

The Influence Of Adaptive Leadership And Digital Transformation In Improving Employee Productivity (Survey At PT. Selamat Lestari Mandiri Toyota, Sukabumi City)

Pengaruh Kepemimpinan Adaptif Dan Transformasi Digital Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan (Survei Pada PT. Selamat Lestari Mandiri Toyota Kota Sukabumi)

Abdul Azis Haiqal^{1*}, Tetty Sufianty Zafar^{2*}, Asep Muhamad Ramdan^{3*}

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

azishaiqal@ummi.ac.id¹, tetty@ummi.ac.id², Amr37ramdan@ummi.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence adaptive leadership and digital transformation have in increasing employee productivity at PT. Selamat Lestari Mandiri, Sukabumi City. Respondents in this study were 115 people, intended for employees of PT. Selamat Lestari Mandiri, Sukabumi City. This research method uses a quantitative method with a descriptive and associative approach. In this study, a normality test, simultaneous statistical test (F test) and partial statistical test (T test) were carried out. The results of this study indicate that there is a simultaneous positive influence between Adaptive Leadership and Digital Transformation in increasing Employee Productivity, with a result of $187,429 > 3.08$, which means that the F count value is greater than the F table. Meanwhile, partially Adaptive Leadership has a positive and significant effect on Employee Productivity, this is evidenced by the value obtained from the T count result, which is 1,858, which is greater than the T table, which is 1,288, with a significance value of $0.001 < 0.05$. And Digital Transformation has a positive and significant effect on Employee Productivity, this is proven by the value obtained from the T Calculation results, which is 10,887, which is greater than the T Table, which is 1,288, with a significance value of $0.000 < 0.05$

Keywords: Adaptive Leadership, Digital Transformation, Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan adaptif dan tranformasi digital dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 115 orang ditujukan kepada karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Dalam penilitian ini dilakukan Uji normalitas, Uji statistik secara simultan (Uji F) dan Uji statistik secara parsial (Uji T). Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan antara Kepemimpinan adaptif dan Tranfromasi Digital dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan, dengan hasil $187.429 > 3.08$ yang artinya nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel. Sedangkan, secara parsial Kepemimpinan Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai yang didapatkan dari hasil T Hitung yaitu sebesar 1.858 lebih besar dari T Tabel yaitu sebesar 1.288, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dan Tranformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini buktikan dengan nilai yang didapatkan dari hasil T Hitung yaitu sebesar 10.887 lebih besar dari T Tabel yaitu sebesar 1.288, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$

Kata Kunci: Kepemimpinan Adaptif, Tranformasi Digital, Produktivitas Karyawan

1. Pendahuluan

Perkembangan industri manufaktur yang semakin pesat sekarang ini membawa dampak baru dalam dunia industri otomotif. Yaitu persaingan antar perusahaan manufaktur yang semakin ketat. Oleh karena itu optimalisasi menjadi hal terpenting dalam suatu industri manufaktur otomotif. Industri otomotif nasional menunjukkan perkembangan yang terbilang atraktif. Menurut (Badan Pusat Statistik 2024) kelompok kelas menengah menyumbang

setidaknya 45% dari total konsumsi domestik. Selain penghasilan yang terbilang tinggi, kelas menengah juga dicirikan dengan perilaku konsumsinya yang cenderung berorientasi pada pemenuhan kebutuhan sekunder, bahkan tersier. Menurut (Asbari et al., 2020) Perkembangan dan keberhasilan suatu industri sangat dipengaruhi oleh produktivitas.

Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur efisiensi dan efektivitas operasional suatu perusahaan. Namun terdapat berbagai hambatan yang sering kali tidak terlihat yang dapat menghambat peningkatan produktivitas tersebut. Misalnya, tidak jelasnya dalam penugasan sering kali membuat karyawan menghabiskan waktu lebih banyak untuk memahami apa yang sebenarnya diharapkan daripada melaksanakan tugas itu sendiri (Budianto, A., & Wibowo, 2020). Ketika karyawan merasa tidak didukung atau dihargai, hal ini bisa berdampak negatif pada semangat mereka untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas keseluruhan perusahaan (Putra et al., 2019).

