

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Adaptasi Teknologi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Incoming Subcont* di PT XYZ

Yulis Ananda Putri^{1*}, Khaeruman², Aria Cendana Kusuma³

¹⁻³Manajemen, Universitas Bina Bangsa, Jl. Raya Serang Jakarta KM. 03 No. 1B, Kota Serang, Banten
yulisanandaputri7@gmail.com

Abstract

Employee performance is an important indicator in achieving company goals. The results of a pre-survey at the Incoming Subcont Division of PT XYZ indicate problems in leadership style and work technology adaptation that are suspected to affect employee performance. This study aims to analyze the influence of leadership style and work technology adaptation on employee performance, both partially and simultaneously. The study used a quantitative method with a causal associative approach. The sample consisted of 40 employees with a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS 26 including instrument tests, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that leadership style and work technology adaptation had a positive and significant effect on employee performance. The t-test showed that leadership style ($t = 8.817$; sig. 0.000) and work technology adaptation ($t = 2.226$; sig. 0.029) had a significant effect. Simultaneously, the F-test produced a value of 104.568 with a significance of 0.000. Thus, leadership style and work technology adaptation have been proven to have a positive and significant impact on employee performance, so companies need to implement effective leadership and manage work technology adaptation to improve employee performance.

Keyword: Leadership Style, Work Technology Adaptation, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasil pra survei pada Divisi Incoming Subcont PT XYZ menunjukkan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan dan adaptasi teknologi kerja yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan adaptasi teknologi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel berjumlah 40 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 26 meliputi uji instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan adaptasi teknologi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan gaya kepemimpinan ($t = 8,817$; sig. 0,000) dan adaptasi teknologi kerja ($t = 2,226$; sig. 0,029) berpengaruh signifikan. Secara simultan, uji F menghasilkan nilai 104,568 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan adaptasi teknologi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menerapkan kepemimpinan yang efektif serta mengelola adaptasi teknologi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Adaptasi Teknologi Kerja, Kinerja Karyawan.

Copyright (c) 2026 Yulis Ananda Putri, Khaeruman, Aria Cendana Kusuma

✉ Corresponding author: Yulis Ananda Putri

Email Address: yulisanandaputri7@gmail.com (Jl. Raya Serang Jakarta KM. 03 No. 1B, Kota Serang, Banten)

Received 28 June 2026, Accepted 13 July 2026, Published 05 August 2026

PENDAHULUAN

Manajemen secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk mengatur dan mengoordinasikan berbagai sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Pratiwi, A., & Arnun, 2025). Selain itu, konsep manajemen juga mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sebagai satu kesatuan proses yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan organisasi (Jannah, W., Anwar US, K., & Shalahudin, 2025). Dalam perkembangannya, manajemen tidak hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga mencakup bagaimana organisasi mampu menyusun strategi, memanfaatkan sumber daya

secara maksimal, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dengan demikian, manajemen menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena berfungsi sebagai sistem pengatur seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia juga menjadi elemen yang sangat penting dalam organisasi, karena tanpa SDM yang kompeten dan loyal, tujuan organisasi sulit tercapai secara optimal. Penerapan MSDM yang baik dapat menghasilkan SDM yang berkualitas serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Selain itu, MSDM bertujuan memastikan karyawan memiliki keterampilan, komitmen, dan motivasi melalui pelatihan serta pengembangan berkelanjutan. Di tengah perkembangan teknologi dan dinamika pasar, SDM juga menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam beradaptasi dan meningkatkan daya saing (Indri Syahrani et al., 2025).

Kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana hasil kerja yang dicapai, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), kinerja tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan hasil dari proses pengelolaan SDM seperti perencanaan, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja yang dilakukan secara terus-menerus. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting untuk melihat apakah penerapan MSDM dalam organisasi sudah berjalan dengan baik dalam mendukung pencapaian tujuan (Salsabila & S, 2026)

Dalam praktiknya, pengelolaan SDM tersebut tercermin melalui penerapan manajemen kerja di dalam organisasi yang masih terdapat berbagai hambatan, umumnya disebabkan gaya kepemimpinan yang belum optimal dan masih terdapat kesulitan dalam pengoperasian sistem digital terbaru dan rasa takut salah input data (adaptasi teknologi kerja). Temuan ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut perlu menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

PT XYZ merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Lokasi perusahaan berada di kawasan industri yang strategis dan memiliki lingkup operasional yang luas. Secara spesifik, penelitian difokuskan pada Divisi Incoming Subcont. Divisi ini memiliki peran vital dalam proses produksi, khususnya dalam menangani penerimaan barang, material, dan koordinasi dengan pihak sub-kontraktor. Tugas dan tanggung jawab di divisi ini menuntut ketelitian, kecepatan, dan koordinasi yang baik karena berhubungan langsung dengan kelancaran alur produksi.

Berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja karyawan di divisi tersebut. Faktor utama yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Adaptasi Teknologi Kerja. Gaya kepemimpinan menjadi penting karena bagaimana seorang atasan berinteraksi dan memberikan arahan akan sangat mempengaruhi semangat kerja bawahan. Selain itu, di era industri saat ini, kemampuan adaptasi terhadap teknologi menjadi syarat mutlak bagi perkembangan Perusahaan.

Hasil Pra Survei dan Pengamatan langsung yang dilakukan pada bulan April 2026 terhadap 40 karyawan di Divisi Incoming Subcont, diperoleh kondisi sebagai berikut: Pertama, pada aspek Gaya

Kepemimpinan, tercatat sebesar 60% responden menyatakan bahwa arahan yang diberikan oleh pimpinan terkadang belum konsisten, serta masih dirasakan kurang memberikan ruang bagi karyawan untuk berinisiatif dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan saat ini belum sepenuhnya optimal dalam mendukung keleluasaan dan kenyamanan kerja karyawan. Kedua, untuk aspek Adaptasi Teknologi Kerja, sebanyak 53% karyawan mengaku masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem digital yang baru diterapkan, serta sering kali merasa cemas atau takut melakukan kesalahan saat memasukkan data. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi terhadap teknologi kerja terkini masih menjadi tantangan yang cukup dirasakan oleh sebagian besar tenaga kerja. Ketiga, berkaitan dengan Kinerja Karyawan, sebesar 57% responden menyampaikan bahwa target penyelesaian pekerjaan terkadang mengalami keterlambatan, yang disebabkan oleh proses koordinasi antar pihak yang belum berjalan secara efektif. Hal ini menjadi bukti bahwa pencapaian kinerja di divisi tersebut belum berjalan maksimal sesuai harapan perusahaan.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat hambatan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang ideal serta kemampuan adaptasi teknologi yang belum merata, yang berdampak pada belum optimalnya kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya dinamika yang unik. Di satu sisi, perusahaan menuntut target produksi yang tinggi dan akurasi data yang presisi. Namun di sisi lain, ditemukan fenomena bahwa beberapa karyawan senior masih kesulitan beradaptasi dengan sistem digitalisasi administrasi yang baru diterapkan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter atau sebaliknya terlalu lunak juga mempengaruhi kinerja karyawan. Terkadang terjadi miskomunikasi antara tim lapangan dan administrasi karena perbedaan pemahaman dalam penggunaan teknologi dan cara penyampaian instruksi kerja yang akhirnya mempengaruhi hasil kerja yang dicapai.

