

Pengaruh Penggunaan AI dan Dukungan Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi

Roza Aulina Hidayat^{1)*}, Jati Waskito²⁾

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

b100210572@student.ums.ac.id^{1)*}, jw271@ums.ac.id²⁾

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Artificial Intelligence (AI) usage and managerial support on work productivity, with employee performance as a mediating variable, focusing on administrative staff at Universitas Muhammadiyah Surakarta. A descriptive quantitative approach was employed, using purposive sampling of 100 respondents from a population of 300 employees. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression and the Sobel test to assess mediation effects. The results indicate that AI usage has a positive and significant effect on work productivity but is not significant in improving employee performance. In contrast, managerial support has a significant effect on both productivity and performance. However, employee performance does not significantly mediate the relationship between AI usage and managerial support on productivity. The study concludes that managerial support plays a crucial role in enhancing both productivity and performance, while AI contributes more directly to work efficiency. These findings offer valuable implications for HR policy development and the implementation of technology in the workplace.

Keywords: Artificial Intelligence, Employee Performance, HRM, Managerial Support, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) dan dukungan manajemen terhadap produktivitas kerja, dengan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi pada karyawan administrasi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sampel purposive sebanyak 100 responden dari populasi 300 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji Sobel untuk mengetahui efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap keduanya. Namun, kinerja karyawan tidak terbukti sebagai mediator yang signifikan antara penggunaan AI dan dukungan manajemen terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan manajerial memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja, sedangkan pemanfaatan AI lebih berperan langsung terhadap efisiensi kerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan kebijakan SDM dan penerapan teknologi dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci: Artificial Intelligence, Dukungan Manajemen, Kinerja Karyawan, Produktivitas Kerja, SDM.

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi selama beberapa dekade terakhir, khususnya akibat dorongan Revolusi Industri 4.0, telah mengakibatkan transformasi besar dalam dunia kerja melalui kehadiran inovasi seperti *Internet of Things* (IoT), Big Data, serta kecerdasan buatan (AI) (Mangifera et al., 2022). Dalam konteks organisasi kontemporer, termasuk institusi pendidikan tinggi, pemanfaatan AI menjadi salah satu strategi sentral dalam upaya peningkatan efisiensi operasional dan produktivitas kerja (Nasir & Murwanti, 2022). Implementasi AI kini meluas pada berbagai sistem, antara lain sistem informasi akademik, analitik sumber daya manusia, chatbot layanan administratif, hingga otomatisasi penjadwalan. Berdasarkan laporan PwC (2020), AI diprediksi akan memberikan kontribusi sebesar USD 15,7 triliun terhadap perekonomian global pada tahun 2030, di mana peningkatan efisiensi tenaga kerja diperkirakan menyumbang hampir separuh dari nilai tersebut (Zaenudin & Riyan, 2024; Praswati & Ningsih, 2024). Fakta ini mencerminkan potensi luar biasa dari AI dalam mendongkrak produktivitas baik di sektor industri maupun pendidikan. Di Indonesia sendiri, sejumlah perguruan tinggi telah mulai mengintegrasikan teknologi AI sebagai respons terhadap tantangan globalisasi dan digitalisasi dalam bidang pendidikan (Isa et al., 2023). Salah satu contoh konkret adalah Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), yang secara aktif mengimplementasikan transformasi digital melalui sistem seperti *e-office*, *e-learning*, serta digitalisasi manajemen kepegawaian. Meskipun demikian, keberhasilan penerapan teknologi berbasis AI tidak hanya bertumpu pada kecanggihan sistem, tetapi juga sangat bergantung pada dukungan dari pihak manajerial dalam bentuk kebijakan strategis, pelatihan intensif, penyediaan infrastruktur, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung inovasi (Hakim et al., 2021). Dukungan semacam ini menjadi faktor penting dalam memastikan tingkat adopsi dan penggunaan teknologi yang maksimal oleh seluruh elemen organisasi. Studi dari Marantika et al. (2024) mengonfirmasi bahwa dukungan manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan institusi dalam menghadapi transformasi digital dan secara bersamaan mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas kerja pegawai.

Meskipun penggunaan AI serta dukungan dari manajemen merupakan dua komponen penting dalam lingkungan organisasi, keduanya tidak secara langsung menentukan tingkat produktivitas tanpa keterlibatan variabel mediasi berupa kinerja karyawan. Kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi, dan menurut perspektif perilaku organisasi, produktivitas hanya dapat tercapai apabila terdapat peningkatan dalam performa individu (Isa et al., 2023). Bahri & SE (2018) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil integratif dari kemampuan, motivasi, serta persepsi terhadap lingkungan kerja. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengulas hubungan antara variabel-variabel tersebut secara terpisah. Sebagai contoh, Amran (2020) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sektor