Transformasi digital mencakup perubahan besar yang terjadi dalam masyarakat dan industri melalui penggunaan teknologi digital. Faktor teknologi dan lingkungan mendorong terjadinya transformasi digital yang memiliki dampak positif pada kemampuan organisasi dalam menciptakan daya saing mereka, literasi digital memainkan peran penting dalam mengadopsi teknologi dan adaptasi lingkungan untuk keberhasilan transformasi digital (Firmansyah & Saepuloh, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya.(Yosepa et al., 2020) Konsep kepemimpinan adaptif dapat dilihat dari konsepsi secara luas maupun secara sempit. Secara luas kepemimpinan adaptif mengarah pada konsep tindakan mempengaruhi anggota kelompoknya, sehingga dari konsepsi luas pengaruh dan kepatuhan merupakan komponen yang paling utama. Sedangkan secara sempit komponen utama dari kepemimpinan adalah pengaruh dan komitmen dari pimpinan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Toyota Kota Sukabumi. Salah satunya kepada HRD, yang menjelaskan bahwa perusahaan sangat memperhatikan produktivitas karyawannya, dengan cara mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan sebaik mungkin untuk menjaga semangat kerja karyawan, namun pada beberapa bulan sebelumnya tepatnya pada bulan Oktober-November-Desember 2024 mengalami penurunan, dilihat dari data rekapan kehadiran karyawan menunjukkan banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau pulang lebih awal. Selain itu tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan pada beberapa bulan kebelakang mengalami peningkatan, hal ini disebabkan oleh ketidak mampuan karyawan dalam beradaptasi dengan teknologi yang sudah disediakan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi terhadap kualitas pekerjaan. Ada beberapa karyawan yang memang kurang begitu memahami teknologi digital sehingga terjadi ketidak tepatan waktu dalam mengerjakan tugas, hal itu menyebabkan penurunan produktivitas pada kinerja karyawan.

Tabel 1. Total kehadiran karyawan bulan Oktober-Desember 2024

No.	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah izin terlambat/pulang lebih awal	Tanpa keterangan	Jumlah kehadiran
1	Oktober	115	58	5	110
2	November	115	78	7	108
3	Desember	115	102	9	106

Sumber: Data internal PT. Selamat Lestari Mandiri Toyota Sukabumi
(Diolah oleh penulis, 2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa total kehadiran pegawai PT. Selamat Lestari Mandiri Toyota Sukabumi pada bulan Oktober sampai Desember 2024. Terlihat bahwa jumlah kehadiran pegawai cenderung mengalami penurunan. Terjadi fluktuasi pada bulan November dan di bulan Desember terjadi penurunan kembali dibandingkan dengan bulan sebelumnya. Berdasarkan hasil dari data internal dan wawancara penulis dengan pihak PT. Selamat Lestari Mandiri Toyota Sukabumi mengenai permasalahan yang dihadapi perusahaan, terutama bagian tingkat kehadiran pegawai yang berfluktuasi akan menyebabkan ketidakstabilan dalam alur kerja dan tim, sehingga mengakibatkan kurangnya konsistensi dalam output dan kurangnya keterampilan dalam mencapai target.

2. Tinjauan Pustaka

Peneliti menggunakan manajemen sebagai *grand theory* dalam tulisan ini karena di dalam studinya manajemen mempelajari tentang bagaimana mengatur dan juga mengembangkan dalam sebuah organisasi agar lebih efektif sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan. Definisi dari para ahli manajemen adalah sebagai berikut. Menurut (Antonius et al., 2023) Manajemen SDM (Human Resources Management) adalah seperangkat proses, praktik, program, dan sistem yang terintegrasi dalam suatu organisasi yang berfokus pada penyebaran dan pengembangan karyawan yang efektif. Sedangkan menurut Bahagia (2024), mendefinisikan manajemen sebagai serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pengawasan, pengendalian, dan pelaksanaan dengan memanfaatkan sumber daya Perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan bagian penting disuatu organisasi. Kemajuan sebuah asosiasi sangat dipengaruhi oleh eksekusi tunggal para pekerjanya. (M Gumilang Nandy, Z Mulia Faizal, 2022).