Berdasarkan fenomena di atas, permasalahan yang diidentifikasi yaitu: Belum optimalnya gaya kepemimpinan yang diterapkan mengakibatkan kinerja karyawan belum maksimal, Tingkat adaptasi teknologi yang beragam menyebabkan adanya kesenjangan kecepatan kerja antara karyawan yang sudah paham teknologi dan yang belum, sehingga target kinerja sering tertunda. Proses kerja di Divisi Incoming Subcont terkadang mengalami hambatan atau bottleneck akibat keterlambatan input data atau kesalahan administrasi. Koordinasi dengan pihak subcont eksternal juga belum berjalan mulus karena integrasi sistem yang belum dimanfaatkan sepenuhnya oleh seluruh pihak.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan telah banyak dilakukan, seperti yang diungkapkan Muhamad Irfani Aulia Irsyad & Lestari, (2025) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, terkait adaptasi teknologi, Penelitian Nurfuaddi et al., (2025) juga menemukan bahwa adaptasi teknologi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, penelitian terdahulu lebih banyak menekankan pada sektor jasa atau perusahaan korporat umum, dan belum banyak yang secara spesifik meneliti pada divisi operasional khususnya bagian Incoming Subcont di industri manufaktur.

mengenai kesenjangan penelitian (Research Gap), dapat diketahui perbedaan mendasar antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, yang meliputi aspek objek penelitian, variabel yang diteliti, serta konteks waktu pelaksanaan.

Pertama, dari segi objek penelitian, studi-studi sebelumnya umumnya lebih banyak dilakukan pada sektor perbankan, lembaga pendidikan, maupun kantor pusat perusahaan. Berbeda dengan hal tersebut, penelitian ini dilaksanakan secara khusus pada Divisi Incoming Subcont di PT XYZ, yang bergerak di bidang industri manufaktur. Karakteristik pekerjaan, alur proses, serta kondisi tenaga kerja di divisi ini memiliki keunikan tersendiri yang belum banyak dikaji, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih tepat dan relevan untuk kondisi lapangan.

Kedua, dilihat dari variabel penelitian, kebanyakan kajian yang sudah ada hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan maupun adaptasi teknologi kerja secara terpisah terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian ini mengkombinasikan kedua variabel tersebut secara bersamaan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keduanya jika berjalan beriringan sebagai faktor yang menentukan kinerja karyawan. Hal ini penting mengingat dalam dunia kerja nyata, kedua aspek tersebut berjalan saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain.

Ketiga, berdasarkan konteks waktu, penelitian terdahulu masih banyak yang berfokus pada kondisi kerja konvensional atau penerapan teknologi pada tahap awal era industri 4.0. Sebaliknya, penelitian ini dilakukan pada rentang waktu 2025–2026, yang menyoroti adaptasi terhadap teknologi kerja terkini yang telah diterapkan secara spesifik di lingkungan perusahaan. Hal ini menjadi nilai tambah karena mampu menggambarkan kondisi nyata dan tantangan terbaru yang dihadapi karyawan dalam beradaptasi dengan sistem kerja yang sudah berkembang.

Kebaruan (Novelty) dalam penelitian ini terletak pada Konteks Spesifik, yaitu Penelitian ini menjadi referensi baru karena menyoroti Divisi Incoming Subcont yang merupakan garda terdepan dalam kontrol kualitas dan material masuk, yang jarang menjadi fokus penelitian sebelumnya. Pendekatan Gabungan, Mengkaji bagaimana interaksi antara gaya kepemimpinan dengan kemampuan adaptasi teknologi dapat menciptakan sinergi yang optimal dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di lingkungan kerja operasional, dan Solusi Praktis yang diharapkan dapat memberikan rekomendasi model kepemimpinan dan pelatihan teknologi yang tepat sasaran bagi manajemen PT XYZ.

METODE

Metode Penelitian ini menggunakan Penelitian Kuantitatif dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Data utama diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang diambil dari suatu populasi. Melalui pengumpulan data tersebut, peneliti bertujuan untuk mengetahui dan memahami kondisi atau fenomena tertentu, membandingkan keadaan yang ditemukan dengan standar yang telah ditetapkan, serta memperoleh fakta-fakta yang relevan sebagai pendukung dalam penelitian.