pemerintahan, sedangkan penelitian oleh Haekal (2016) menemukan adanya hubungan positif antara dukungan manajemen dan produktivitas kerja. Namun, kajian yang menggabungkan ketiga variabel AI, dukungan manajemen, dan kinerja karyawan dalam satu model konseptual dengan pendekatan mediasi masih relatif jarang ditemukan, terutama dalam konteks perguruan tinggi di Indonesia (Mangifera et al., 2022). Keterbatasan ini membuka ruang penelitian lebih lanjut, khususnya mengenai bagaimana interaksi antara penerapan teknologi dan peran manajemen berpengaruh terhadap produktivitas melalui peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara informal dengan sejumlah staf administrasi di Universitas Muhammadiyah Surakarta, ditemukan bahwa pemanfaatan sistem digital belum optimal secara menyeluruh. Kendala yang dihadapi meliputi kurangnya pelatihan teknis, belum maksimalnya sosialisasi terkait perubahan alur kerja, serta tekanan psikologis akibat tuntutan adaptasi terhadap sistem berbasis digital yang dinamis (Praswati & Ningsih, 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi teknologi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana manajemen memberikan dukungan yang memadai dan bagaimana kapasitas kinerja individu dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan investigasi lebih mendalam melalui penelitian yang berjudul: *“Pengaruh Penggunaan Kecerdasan Buatan dan Dukungan Manajerial terhadap Produktivitas Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Muhammadiyah Surakarta)”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi penerapan AI dan peran manajerial terhadap produktivitas kerja, serta mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan memainkan peran mediasi dalam hubungan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel-variabel penelitian secara sistematis dan objektif. Variabel yang dikaji terdiri atas dua variabel independen, yaitu Penggunaan AI (X1) dan Dukungan Manajemen (X2), satu variabel intervensi yakni Kinerja Karyawan (Y1), serta satu variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y2). Penggunaan AI mencerminkan penerapan teknologi kecerdasan buatan dalam mendukung tugas kerja, sedangkan Dukungan Manajemen menggambarkan upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja Karyawan berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan variabel bebas dan terikat, sementara Produktivitas Kerja menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan administrasi Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) sebanyak 300 orang, dengan sampel purposive sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria seperti status sebagai karyawan tetap dan pengalaman menggunakan AI dalam pekerjaan. Data diperoleh melalui kuesioner dan

dokumentasi, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keabsahan instrumen. Analisis dilakukan melalui regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta uji t untuk pengujian parsial, uji Sobel untuk mediasi, dan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan administrasi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang dipilih secara purposive, dengan kriteria aktif bekerja dan terlibat langsung dalam penggunaan sistem berbasis kecerdasan buatan, seperti *e-office*, sistem informasi kepegawaian, dan platform administrasi akademik. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner *online* (Google Form) yang mencakup data demografis, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Mayoritas responden adalah perempuan berusia di bawah 30 tahun, berpendidikan S1/S2, dan memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun. Bagian awal kuesioner digunakan untuk menyaring responden agar hanya mereka yang benar-benar bekerja di bidang administrasi dan terbiasa menggunakan teknologi digital yang dianalisis lebih lanjut. Analisis difokuskan pada pengaruh AI dan dukungan manajerial terhadap produktivitas kerja, dengan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	41	41%
		Perempuan	59	59%
2	Usia	< 25 tahun	21	21%
		25 – 30 tahun	57	57%
		31 – 40 tahun	18	18%
		> 40 tahun	4	4%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	18	18%
		Diploma	21	21%
		Sarjana	52	52%
		Pascasarjana	9	9%
4	Lama Bekerja	< 1 tahun	11	11%
		1 – 3 tahun	16	16%
		4 – 6 tahun	40	40%
		> 6 tahun	33	33%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan data demografis, mayoritas responden adalah perempuan (59%) dengan rentang usia dominan 25–30 tahun (57%), menunjukkan dominasi usia produktif awal yang cenderung lebih adaptif terhadap teknologi. Sebagian besar memiliki pendidikan terakhir Sarjana (52%), mencerminkan tingkat pendidikan yang relatif tinggi di kalangan karyawan administrasi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dari sisi pengalaman kerja, responden terbanyak telah bekerja selama 4–6 tahun (40%), diikuti oleh yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun (33%). Komposisi ini mencerminkan kombinasi antara tenaga kerja muda dan berpendidikan dengan pengalaman kerja yang cukup matang, yang merupakan potensi besar dalam mendukung penerapan sistem berbasis kecerdasan buatan di lingkungan kerja administratif.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif terhadap seluruh variabel menunjukkan bahwa mayoritas karyawan administrasi Universitas Muhammadiyah Surakarta memiliki persepsi yang sangat positif terhadap penggunaan AI, dukungan manajemen, kinerja individu, dan produktivitas kerja mereka. Penggunaan AI dinilai membantu meningkatkan kemandirian, efisiensi, pengambilan keputusan, serta fokus terhadap keahlian khusus, sementara dukungan manajemen dipersepsikan sangat baik dalam hal penghargaan kerja, kenyamanan lingkungan, pengembangan karier, hingga respons terhadap masukan dan keluhan karyawan. Kinerja karyawan juga tercermin dari konsistensi, semangat kerja, serta inisiatif untuk terus mengembangkan diri dan menjaga mutu pekerjaan. Produktivitas kerja mereka pun tinggi, dengan kemampuan untuk tetap menghasilkan pekerjaan berkualitas di bawah tekanan, mengatur prioritas, dan bekerja secara efisien serta mandiri. Secara keseluruhan, persepsi positif terhadap AI dan manajemen yang suportif tampaknya turut mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja berbasis teknologi.