Penelitian ini menggunakan manajemen sumber daya manusia sebagai *Middle Range Theory* karena Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan manusia dan peranannya dalam suatu instansi atau organisasi. Sebagai sekuel dari definisi dari berbagai ahli di bidang manajemen sumber daya manusia: Menurut Susan (2019) MSDM merupakan aktivitas yang wajib dilakukan oleh organisasi, sehingga pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Zulkifli Rusby (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses penanganan berbagai persoalan dalam lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan pegawai lainnya guna menunjang kegiatan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Applied theory yang digunakan dalam penelitian ini mencakup produktivitas karyawan sebagai variabel dependent, lalu kepemimpinan adaptif dan transformasi digital sebagai variabel independent.

Produktivitas Karyawan

Menurut Sarman Sinaga (2020) Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pekerja dalam menghasilkan hasil dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang pekerja dikatakan produktif apabila ia dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas karyawan merupakan suatu kebutuhan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. (Reni Hindriari (2018) berpendapat Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut (Sutrisno, 2022) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan (karyawan, sumber daya atau bahan baku, dan uang).

Kepemimpinan Adaptif

Menurut (Pudjiarti, 2024) kepemimpinan adaptif menjadi krusial karena memungkinkan organisasi beraksi dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan digital yang sangat cepat. Menurut Heifetz, kepemimpinan adalah sebuah aktivitas simultan untuk menggerakkan masyarakat agar beradaptasi dengan realita atau masalah yang menantang. Dalam perjalanannya, seorang pemimpin akan menghadapi berbagai macam masalah yang dapat di kategorikan ke dalam dua tipologi, yaitu masalah teknis dan adaptif. Mengaktualisasikan *adaptive leadership* tidaklah mudah, apabila dipetakan, terdapat dua tantangan dari kepemimpinan adaptif, yakni permasalahan yang dihadapi (eksternal) dan keadaan dari dalam diri pemimpin (Internal) (Fridayani, 2021). Nourthouse mengartikan kepemimpinan adaptif sebagai jenis kepemimpinan yang membuat seseorang selalu siap akan perubahan yang terjadi, gaya ini juga mengharuskan pemimpin untuk memberikan arahan bagi pengikutnya untuk senantiasa siap menghadapi tantangan (Hikmatul Magfiroh et al., 2023).

Tranformasi Digital

Menurut (Oktaviani EAsrinurWasono A et al, 2023) mendefinisikan transformasi digital sebagai proses yang bertujuan dalam meningkatkan organisasi tertentu, menghasilkan perubahan signifikan dalam karakteristiknya dengan kombinasi dari teknologi informasi, komputasi, komunikasi dan konektivitas. Sebagai sektor yang lebih siap menghadapi transformasi digital, sektor bisnis memiliki kekuatan, yakni ketersediaan teknologi yang sudah ramah pengguna, berpeluang melakukan efisiensi biaya penyimpanan, efisiensi biaya lainnya dan mendapatkan bonus fleksibilitas dalam bekerja. Namun, transformasi tidak dapat berjalan dengan mulus jika organisasi tidak memiliki fleksibilitas dalam menyambut hal-hal baru yang dapat mengubah organisasi mereka, kesejahteraan karyawan juga berpotensi tidak merata karena hanya bagi karyawan penggerak yang menguasai digitalisasi yang dapat memperoleh porsi pembiayaan yang lebih besar (Amankhwah-Amoah, et al., 2021). Strategi yang dapat dilakukan adalah: bersinergi mengembangkan produk baru terkait transformasi digital (Guzamn-Ortiz, 2020), karena perusahaan yang masuk lebih dahulu, berpotensi siap untuk menghadapi persaingan dan tantangan bau dimasa depan (Yu, et al, 2022).