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data yang telah dikumpulkan melalui instrumen penelitian kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik atau kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Prayogi & , Irfandi, 2024).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti mengambil tempat penelitian Kab.Serang Provinsi Banten. Waktu penelitian yang dibutuhkan untuk mendapatkan data di tempat penelitian adalah tiga bulan terhitung mulai tanggal 02 Mei 2026 sampai tanggal 30 juli 2026.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan masalah yang diteliti (Ramadani et al., 2025). Pemahaman yang tepat mengenai populasi sangat penting karena menjadi dasar dalam menentukan sampel penelitian serta mendukung proses generalisasi hasil penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Divisi Incoming Subcont di PT XYZ yang berjumlah 40 orang. Populasi tersebut dipilih karena seluruh karyawan terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan serta memiliki keterkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu Gaya Kepemimpinan, Adaptasi Teknologi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Incoming Subcont di PT XYZ yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga peneliti dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dengan tingkat kesalahan yang minimal.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber utama atau responden di lapangan. Penggunaan Data primer ini bertujuan agar informasi yang di dapat lebih akurat, aktual, dan relavan dengan variabel-variabel yang sedang di teliti. Adapun Teknik pengumpulan data di lakukan melalui penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Instrument ini digunakan untuk menggali dan memperoleh informasi mendalam melalui pendapat, prepepsi, serta tanggapan responden yang berkaitan langsung dengan variabel penelitian

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, teknis analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Bagian hasil penelitian ini menyajikan temuan empiris yang diperoleh dari pengolahan data kuesioner terhadap 40 responden. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, teknis analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Penyajian hasil dilakukan secara sistematis melalui analisis deskriptif Informasi mengenai karakteristik responden ini dapat membantu dalam memahami kondisi dan latar belakang karyawan.

Data Penelitian

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	17,5%
Perempuan	33	82,5%
Usia		
20–30 Tahun	5	12,5%
31–40 Tahun	25	62,5%
41–50 Tahun	10	25%
Pendidikan Terakhir		
SMP	2	5%
SMA	28	70%
SMK	5	12,5%
DIPLOMA	1	2,5%
S1	4	10%
Jabatan		
Operator	28	70%
Staff	3	7,5%
Supervisor	4	10%
Ass manager	2	5%
Manager	1	2,5%
Masa Kerja		
1-5 tahun	7	17,5%
6-10 tahun	17	42,5%
>10 tahun	16	40%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Perempuan (82,5%) dan berada pada usia produktif 31–40 tahun (62,5%). Dari sisi pendidikan, lulusan SMA mendominasi sebesar 70%, yang menunjukkan tingkat pendidikan Menengah Atas. Profesi responden relatif Operator 70% responden, dan masa kerja 6-10 tahun 42,5%. menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Pada Divisi incoming subcont di PT XYZ telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa mayoritas karyawan telah memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik karena didukung oleh masa kerja yang relatif panjang.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

		Statistics		
		Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Adaptasi Teknologi Kerja (X2)
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		45.05	43.98	43.45
Median		45.50	44.00	43.00
Mode		46	40	40
Std. Deviation		2.669	4.812	4.051
Variance		7.126	23.153	16.408
Range		9	18	19
Minimum		40	23	31
Maximum		49	50	50
Sum		1802	1759	1738