Berdasarkan seluruh analisis deskriptif yang telah disajikan sebelumnya, maka tanggapan responden terhadap variabel Penggunaan AI (X1), Dukungan Manajemen (X2), Kinerja Karyawan (Y1), dan Produktivitas Karyawan (Y2) dapat direkapitulasi dalam bentuk Tabel 2. sebagai berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Keseluruhan Responden

Variabel	Pertanyaan	Skor					Total
Penggunaan AI (X1)	AI membuat saya lebih mandiri dalam bekerja	29	39	11	15	6	370
	Bobot Nilai	145	156	33	30	6	
	AI menambah variasi keterampilan saya	47	41	6	6	0	
	Bobot Nilai	235	164	18	12	0	
	AI mendorong fokus pada keahlian khusus	41	40	8	11	0	

	Bobot Nilai	205	160	24	22	0	411
	AI mempermudah analisis informasi	33	55	10	0	2	
	Bobot Nilai	165	220	30	0	2	417
	AI membantu saya membuat keputusan lebih cepat	44	35	21	0	0	
	Bobot Nilai	220	140	63	0	0	423
	AI membuat pekerjaan saya terasa lebih efisien	45	38	17	0	0	
	Bobot Nilai	225	152	51	0	0	428
	Saya menjadi lebih fokus karena bantuan AI	41	47	12	0	0	
	Bobot Nilai	205	188	36	0	0	429
	Total Skor						2907
	Skor Tertinggi						429
	Skor Terendah						370
	Manajemen menghargai usaha dan kerja keras saya	49	44	5	1	1	
	Bobot Nilai	245	176	15	2	1	439
	Saya nyaman dengan kondisi kerja saat ini	42	47	10	0	1	
	Bobot Nilai	210	188	30	0	1	429
Dukungan Manajemen (X2)	Manajemen mendukung pengembangan karier saya	48	38	10	3	1	
	Bobot Nilai	240	152	30	6	1	429
	Kesejahteraan saya diperhatikan oleh manajemen	37	49	10	2	2	
	Bobot Nilai	185	196	30	4	2	417
	Manajemen terbuka terhadap masukan dari karyawan	47	44	5	3	1	

	Bobot Nilai	235	176	15	6	1	433
	Manajemen menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja	42	46	12	0	0	
	Bobot Nilai	210	184	36	0	0	430
	Manajemen memberikan apresiasi secara terbuka atas kinerja baik	47	40	13	0	0	
	Bobot Nilai	235	160	39	0	0	434
	Manajemen menghargai usaha dan kerja keras saya	44	38	18	0	0	
	Bobot Nilai	220	152	54	0	0	426
	Total Skor						3437
	Skor Tertinggi						439
	Skor Terendah						417
	Saya memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan tugas saya	36	43	8	13	0	
	Bobot Nilai	180	172	24	26	0	402
Kinerja Karyawan (Y1)	Saya dapat meningkatkan hasil kerja saya dari waktu ke waktu	37	51	10	2	0	
	Bobot Nilai	185	204	30	4	0	423
	Saya memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	44	47	6	1	2	
	Bobot Nilai	220	188	18	2	2	430
	Saya secara aktif mengembangkan diri dalam pekerjaan	47	42	11	0	0	
	Bobot Nilai	235	168	33	0	0	436

	Saya menjaga mutu pekerjaan dalam setiap aktivitas kerja	45	46	9	0	0	
	Bobot Nilai	225	184	27	0	0	436
	Saya dapat meningkatkan hasil kerja saya dari waktu ke waktu	43	38	19	0	0	
	Bobot Nilai	215	152	57	0	0	424
	Saya bekerja secara konsisten setiap hari	43	38	19	0	0	
	Bobot Nilai	215	152	57	0	0	424
	Saya mencari cara baru untuk bekerja lebih produktif	40	49	8	2	1	
	Bobot Nilai	200	196	24	4	1	425
	Total Skor						3400
	Skor Tertinggi						436
	Skor Terendah						402
	Saya tetap produktif meskipun menghadapi tekanan kerja	45	44	8	1	2	
	Bobot Nilai	225	176	24	2	2	
	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi	34	61	2	2	1	
	Bobot Nilai	170	244	6	4	1	
Produktivitas Karyawan (Y2)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan	50	41	6	1	2	
	Bobot Nilai	250	164	18	2	2	
	Saya mampu menyusun prioritas kerja dengan baik	44	41	14	0	0	
	Bobot Nilai	220	164	42	0	0	
	Saya menjaga mutu pekerjaan dalam setiap aktivitas kerja	43	42	15	0	0	
	Bobot Nilai	215	168	45	0	0	

Saya menyelesaikan tugas secara efisien dan mandiri	39	50	10	0	0	
Bobot Nilai	195	200	30	0	0	
Total Skor						2569
Skor Tertinggi						436
Skor Terendah						425

Sumber: Data Olahan, 2025

Untuk mengetahui rentang kategori penilaian terhadap setiap variabel, maka dilakukan perhitungan skor maksimal dan minimal berdasarkan jumlah item, jumlah responden, dan skala Likert.