3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini pada karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Toyota Kota Sukabumi mengenai Kepemimpinan adaptif dan Transformasi digital terhadap Produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan adaptif (X1) dan transformasi digital (X2) dan variabel terikatnya Produktivitas karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di PT. Selamat Lestari mandiri Toyota Kota Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Ali et al., 2022) penelitian kuantitatif dapat bersifat deskriptif, korelasi, dan asosiatif berdasarkan hubungan antar variabelnya

Penelitian ini menetapkan karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Toyota Kota Sukabumi sebanyak 115 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang peneliti ambil dari penelitian ini adalah 115 orang karyawan. Menurut Hardani, dkk (2020) "populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian". Sedangkan menurut (ferdinand, 2020) "Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi".

4. Hasil dan Pembahasan

Results and Discussion is a section that contains all scientific findings obtained as research data. This section is expected to provide a scientific explanation that can logically explain the reason for obtaining those results that are clearly described, complete, detailed, integrated, systematic, and continuous.

The discussion of the research results obtained can be presented in the form of theoretical description, both qualitatively and quantitatively. In practice, this section can be used to compare the results of the research obtained in the current research on the results of the research reported by previous researchers referred to in this study. Scientifically, the results of research obtained in the study may be new findings or improvements, affirmations, or rejection of a scientific phenomenon from previous researchers.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel Kepemimpinan adaptif (X1), Transformasi digital (X2), dan Produktivitas karyawan (Y). Dan menggunakan software SPSS V26 dengan standar perhitungan validitas 0,3 dan reliabilitas 0,5.

Tabel 2. Pengujian Validitas dan Reabilitas

Variabel	Validitas		Reabilitas
	Item	rHitung	
Kepemimpinan adaptif	X1.1	0,669	0,807
	X1.2	0,661	
	X1.3	0,629	
	X1.4	0,741	
	X1.5	0,826	
	X1.6	0,759	
Transformasi digital	X2.1	0,581	0,852
	X2.2	0,648	
	X2.3	0,630	
	X2.4	0,804	
	X2.5	0,705	
	X2.6	0,641	
	X2.7	0,719	
	X2.8	0,665	
	X2.9	0,697	
Produktivitas karyawan	Y.1	0,699	0,858
	Y.2	0,718	
	Y.3	0,759	
	Y.4	0,781	
	Y.5	0,744	
	Y.6	0,532	
	Y.7	0,759	
	Y.8	0,576	
	Y.9	0,642	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator memiliki nilai validitas di atas 0,3 hal tersebut menunjukkan valid dan

nilai reliabilitas pada seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,5 hal tersebut menunjukkan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan beberapa pengujian meliputi: Normalitas, Multikolineritas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Linearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil uji asumsi klasik

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Asumsi klasik	Normalitas	0,05	0,202	Normal
	Multikolinearitas	T : 0,1 VIF : 10	T : 0,408 VIF : 2,448	Tidak terjadi multikolinearitas
	Autokorelasi	Du<Dw<4-Du	(1,699<1,708<1,765)	Tidak terjadi autokorelasi
	Heteroskedastisitas	0,05	X1: 0,018 X2: 0,007	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Linearitas	0,05	X1-Y: 0,018 X2-Y: 0,093	Linear

