformasional di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo belum cukup kuat untuk mendorong kesiapan digital secara optimal. Namun, secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap adaptasi teknologi digital, menunjukkan bahwa kombinasi perilaku organisasi yang positif dan kepemimpinan yang visioner tetap berperan penting dalam mendukung transformasi digital di lingkungan kerja.

Saran

Disarankan agar PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo memperkuat perilaku organisasi yang adaptif melalui peningkatan kolaborasi, inovasi, dan pelatihan digital. Pimpinan perlu menerapkan kepemimpinan partisipatif yang mendorong kreativitas dan komunikasi dua arah, sementara karyawan diharapkan terus mengembangkan kemampuan adaptasi digital. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambah variabel seperti budaya organisasi, literasi digital, dan motivasi kerja agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*.
- 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>
- Engkus. (2025). The impact of digital transformation on public sector organizational commitment: A case study of public management practices. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(2), 2256–2269. <https://doi.org/10.55214/25768484.v9i2.5062>
- 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>
- Rosyidah, E., & Masykuroh, E. (2024). MEMAHAMI STRATEGI DAN MENGATASI TANTANGAN DALAM PENELITIAN METODE KUANTITATIF. 6(06).
- Sulianti, 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.
- Ugwaja, 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.
- Viona Ramifa Reja1*, 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>
- Wahab. (2024). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali. *Universal Declaration of Human Rights*, 2(5), 2011–2012.
- 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>
- Yusdiani, S., Ilmi, S. N., Zahara, U., & Hanoselina, Y. (2025). *Penerapan PLN Mobile sebagai Bentuk Digitalisasi di Kantor Perusahaan Listrik Negara (PLN) ULP Belanti Kota Padang The Implementation of PLN Mobile as a Form of Digitalization at the Office of the State Electricity Company (PLN) ULP Belanti Padang Cit. April*, 7954–7965.
- 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.
- Zhang, J., & Chen, Z. (2024). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1482–1498. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>