Perhitungan untuk Variabel Penggunaan AI (X1)

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \Sigma \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \Sigma \text{responden} \\ &= 7 \times 5 \times 100 \\ \text{Skor Minimal} &= \Sigma \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \Sigma \text{responden} \\ &= 7 \times 1 \times 100 \\ \text{Rata-Rata} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} \\ &= \frac{3500 - 700}{5} \\ &= 560 \end{aligned}$$

Sehingga kategori penilaian adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Sangat Setuju} &= 2940 - 3500 \\ \text{Setuju} &= 2380 - 2939 \\ \text{Cukup Setuju} &= 1820 - 2379 \\ \text{Tidak Setuju} &= 1260 - 1819 \\ \text{Sangat Tidak Setuju} &= 700 - 1259 \end{aligned}$$

Dengan skor rata-rata sebesar 2,569, variabel Produktivitas Kerja (Y2) tergolong dalam kategori “Setuju”, menandakan bahwa mayoritas responden merasa telah bekerja secara produktif meskipun belum sepenuhnya optimal. Karyawan umumnya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas, dan tetap produktif di bawah tekanan, meski masih diperlukan peningkatan dalam hal efisiensi mandiri dan penentuan prioritas. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas saat ini dapat menjadi dasar bagi peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh, terutama bila didukung oleh sistem kerja yang terstruktur dan manajemen yang responsif. Fokus selanjutnya diarahkan pada variabel Dukungan Manajemen, yang mencakup aspek perhatian, pelatihan, apresiasi, serta dukungan terhadap kenyamanan kerja dan pengembangan karier, yang terbukti berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Perhitungan untuk Variabel Dukungan Manajemen (X2)

$$\text{Skor Maksimal} = \Sigma \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \Sigma \text{responden}$$

$$\begin{aligned}
 &= 8 \times 5 \times 100 \\
 \text{Skor Minimal} &= \Sigma \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \Sigma \text{responden} \\
 &= 8 \times 1 \times 100 \\
 \text{Rata-Rata} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} \\
 &= \frac{4000 - 800}{5} \\
 &= 640
 \end{aligned}$$

Sehingga kategori penilaian adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 3361 - 4000
Setuju	= 2721 - 3360
Cukup Setuju	= 2081 - 2720
Tidak Setuju	= 1441 - 2080
Sangat Tidak Setuju	= 800 - 1440

Berdasarkan hasil perhitungan, total skor variabel Dukungan Manajemen (X2) mencapai 3.437, yang menurut kategori penilaian berada dalam interval 3361–4000 dan tergolong dalam kategori "Sangat Setuju". Artinya, responden menilai bahwa pihak manajemen telah memberikan dukungan yang optimal, mencakup perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, penyediaan pelatihan pengembangan kompetensi, penghargaan atas kinerja, serta keterbukaan terhadap umpan balik. Temuan ini mencerminkan peran aktif manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang berpotensi meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Setelah pembahasan mengenai dukungan manajerial, analisis berikutnya berfokus pada variabel Kinerja Karyawan, yang mencakup aspek kemampuan, konsistensi, motivasi kerja, dan inisiatif pengembangan diri dalam menjalankan tugas. Evaluasi terhadap kinerja ini menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana kontribusi individu mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Perhitungan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \Sigma \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \Sigma \text{responden} \\
 &= 8 \times 5 \times 100 \\
 \text{Skor Minimal} &= \Sigma \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \Sigma \text{responden} \\
 &= 8 \times 1 \times 100 \\
 \text{Rata-Rata} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} \\
 &= \frac{4000 - 800}{5} \\
 &= 640
 \end{aligned}$$

Sehingga kategori penilaian adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 3361 - 4000
Setuju	= 2721 - 3360
Cukup Setuju	= 2081 - 2720
Tidak Setuju	= 1441 - 2080
Sangat Tidak Setuju	= 800 - 1440

Hasil analisis menunjukkan bahwa total skor variabel Kinerja Karyawan (Y1) mencapai 3.489, yang berada dalam kategori "Sangat Setuju" berdasarkan rentang nilai 3361–4000. Ini mencerminkan bahwa responden menilai kinerja mereka berada pada tingkat yang sangat baik. Indikator yang mendukung penilaian ini meliputi kemampuan menjaga produktivitas meski dalam tekanan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga mutu hasil kerja, serta menyusun prioritas secara efisien. Temuan ini mengisyaratkan bahwa mayoritas karyawan mampu menunjukkan performa optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian target organisasi. Setelah menguraikan hasil pada variabel Y1, fokus selanjutnya diarahkan pada variabel Produktivitas Kerja (Y2) yang bertujuan menilai kemampuan responden dalam mempertahankan mutu, kuantitas, dan efektivitas kerja di berbagai situasi.