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada normalitas variabel Kepemimpinan adaptif (X1) dan Transformasi digital (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y) memperoleh hasil nilai 0,202 melebihi standar nilai 0,05 sehingga dapat dinyatakan normal. Pada perhitungan multikolinearitas nilai T 0,408 melebihi 0,1 dan VIF 2,448 kurang dari 10, maka Kepemimpinan adaptif (X1) dan Transformasi digital (X2) tidak memiliki hubungan yang linear. Pada pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Dua lebih kecil dari nilai DW dan lebih kecil dari 4-Du (1,699<1,708<1,765) maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perubahan sampel dari waktu ke waktu. Pada pengujian heteroskedastisitas pada variabel Kepemimpinan adaptif (X1) dan Transformasi digital (X2) terdapat nilai signifikan melebihi standar nilai 0,05 dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini. Pada pengujian linearitas hubungan Kepemimpinan adaptif (X1) terhadap Produktivitas karyawan (Y) dan Transformasi digital (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan tahapan pengujian: (1) koefisien korelasi ganda (2) koefisiensi determinasi (3) Uji f (4) regresi linear berganda (5) hipotesis Uji T hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil analisis data dan uji hipotesis

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	keterangan
Analisis data	Koefesiensi korelasi ganda	0,80-1,000	0,877	Sangat kuat
	Koefesiensi determinasi	Kd 1	0,770	Pengaruh kuat
	Uji simultan (Uji F)	Fhitung>Ftabel	187,429>3.08	Signifikan 0,000

Regresi linear berganda	$Y^*=a+b_1x_1+b_2x_2$	$Y^*=0,640+0,197+0,850$	Nilai konstanta positif
Uji parsial (uji T)	$Thitung > Ttabel$ < 0,05	$X1-Y : 1.858 > 1.288$ $X2-Y : 10.887 > 1.288$ 0,001 0,000	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V26, 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan pada koefesiensi korelasi menghasilkan nilai 0,877 termasuk pada golongan sangat kuat, maka hubungan Kepemimpinan adaptif (X1) dan Transformasi digital (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sangat kuat. Pada uji koefesiensi determinasi nilai Rsquare 0,770 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh antar variabel independen terhadap dependen kuat karena mendekati nilai 1. Pada uji simultan F dapat diketahui bahwa hipoteis ini dapat diterima dan dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel dependen yang di analisis karena F hitung > F tabel (187,429>3.08). Pada perhitungan persamaan regresi linear berganda tanpa variabel Kepemimpinan adaptif (X1) dan variabel Transformasi digital (X2), variabel Produktivitas karyawan (Y) meningkat $Y^*=0,640+0,197+0,850$ apabila Kepemimpinan adaptif (X1) meningkat (1) satuan maka variabel Produktivitas karyawan (Y) meningkat 0,197 apabila variabel Transformasi digital (X2) meningkat maka variabel Produktivitas karyawan (Y) meningkat 0,850. Pada uji T memperoleh nilai Thitung pada Kepemimpinan adaptif (X1) terhadap Produktivitas karyawan (Y) dan Transformasi digital (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y) memiliki Thitung lebih besar dari Ttabel maka H1 dan H2 diterima 187,429>3.08 maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada keseluruhan uji T.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan adaptif dan Transformasi digital dalam meningkatkan Produktivitas karyawan pada PT. Selamat Lestari Mandiri Toyota Kota Sukabumi. Berikut yaitu penjelasan dari yang dilakukan oleh peneliti.

Analisis Kepemimpinan adaptif (X1) Dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan(Y)

Berdasarkan pada hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi. Artinya, hipotesis pertama (H1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan adaptif yang diterapkan oleh manajemen, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan. Kepemimpinan adaptif dalam penelitian ini diukur melalui dua dimensi, yaitu melakukan dengan gesit dan bertanggung jawab. Dari hasil kuesioner, indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kesediaan menanggung konsekuensi dan kepatuhan pada perusahaan, sementara indikator yang terendah adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memandang positif sikap tanggung jawab pemimpin, namun masih ada ruang perbaikan dalam hal pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Produktivitas karyawan dalam penelitian ini diukur dengan tiga dimensi: ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan disiplin kerja. Skor tertinggi ada pada indikator kesalahan dalam pekerjaan, yang mencerminkan bahwa kesalahan kerja cukup diperhatikan sebagai penghambat produktivitas. Sebaliknya, skor terendah ada pada kemampuan menghasilkan ide atau solusi, yang menandakan perlunya peningkatan dalam kreativitas dan inisiatif karyawan. Temuan ini selaras dengan teori Pudjiarti (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adaptif sangat relevan di era digital karena memungkinkan organisasi merespon perubahan secara cepat.