Sumber: Olah Data output SPSS 26

Nilai Rata-rata (Mean) Secara keseluruhan nilai rata-rata berada pada kategori yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian yang diberikan oleh responden secara umum sudah berada pada tingkat yang baik dan positif. Nilai Tengah (Median) yang diperoleh berdekatan dengan nilai rata-rata. Kondisi ini mengindikasikan sebaran data berjalan seimbang, dan tidak condong ke sisi nilai yang terlalu rendah maupun terlalu tinggi. Nilai Terbanyak (Mode) Terdapat satu nilai yang paling sering muncul, sedangkan dua lainnya memiliki nilai yang sama. Angka ini menjadi pilihan yang paling banyak disepakati oleh seluruh responden. Simpangan Baku (Std. Deviation) menunjukkan tingkat penyebaran jawaban yang berbeda-beda. Sebagian memiliki sebaran yang cukup luas, sedangkan sebagian lainnya memiliki sebaran yang sangat sempit dan seragam. Nilai varians menggambarkan tingkat keragaman data. Sebagian menunjukkan perbedaan pandangan yang cukup besar, sedangkan sebagian lainnya menunjukkan keseragaman pendapat yang sangat tinggi antar responden. Nilai Range Selisih antara nilai terbesar dan terkecil memiliki jarak yang berbeda-beda. Hal ini menunjukkan bahwa ada aspek yang perbedaannya cukup jauh, dan ada pula yang perbedaannya sangat kecil. Nilai Minimum yang diperoleh berada pada batas yang cukup beragam. Ini menjadi batas paling bawah dari penilaian yang diberikan oleh para responden. nilai Maksimum Nilai tertinggi yang dicapai berada pada batas maksimal kemungkinan penilaian, dan sebagian lainnya berada di bawah batas tersebut. Ini menjadi batas paling atas dari penilaian yang diberikan.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r table	r hitung			
		Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Adaptasi Teknologi Kerja (X2)	Keputusan
1	0,312	0,331	0,759	0,657	Valid ☒
2	0,312	0,318	0,656	0,659	Valid ☒
3	0,312	0,335	0,656	0,692	Valid ☒

Item Pernyataan	r table	r hitung			
		Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Adaptasi Teknologi Kerja (X2)	Keputusan
4	0,312	0.358	0.790	0.735	Valid ☒
5	0,312	0,335	0,810	0,719	Valid ☒
6	0,312	0,363	0,810	0,583	Valid ☒
7	0,312	0,374	0,805	0,770	Valid ☒
8	0,312	0,383	0,742	0,726	Valid ☒
9	0,312	0,417	0,875	0,770	Valid ☒
10	0,312	0,413	0,791	0,807	Valid ☒

Sumber: Olah Data SPSS 26

Uji Validitas dengan menggunakan korelasi pearson Product Moment seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Adaptasi Teknologi Kerja dinyatakan valid dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.704	10	Reliabel ☒
Gaya kepemimpinan	0.943	10	Reliabel ☒
Adaptasi Teknologi Kerja	0.925	10	Reliabel ☒

Sumber: Olah Data SPSS 26

Hasil uji reliabilitas di atas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji VIF

Variabel	
Gaya Kepemimpinan	1.895
Adaptasi Teknologi Kerja	1.895

Sumber: Olah Data SPSS 26

Seluruh nilai VIF berada di bawah 5, yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel. Dengan demikian, model struktural dinyatakan bebas dari gangguan korelasi tinggi dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Uji R-Square (R²)

Tabel 6. Hasil Uji R²

Variabel	R ²
Gaya Kepemimpinan	0,850
Adaptasi Teknologi Kerja	
Kinerja karyawan	

Sumber: Olah Data SPSS 26

Nilai R² menunjukkan bahwa sebesar 85% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan di jelaskan oleh kombinasi variabel Gaya Kepemimpinan dan Adaptasi Teknologi Kerja, sedangkan sisanya sebesar

15% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Direct Effect

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

Hubungan	T-Statistik	P-Value	Keputusan
X1 → Y	8,817	0,000	Signifikan
X2 → Y	2,266	0,029	Signifikan
X1, X2 → Y	10,900	0,000	Signifikan

Sumber: Olah Data SPSS 26

Seluruh hubungan antarvariabel menunjukkan pengaruh signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Gaya Kepemimpinan dan Adaptasi Teknologi Kerja di perusahaan, maka semakin baik pula Kinerja yang dihasilkan oleh Karyawan.

Pembahasan

Setelah dilakukan serangkaian uji hipotesis, diperoleh hasil yang akan dibahas pada bagian ini. Hasil tersebut digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah penelitian ini. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis Pertama (H1) dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Incoming Subcont di PT XYZ. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t hitung sebesar 8,817 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = 37 adalah sebesar 1,687. Karena nilai t hitung (8,817) lebih besar dari pada t tabel (1,687) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Incoming Subcont di PT XYZ.

Sejalan dengan penelitian Siti Kurniawati, Irwan Raharja (2025) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja karyawan; semakin efektif gaya kepemimpinan, semakin baik kinerja karyawan.