Perhitungan untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y2)

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \Sigma \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \Sigma \text{responden} \\ &= 6 \times 5 \times 100 \\ \text{Skor Minimal} &= \Sigma \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \Sigma \text{responden} \\ &= 6 \times 1 \times 100 \\ \text{Rata-Rata} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} \\ &= \frac{3500 - 600}{5} \\ &= 480 \end{aligned}$$

Sehingga kategori penilaian adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 2521 - 3000
Setuju	= 2041 - 2520
Cukup Setuju	= 1561 - 2040
Tidak Setuju	= 1081 - 1560
Sangat Tidak Setuju	= 600 - 1080

Berdasarkan hasil analisis, variabel Produktivitas Kerja (Y2) memperoleh skor total 2.569 dari maksimum 3.000, yang masuk dalam kategori "Sangat Setuju" (2.521–3.000). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai produktivitas mereka sangat tinggi, ditandai dengan efisiensi kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Capaian ini juga mencerminkan kepuasan terhadap kondisi kerja dan keyakinan atas pencapaian pribadi. Namun, skor yang belum mencapai nilai maksimum mengisyaratkan masih adanya ruang perbaikan, kemungkinan terkait beban kerja, fasilitas terbatas, atau motivasi jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga aspek positif yang telah terbentuk sambil mengevaluasi hambatan minor guna mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai korelasi di atas 0,4 dan signifikansi sebesar 0,000. Pada variabel Penggunaan AI (X1), seluruh indikator seperti otonomi kerja, variasi keterampilan, spesialisasi, pemrosesan informasi, hingga perilaku kerja inovatif memiliki korelasi di atas 0,5, menandakan bahwa item-item tersebut mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Variabel Dukungan Manajemen (X2) juga menunjukkan validitas yang kuat, dengan korelasi mulai dari 0,450 hingga 0,589, mencakup aspek penghargaan, kenyamanan kerja, pengembangan karier, perhatian terhadap kesejahteraan, dan keterbukaan manajemen. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y1), seluruh indikator seperti produktivitas di bawah tekanan, kualitas dan kuantitas kerja, serta ketepatan waktu juga valid dengan korelasi minimal 0,461. Sementara itu, variabel Produktivitas Kerja (Y2) menunjukkan korelasi antara 0,409 hingga 0,734 pada indikator perilaku pembelian, komitmen terhadap merek, dan rekomendasi, yang berarti seluruh item juga valid. Secara keseluruhan, keempat variabel telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penggunaan AI (X1), Dukungan Manajemen (X2), Kinerja Karyawan (Y1), dan Produktivitas Kerja (Y2)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penggunaan AI	7	0,621	Reliabel
Dukungan Manajemen	8	0,643	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,676	Reliabel
Produktivitas Kerja	6	0,611	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Variabel Penggunaan AI memperoleh nilai 0,621, Dukungan Manajemen sebesar 0,643, Kinerja Karyawan sebesar 0,676, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,611. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel termasuk dalam kategori reliabel, artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas untuk menjamin validitas model regresi. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan signifikansi 0,025 pada model Penggunaan AI dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan, serta 0,020 terhadap Produktivitas Kerja. Meski di bawah 0,05,

distribusi residual secara visual mendekati normal, sehingga asumsi normalitas tetap dianggap terpenuhi. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance 0,681 dan VIF 1,468, yang berada dalam batas aman (Tolerance > 0,10; VIF < 10), menandakan tidak adanya multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa pada model Kinerja Karyawan (Y1), tidak terdapat heteroskedastisitas (sig. 0,987 untuk AI dan 0,296 untuk Dukungan Manajemen). Namun, pada model Produktivitas Kerja (Y2), kedua variabel memiliki signifikansi 0,000 (< 0,05), mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Oleh karena itu, pada model Y2 disarankan dilakukan transformasi data atau metode regresi alternatif untuk mengatasi masalah tersebut dan menjaga akurasi analisis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda terhadap Y1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std, Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14,103	2,855		4,940	0,000		
Penggunaan AI	-0,098	0,093	-0,102	-1,059	0,292	0,681	1,468
Dukungan Manajemen	0,671	0,096	0,674	7,006	0,000	0,681	1,468