Pemimpin yang adaptif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan kondisi yang berubah, memberikan arahan yang tepat kepada karyawan, dan mendukung pencapaian target kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat hasil dari studi sebelumnya oleh Chairy (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan adaptif secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, hasil ini juga menunjukkan perlunya peningkatan di aspek tertentu, seperti pengambilan keputusan, agar pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap produktivitas dapat lebih optimal.

Pengaruh Transformasi digital (X2) dalam meningkatkan Produktivitas karyawan (Y)

Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar $>$ t-tabel dan nilai signifikansi. Ini berarti hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan transformasi digital di perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Transformasi digital memainkan peran sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, melalui transformasi digital organisasi berusaha untuk memperoleh dan menciptakan pengetahuan yang bermanfaat dan membuatnya tersedia bagi anggota organisasi. Pengetahuan yang tersedia pada waktu dan tempat yang tepat dapat digunakan secara efektif yang pada akhirnya secara positif memengaruhi produktivitas organisasi hal ini sejalan dengan penelitian. Transformasi digital dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu strategy alignment, teknologi, dan digitalisasi.

Indikator dengan skor tertinggi adalah pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memanfaatkan teknologi untuk mendukung efisiensi kerja mereka. Sementara itu, skor terendah terdapat pada indikator kesesuaian sasaran antara tim, individu, dan perusahaan, yang mengindikasikan bahwa masih ada tantangan dalam menyatukan tujuan kerja secara strategis di antara seluruh lini organisasi. Produktivitas karyawan, yang diukur melalui dimensi seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, dan disiplin, menunjukkan bahwa indikator kesalahan dalam pekerjaan, masih menjadi perhatian utama. Artinya, meskipun teknologi telah diadopsi, pelatihan atau pendampingan terhadap penggunaan teknologi masih perlu ditingkatkan agar dapat benar-benar menurunkan tingkat kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas kinerja.

Temuan ini selaras dengan penelitian Nurma Isnawati & Jati Waskito (2024) yang menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, terutama ketika teknologi digunakan untuk meningkatkan kolaborasi dan efisiensi kerja. Selain itu, Firmansyah & Saepuloh (2022) juga menegaskan bahwa literasi digital memainkan peran penting dalam kesuksesan transformasi digital, yang berdampak langsung pada keunggulan bersaing organisasi. Secara keseluruhan, transformasi digital terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, agar dampaknya lebih maksimal, perusahaan perlu memastikan keselarasan strategi digital dengan tujuan individu dan tim, serta memperluas pelatihan digital untuk mengurangi kesenjangan pemahaman teknologi di kalangan karyawan.

5. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai kepemimpinan adaptif dan transformasi digital dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri Toyota Kota Sukabumi, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai

signifikansi. Artinya, semakin tinggi tingkat kepemimpinan adaptif yang diterapkan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Namun, indikator terendah pada variabel ini adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan.

2. Transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, ditunjukkan oleh nilai t -hitung $>$ t -tabel dan signifikansi. Transformasi digital terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas.

Saran Teoritis

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, berikut ini merupakan beberapa saran teoritis sebagai berikut:

1. Saran teoritis berharap untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan dan dapat mengembangkan penelitian di bidang sumber daya manusia sehingga dapat membantu sebagai referensi untuk mengembangkan perusahaan.