Pengaruh Adaptasi Teknologi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis Kedua (H2) dilakukan untuk mengetahui apakah Adaptasi Teknologi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Incoming Subcont di PT XYZ. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,266 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,029. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = 37 adalah sebesar 1,687. Karena nilai t hitung (2,266) lebih besar dari pada t tabel (1,687) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, Adaptasi Teknologi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Incoming Subcont di PT XYZ .

Sejalan dengan penelitian Nurfuaddi, Irwansyah, Shoalihin (2025) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja digital dan adaptasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Adaptasi Teknologi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga (H_3) dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Adaptasi Teknologi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Incoming Subcont di PT XYZ. Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai Fhitung sebesar 104,568 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$) adalah sebesar 3,25. Karena nilai F hitung (104.568) lebih besar dari pada F tabel (3,25) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan dan Adaptasi Teknologi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Incoming Subcont di PT XYZ. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,850 menunjukkan bahwa 85% variasi perubahan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya kepemimpinan dan Adaptasi Teknologi Kerja, sedangkan 15% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Gaya Kepemimpinan dan Adaptasi Teknologi Kerja di perusahaan, maka semakin baik pula Kinerja yang dihasilkan oleh Karyawan. Sebaliknya, apabila Gaya Kepemimpinan yang diberikan tidak seimbang dan Adaptasi Teknologi Kerja tidak diatur dengan baik, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya Kinerja Karyawan.

Sejalan dengan penelitian Nur Indah, Fauziah Afriyani, Meilin Veronica. (2024) Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) juga memberikan hasil yang positif dan membuktikan variabel gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan adaptasi teknologi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT XYZ perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang memberikan arahan jelas, membangun komunikasi dua arah, memberikan apresiasi, serta mampu menyelesaikan kendala karyawan. Selain itu, kemampuan adaptasi teknologi perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan, panduan penggunaan teknologi, dan dukungan teknis yang responsif agar proses kerja lebih efektif dan efisien. Secara simultan, kedua faktor tersebut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan pengembangan kompetensi kepemimpinan dan adaptasi teknologi dalam strategi pengelolaan SDM, serta memperhatikan faktor lain seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Indah, N., Afriyani, F., & Veronica, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CahayaPetro Energi. *ECo-Fin*, 6(3), 634–647. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1670>
- Indri Syahrani, A., Khoiriyah Putri, A., Sharon, A., Ratna Diani, V., Nur Cahyani, Z., & L Mangundjaya, W. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 3(2), 56–69. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2.312>
- Jannah, W., Anwar US, K., & Shalahudin, S. (2025). Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar. <https://doi.org/https://doi.org/10.54297/seduj.v5i1.840>
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. 5(1), 136–146.
- Muhamad Irfani Aulia Irsyad, & Lestari, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Khadimu Agmindori Unggul. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.15>
- Nurfuaddi, N., Irwansyah, I., & Shoalihin, S. (2025). Pengaruh Budaya Kerja Digital dan Adaptasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Era Retail 4.0. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 927–944. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.621>
- Pratiwi, A., & Arnu, A. (2025). Basic Understanding for Implementing Human Resource Management in Non-Profit Organizations. 11, 137–142. <https://doi.org/https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9900>
- Prayogi, A., & , Irfandi, M. A. K. (2024). Jurnal Multidisiplin Ilmu Nasional Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Complex : Jurnal Multidisiplin Ilmu Nasional*, 1(2), 31. <https://doi.org/https://doi.org/10.66341/complex.v1i2.7>
- Ramadani, U. P., Muthmainnah, R., & Ulhilma, N. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan : Antara Validitas dan Representativitas.574–585. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). Peran Adaptasi Teknologi, Penguasaan Teknologi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Fleksibilitas Kerja Di Pt. Media Graha Nusantara Sejahtera Munawir. 2, 306–312.
- Wulandari, A. (2026). Al-Zayn: *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*. 2806–2814.