Sumber: Olahan Data SPSS 25, 2025

$$Y_1 = 14,103 + -0,098X_1 + 0,671X_2 + e \quad (1)$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, nilai dasar Kinerja Karyawan (Y1) diperkirakan sebesar 14,103 ketika tidak terdapat penggunaan AI (X1) maupun dukungan manajemen (X2), yang menunjukkan adanya tingkat kinerja minimum tanpa pengaruh kedua variabel tersebut. Koefisien regresi untuk variabel penggunaan AI sebesar -0,098 mengindikasikan bahwa peningkatan penggunaan AI justru cenderung menurunkan kinerja karyawan, meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik (p-value > 0,05), sehingga tidak dapat disimpulkan memiliki dampak nyata. Sebaliknya, dukungan manajemen memiliki koefisien positif sebesar 0,671 dengan tingkat signifikansi yang tinggi (p-value < 0,05), yang berarti setiap peningkatan dukungan dari manajemen secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji regresi Berganda dengan Mediasi terhadap Y2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,666	2,077		0,802	0,424		
Penggunaan AI	0,211	0,061	0,264	3,488	0,001	0,673	1,485
Dukungan Manajemen	0,498	0,076	0,601	6,508	0,000	0,452	2,211
Kinerja Karyawan	0,017	0,066	0,021	0,263	0,793	0,612	1,633

Sumber: Olahan Data SPSS 25, 2025

$$Y_2 = 1,666 + 0,211X_1 + 0,498X_2 + 0,017Y_1 + e \quad (2)$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y_2 = 1,666 + 0,211X_1 + 0,498X_2 + 0,017Y_1 + e$, yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja (Y_2) dipengaruhi secara positif oleh penggunaan AI (X_1) dan dukungan manajemen (X_2). Koefisien X_1 sebesar 0,211 mengindikasikan bahwa peningkatan penggunaan AI berdampak pada kenaikan produktivitas, sementara koefisien X_2 sebesar 0,498 menunjukkan bahwa dukungan manajemen memberikan pengaruh yang lebih besar dan signifikan. Sebaliknya, variabel kinerja karyawan (Y_1) tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,793 ($> 0,05$). Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan administrasi lebih banyak dipengaruhi oleh penggunaan AI dan dukungan manajemen dibandingkan oleh kinerja individu.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 6. Hasil Uji Parsial terhadap Y1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14,103	2,855		4,940	0,000		
Penggunaan AI	-0,098	0,093	-0,102	-1,059	0,292	0,681	1,468
Dukungan Manajemen	0,671	0,096	0,674	7,006	0,000	0,681	1,468

Sumber: Olahan Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Penggunaan AI (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,292 ($> 0,05$), sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan penggunaan teknologi kecerdasan buatan tidak secara langsung berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Sebaliknya, variabel Dukungan Manajemen (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai koefisien positif sebesar 0,671, yang berarti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi dukungan manajemen yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial terhadap Y2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,911	1,847		1,034	0,304		
Penggunaan AI	0,210	0,060	0,262	3,496	0,001	0,681	1,468
Dukungan Manajemen	0,509	0,062	0,615	8,212	0,000	0,681	1,468

Sumber: Olahan Data SPSS 25, 2025

Hasil uji parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y2) menunjukkan bahwa Penggunaan AI (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,210. Artinya, semakin tinggi tingkat penggunaan AI, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat. Begitu pula, variabel Dukungan Manajemen (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,509. Dengan demikian, baik penggunaan AI maupun dukungan manajemen secara parsial terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

Uji Moderasi

Tabel 8. Uji Moderasi

Jalur Mediasi	Koef. a	Std. Error a	Koef. B	Std. Error b	Indirect Effect (ab)	Std. Error (Sab)	t hitung	Keterangan
X1 → Y1 → Y2 (Penggunaan AI)	0,268	0,093	0,387	0,074	0,1036	0,0410	2,527	Signifikan (mediasi)

X2 → Y1 →									
Y2	0,614	0,079	0,387	0,074	0,2377	0,0548	4,313	Signifikan	
(Dukungan Manajemen)								(mediasi)	

Perhitungan Sobel Test X1 → Y1 → Y2 :

$$Sab = \sqrt{0,387^2 (0,093^2) + 0,268^2 (0,074^2) + 0,093^2(0,074^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,149769 \cdot 0,008649) + (0,071824 \cdot 0,005476) + (0,008649 \cdot 0,005476)}$$

$$Sab = \sqrt{0,001295 + 0,000393 + 0,000047}$$

$$Sab = \sqrt{0,001735}$$

$$Sab \approx 0,04165$$

Sehingga diperoleh t hitung :

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,1036}{0,0410} = 2,527$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji Sobel, ditemukan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y1) secara signifikan memediasi hubungan antara Penggunaan AI (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y2), dengan nilai t sebesar 2,527 > t tabel 1,990. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pengaruh Penggunaan AI terhadap Produktivitas Kerja terjadi melalui peningkatan Kinerja Karyawan.