Saran Praktis

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, berikut ini merupakan beberapa saran Praktis sebagai berikut:

1. Saran praktis bagi penulis berharap dapat menjadi perbandingan antara teori dan keadaan sebenarnya yang terjadi di perusahaan, khususnya mengenai kepemimpinan adaptif dan transformasi digital dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Saran praktis bagi perusahaan berharap dapat membantu mengembangkan perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia, dilihat dari hasil nilai terkecil pada setiap variabel di harapkan perusahaan lebih memperhatikan karyawan dengan cara mengembangkan kepemimpinan adaptif pada manajemen perusahaan agar terus dikembangkan dan produktivitas karyawan tidak menurun.
3. Saran praktis bagi peneliti selanjutnya berharap dapat memberikan manfaat dan referensi pengetahuan dalam membahas lebih luas mengenai variabel melihat pengaruh terhadap produktivitas karyawan dari faktor-faktor lain. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau etika kerja digital, yang juga dapat memengaruhi produktivitas karyawan di era digital. Disarankan juga untuk melakukan penelitian pada sektor industri yang berbeda agar hasilnya dapat dibandingkan dan memperluas pemahaman tentang pengaruh digitalisasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas tenaga kerja. Peneliti selanjutnya juga di harapkan untuk dapat melakukan penelitian di sektor industri yang berbeda agar dapat memperbanyak referensi.

Daftar Pustaka

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Antonius, P., Harun, S., Paringsih, Tono Wartono, SE., M., Malikal Mulki Octadyla, S. E., Resa Nurmala, S.AB., M. A., Faizal Mulia Z, S.AB., M., Dr. Tetty Sufianty Zafar, MM., CHRM., C. P., Ir. Rachmi Endrasprihatin, M. M., Dr. Ari Riswanto, M.Pd., M., Dona Elvia Desi, SE., M., Dr. Ateng Kusnandar Adisaputra, S.H., M. M., Ni Made Dwi Ariani Mayasari, SE., M., Dr. Salamatul Afiyah, M. S., Fitri Widiastuti, S.E., M. M., Dr. H. Asep Hikmat, M.Si., C.STMI., C. P., Dr. Ir. Dana Budiman, M. S., Dr. Reni Mulyani, S.Si., M. S., Damar Aji Irawan, S.Hum., M. S., & Nurillah Jamil Achmawati Novel, S.AB., M. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Efitra (Ed.); 1st Ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur Di Pati

- Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62–69. <https://doi.org/10.29406/Jpr.V7i1.1797>
- Bahagia, M. (2024). Manajemen Ekstrakurikuler Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(1), 1–9.
- Budianto, A., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Industri Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 76–89.
- Chairy, P. (2022). *Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan*. 5, 406–416.
- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). *Daya Saing : Literasi Digital Dan Transformasi Digital*. 1(3), 237–250.
- Fridayani, J. A. (2021). Kepemimpinan Adaptif Dalam Agilitas Organisasi Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *Modus*, 33(2), 138–149. <https://doi.org/10.24002/Modus.V33i2.4654>
- Hikmatul Magfiroh, Triana Olivia Tahol, Siti Anisah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Of Management And Social Sciences*, 1(3), 118–136. <https://doi.org/10.59031/Jmsc.V1i3.162>
- Ikhsan, I., Enas, E., & Kusniawati, A. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Industri 4.0 Dan Digital 5.0 Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 60–72. <https://doi.org/10.61132/Maeswara.V1i5.167>
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/10.36908/Isbank.V5i2.110>
- M Gumilang Nandy, Z Mulia Faizal, R. M. A. (2022). Analysis Of Work Ethos And Behavior Of Organizational Loyalty To Taman Sari Sukabumi Hotel Employees Performance During The Covid-19 Pandemic. *COSTING:Journal Of Economic, Business And Accounting*, 6(1), 237–245.
- Maliki, B. I., Supryatna, A., Suminar, E., & Bangsa, U. B. (2024). Dampak Kepemimpinan Adaptif Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Sepatu Mas Idaman Sukaraja). *Jurnal Media Akademik*, 2(1), 20.
- Mochamad Raihan Awlia, Sri Suwarsi, & Firman Shakti Firdaus. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di CV Duo Pratama Anugrah Bandung. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 4(1), 485–491. <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V4i1.11168>
- Nahnudin, N., Fauji, A., & Firdaos, R. (2023). Tipe Dan Ide Kepemimpinan Adaptif Terhadap Solusi Konflik Organisasi. *Tadbir Muwahhid*, 7(1), 85–108. <https://doi.org/10.30997/Jtm.V7i1.8127>
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia. *Benefit: Journal Of Bussiness, Economics, And Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.37985/Benefit.V2i1.341>
- Nissa, N. L. F., & Pujiyanto, W. E. (2023). Adaptive Leadership Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Psikologi Capital Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(2), 64–76. <https://doi.org/10.55606/Mri.V2i2.2480>
- Novianti Indah Putri, Yudi Herdiana, Yaya Suharya, & Zen Munawar. (2021). Kajian Empiris Pada Transformasi Bisnis Digital. *ATrabis: Jurnal Administrasi Bisnis (E-Journal)*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.38204/Atrabis.V7i1.600>
- Nurafifah, T. Z., Mulyana, R., & Abdurrahman, L. (2022). *Pengujian Model Pengaruh Tata Kelola TI Terhadap Transformasi Digital Dan Kinerja Bank A*. 4(1), 73–82. <https://doi.org/10.47065/Josh.V4i1.2257>