Perhitungan Sobel Tes X2 → Y1 → Y2 :

$$Sab = \sqrt{0,387^2 (0,079^2) + 0,614^2 (0,074^2) + 0,079^2(0,074^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,149769 \cdot 0,006241) + (0,377796 \cdot 0,005476) + (0,006241 \cdot 0,005476)}$$

$$Sab = \sqrt{0,000934 + 0,002069 + 0,000034}$$

$$Sab = \sqrt{0,003037}$$

$$Sab \approx 0,0551$$

Sehingga diperoleh t hitung :

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,2377}{0,0551} \approx 4,313$$

Selain itu, Kinerja Karyawan (Y1) juga memediasi secara signifikan hubungan antara Dukungan Manajemen (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y2) dengan nilai t hitung sebesar 4,313 > t tabel 1,990. Ini menunjukkan bahwa Dukungan Manajemen dapat meningkatkan Produktivitas Kerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan Kinerja Karyawan sebagai mediator.

Koefisien Determinasi R² (Determinasi Total)

Tabel 9. Hasil Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793a	0,629	0,618	1,66134

Sumber: Olahan Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,9% variasi dalam produktivitas kerja (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu Penggunaan AI (X1), Dukungan Manajemen (X2), dan Kinerja Karyawan (Y1). Sementara itu, sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,618 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, proporsi variasi yang dapat dijelaskan oleh model tetap tinggi, yaitu sebesar 61,8%. Dengan demikian, model ini memiliki daya jelas (*goodness of fit*) yang cukup baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, namun tidak berdampak signifikan terhadap kinerja individu. Sebaliknya, dukungan manajemen berkontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas. Meski demikian, kinerja tidak terbukti sebagai mediator signifikan antara AI dan dukungan manajemen terhadap produktivitas. Mayoritas responden memiliki persepsi sangat positif terhadap seluruh variabel yang diteliti. Keterbatasan penelitian mencakup cakupan responden yang sempit, penggunaan data subjektif, tidak digunakannya indikator objektif, ketidaksignifikanan variabel mediasi, serta indikasi heteroskedastisitas. Untuk itu, studi selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian, mengintegrasikan data objektif, menambahkan variabel mediasi seperti motivasi atau budaya organisasi, serta menggunakan metode analisis lanjutan dan pendekatan kualitatif. Bagi UMS, penting untuk mengoptimalkan penerapan AI sesuai tugas harian, memperkuat dukungan manajerial dalam pelatihan dan kesejahteraan, meningkatkan pelatihan manajemen waktu, menumbuhkan budaya inovatif, serta memanfaatkan data evaluatif secara berkelanjutan dalam pengambilan keputusan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Agit, A., & Muharram, S. (2024, December). Urgensi Integrasi Artificial Intelligence Dalam Meningkatkan Adaptabilitas Dan Kinerja Bisnis Di Era Digital. *Prosiding Seminar Nasional Amikom Surakarta*, 2, 1506–1519.
- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyan, O. S. J., Ardianto, R., & Norvadewi, N. (2024). Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 589-605.
- Ahmad, L. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 1(1), 42–54.
- Al Faridzi, M. A. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Malang (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Alhosani, S. E. E. S., & Safian, E. E. M. (2024). Framework Of The Mediation Effect Of Artificial Intelligence Usage On The Relationship Between Innovation Factors And Organisational Performance. *International Journal Of Sustainable Construction Engineering And Technology*, 15(2), 175-188.
- Alief, R., & Nurmiati, E. (2022). Penerapan Kecerdasan Buatan Dan Teknologi Informasi Pada Efisiensi Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Masyarakat Informatika*, 13(1), 59–69.
- Amran, A. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah: Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1).
- Arifah, I. D. C., Wijaya, M. I., & Sholihah, S. M. A. (2022). Job Replacement Artificial Intelligence Di Industri Jasa: Tinjauan Pustaka Sistematis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 911–929.
- Arifah, N. (2024). PENGARUH DIGITALISASI TEKNOLOGI CHAT GPT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PT MAGNET SOLUSI INTEGRA (MSI CONSULTING). *Magister*, 210, 012.
- Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen. *Jakad Media Publishing*.
- Cahyo, I. N., & Waskito, J. (2023). Pengaruh e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya). *INFOTECH : Jurnal Informatika & Teknologi*, 4(2), 157–167. <https://doi.org/10.37373/infotech.v4i2.558>

- Data, M. U., Halim, F., & Amanda, A. D. (2024). Women's Leadership And Banking Productivity: Mediating Role Of Artificial Intelligence. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 5(2), 336-353.
- Elmitasari, S., Widyaningrum, M. E., & Qomari, N. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Produktivitas Sebagai Variabel Moderasi Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Indonesian Journal Of Management Science*, 3(1), 43-52.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 94-102.
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 121-126.
- Febrianti, B., Kussudyarsana, K., Setyawan, A. A., Sholahuddin, M., & Maimun, M. H. (2023). The Role of Internship Program and Entrepreneurship Training to Hole Entrepreneur Capability and Startup Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 323–341. <https://doi.org/10.18196/mb.v14i2.19251>
- Gusti, D. P., Azima, F., Saputra, R. G., Ramadhan, R. D., & Laksana, A. (2024). Peran Human Relations Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Inklusif. *Studi Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 1(4), 36-43.
- Haekal, F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Hakim, L., Abdullah, I., & Sa'adah, N. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi: Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–24. <https://doi.org/10.23917/benefit.v6i2.14019>
- Humrah, H., Haeruddin, M. I. W., Hamka, R. A., Tawe, A., & Syahrul, K. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(1), 174-181.
- Ibrahim, A. (2016). Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Operasional Pada Industri Ekstraktif Di Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Isa, M., Mangifera, L., Praswati, A. N., Sina, H. K., Wahyudi, A., Suwondo, A., & Kurniawan, W. (2023). Model Penguatan Kelembagaan Usaha Mikro Dan Kecil Untuk Pengentasan Kemiskinan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 7(1), 108–123. <https://doi.org/10.56945/jkpd.v7i1.221>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.

- Kassa, B. Y., & Worku, E. K. (2025). The Impact Of Artificial Intelligence On Organizational Performance: The Mediating Role Of Employee Productivity. *Journal Of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity*, 100474.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Mangifera, L., Wajdi, F., Amalia, F., & Uswatun Khasah, A. (2022). The Role of Digital Innovation in SMEs: A Financial Performance Perspective. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(2), 157–170. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i2.20184>
- Marantika, J., Adnan, M. F., & Khaidir, A. (2024). Tantangan Psikologis PNS Terhadap Transformasi Birokrasi Digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13283–13294.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(7), 2117–2146.
- Nasir, M., & Murwanti, M. I. (2022). Creating Brand Loyalty for Smartphone Products Based on Brand Image, Brand Trust, and Brand Experience. *International Journal of Current Business and Social Sciences | IJCBSS*, 8(1), 28–41. www.ijcbss.org
- Pandean, R. (2024). Analisis Efek Moderasi Pemanfaatan Artificial Intillegence Pada Pengaruh Kompetensi Dan Moticvasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan= Analysis Of The Moderating Effect Of The Use Of Artificial Intelligence On The Influence Of Competence And Work Motivation On Employee Performance (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Prasetyo, A. Y., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Leader-Member Exchanges, Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 461. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.773>
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh)*. Erlangga.
- Rozali, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Takeda Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 359-372.
- Santoso, J. T. (2023). *Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence)*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sari, Y. M., & Putri, R. (2024). Persepsi Auditor Eksternal Atas Pengaruh Kemudahan Dan Kegunaan Artificial Intelligence Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, 11(2), 256-270.
- Shaikh, F., Afshan, G., Anwar, R. S., Abbas, Z., & Chana, K. A. (2023). Analyzing The Impact Of Artificial Intelligence On Employee Productivity: The Mediating

- Effect Of Knowledge Sharing And Well-Being. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 61(4), 794–820.
- Shaikh, F., Afshan, G., Anwar, R. S., Abbas, Z., & Chana, K. A. (2023). Analyzing The Impact Of Artificial Intelligence On Employee Productivity: The Mediating Effect Of Knowledge Sharing And Well-Being. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 61(4), 794-820.
- Siregar, C. S., Ghalib Suprianto, S. M., & Mahrani, S. W. (2024). HR Tech: Meningkatkan Kinerja SDM Dengan Teknologi Canggih. *Takaza Innovatix Labs*.
- Sonianto, S., Fatoni, F., & Hartono, S. (2024). Dampak Implementasi Artificial Intelligence Terhadap Proses Bisnis Dan Pengambilan Keputusan Di Perusahaan Teknologi. *Technologia: Jurnal Ilmiah*, 15(4), 735-741.
- Susmiati, S., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1).
- Verma, S., & Singh, V. (2022). The Employees' Intention To Work In Artificial Intelligence-Based Hybrid Environments. *IEEE Transactions On Engineering Management*, 71, 3266–3277.
- Weerasinghe, T. (2022). Application Of Artificial Intelligence To Improve Performance Of Public Sector Services With Change Management And Mediating Effect Employee Performance. *Journal Of Management & Science*, 20(2).
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wulandari, A. D., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 102–115.
- Wulandari, S., Ali, H., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Adopsi Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(2).
- Zaenudin, I., & Riyan, A. B. (2024). Perkembangan Kecerdasan Buatan (AI) Dan Dampaknya Pada Dunia Teknologi. *Jurnal Informatika Utama*, 2(2), 128–153.

Zahoor, S., Chaudhry, I. S., Yang, S., & Ren, X. (2025). Artificial Intelligence Application And High-Performance Work Systems In The Manufacturing Sector: A Moderated-Mediating Model. *Artificial Intelligence Review*, 58(1), 1-28.

Zulfikar, H., Saputra, D. R., Maulana, A., Cahyono, Y. A., & Sahara, S. (2023). Peningkatan Efisiensi Operasional Pergudangan Melalui Teknologi Canggih. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 393-402.