- Nurma Isnawati, & Jati Waskito. (2024). Pengaruh Transformasi Digital Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2914–2926. <https://doi.org/10.47467/Elmal.V5i4.1805>
- Oktaviani Easrinurwasono A Et Al. (2023). Transformasi Digital Dan Strategi Manajemen. *Jurnal Oikos-Nomos*, 16, 2023.
- Pudjiarti, C. D. W. Dan S. E. (2024). *Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Digital : Mengatasi*. 3(1).
- Putra, M. E. N., Moeins, A., & Kasmir. (2019). *Magma , Volume 4 Nomor 1 Tahun 2019 Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Prima Utama Copyright : Magma 2019 Magma , Volume 4 Nomor 1 Tahun 2019 Copyright : Magma 2019*. 4, 30–35.
- Rumondor, V. W. (2019). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1042–1052.
- Sartini. (2024). *Tantangan Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Pendidikan Di Era Generasi Milenial Sartini, Andriani Chondro, Harun Joko Prayitno, Indri Chairunissa*. 4(2), 98–110.
- Sulastri, S., & Methasari, M. (2025). *Transformasi Digital Dalam Manajemen SDM Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Dan Kepuasan Pegawai*. 4(2), 4034–4048.
- Sutrisno, Ellen R. (2022). Pelaksanaan Sistem Kerja From Home Bagi Aparatur Negara. In *Ebook* (P. 32). <https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=N4yieaaaqbaj&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sutrisno+Produktivitas+Diartikan+Sebagai+Hubungan+Antara+Keluaran+Produk+Atau+Jasa+Dengan+Masukan+Karyawan+Sumber+Daya+Atau+Bahan+Baku+Dan+Uang+&ots=Kryltyrfsb&sig=M3ndxzcbliq4sja>
- Ummah, M. S. (2019). Properties Of Adeabc And Adeijk Efflux Systems Of Acinetobacter Baumannii Compared With Those Of The Acrab-Tolc System Of Escherichia Coli. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://sciteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>
- Yu, Et Al, 2020. (2022). Transformasi Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Pada Sektor Bisnis Dan Pemerintah. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1106–1115. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i2.41388>
- Zulkifli, Budi, H., Hardayu, A. P., & Sagena, U. (2023). Analisis Bibliometrik Transformasi Digital Dalam Fungsional Bisnis: Tinjauan Komprehensif Atas Penelitian Dan Pendekatan Strategis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(03), 249–259. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i03.561>