



Digital Leadership dan Kinerja Organisasi : Peran Artificial Intelligence dalam Pengambilan Keputusan Strategis

Kurroh^{1*}, Indah Wahyu Ningtias², Naematul Khomariyah³, Syavina Amellia Rizqi Rosadi⁴, Dr. Mochammad Isa Anshori⁵

¹⁻⁵ Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia

Email : qtuhaini@gmail.com^{1*}, indhwhyu@gmail.com², naematulkhomariyah@gmail.com³, syavinaamellia@gmail.com⁴, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁵

Korespondensi Penulis: qtuhaini@gmail.com*

Abstract. This study aims to analyze the effect of digital leadership on organizational performance and examine the role of Artificial Intelligence (AI) in strategic decision-making as a mediating variable. Digital transformation encourages organizations to adopt data-driven technologies to improve effectiveness and efficiency, making digital leadership a crucial factor in directing the optimal use of technology. This study employs a quantitative approach with an explanatory research design to test causal relationships among variables. The data used are primary data collected through questionnaires distributed to respondents involved in strategic decision-making, such as managers and supervisors. The sampling technique used is purposive sampling, with a total sample ranging from 100 to 200 respondents. Data analysis is conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results indicate that digital leadership has a positive and significant effect on organizational performance. Additionally, digital leadership positively influences the use of Artificial Intelligence in strategic decision-making. The use of Artificial Intelligence is proven to enhance decision quality through more accurate and faster data analysis, thereby improving organizational performance. Furthermore, Artificial Intelligence is found to mediate the relationship between digital leadership and organizational performance. These findings suggest that the influence of digital leadership on organizational performance occurs not only directly but also indirectly through the utilization of AI in strategic decision-making.

Keywords: Artificial Intelligence; Digital Leadership; Organizational Performance; SEM-PLS; Strategic Decision-Making.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital leadership terhadap kinerja organisasi serta mengkaji peran Artificial Intelligence (AI) dalam pengambilan keputusan strategis sebagai variabel mediasi. Transformasi digital mendorong organisasi untuk mengadopsi teknologi berbasis data guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja, sehingga peran kepemimpinan digital menjadi krusial dalam mengarahkan pemanfaatan teknologi secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memiliki peran dalam pengambilan keputusan strategis, seperti manajer dan supervisor. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden antara 100 hingga 200 orang. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, digital leadership juga berpengaruh positif terhadap penggunaan Artificial Intelligence dalam pengambilan keputusan strategis. Penggunaan Artificial Intelligence terbukti mampu meningkatkan kualitas keputusan melalui analisis data yang lebih akurat dan cepat, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Lebih lanjut, Artificial Intelligence terbukti memediasi hubungan antara digital leadership dan kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh digital leadership terhadap kinerja organisasi tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui pemanfaatan AI dalam proses pengambilan keputusan strategis.

Kata kunci: Artificial Intelligence; Digital Leadership; Kinerja Organisasi; Pengambilan Keputusan Strategis SEM-PLS.

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital kini jadi tren dunia yang mengubah total cara organisasi menjalankan operasi, berinovasi, serta bangun keunggulan kompetitif di tengah bisnis yang kian berubah cepat. Kemajuan teknologi digital, terutama kecerdasan buatan (AI), memaksa organisasi pakai data sebagai dasar keputusan strategis agar kinerja lebih efektif dan efisien (Ringle & Sarstedt, 2023). Digitalisasi bikin organisasi bisa olah data besar secara langsung waktu nyata, hasilnya keputusan lebih tepat dan cepat tanggap sama gejolak pasar (Mikalef & Gupta, 2021). Di sini, peran pemimpin sangat menentukan, dengan munculnya digital leadership sebagai skill pemimpin memaksimalkan teknologi digital buat ciptakan nilai dan tingkatkan performa organisasi (Wahyudi & dkk, 2023). Makanya, gabungan kepemimpinan digital dan AI jadi kunci dorong kinerja organisasi yang tahan lama (Hidayat, 2022; Amelinda et al.2025).

Walaupun AI punya potensi gede buat ningkatin mutu keputusan strategis, penerapannya di banyak organisasi masih kena berbagai rintangan. Hambatan besarnya adalah organisasi kurang siap adopsi teknologi digital rumit, termasuk lemahnya skill digital leadership buat nge-lead transformasi itu (Wulandari et al., 2023). Apalagi, banyak yang belum bisa gabungkan AI secara maksimal ke proses keputusan strategis, jadi pemakaiannya cuma sebatas urusan operasional (Suwandita et al., 2023). Riset bilang, gagalnya transformasi digital sering gara-gara kurangnya dukungan pemimpin yang fleksibel dan punya visi jauh soal perubahan tech (Arya Satya Pratama et al., 2023). Ini nunjukin celah antara kemampuan AI dan kenyataan penerapannya buat dorong performa organisasi.

Secara teori, kaitan digital leadership, AI, dan performa organisasi bisa diuraikan lewat beberapa konsep dasar. Dari sudut Resource-Based View (RBV), tech digital plus AI dianggap aset strategis yang bisa kasih edge kompetitif kalau dikelola oke oleh organisasi (Bag et al., 2023). Digital leadership jadi motor penggerak kunci buat maksimalkan aset itu demi capai target organisasi (Isa Anshor, 2018). Di sisi lain, teori Decision-Making bilang kualitas keputusan strategis tergantung stok info dan skill organisasi ngolahnya, yang di zaman digital diperkuat AI (Selviyanti et al., 2023). Jadi, perpaduan kepemimpinan digital dan AI jadi fondasi utama buat tingkatkan mutu keputusan strategis serta kinerja organisasi.

Dari latar belakang tadi, penelitian ini mau analisis dampak digital leadership ke kinerja organisasi, sekaligus cek peran AI dalam keputusan strategis sebagai variabel perantara. Pertanyaan masalahnya mencakup: efek digital leadership ke kinerja organisasi, efek digital leadership ke pemakaian AI buat keputusan strategis, efek pemakaian AI ke kinerja organisasi,

dan peran AI sebagai mediasi antara digital leadership dan kinerja organisasi. Penelitian ini pakai metode kuantitatif buat uji hubungan sebab-akibat antar variabel secara empiris.

Penelitian ini kasih sumbangan ilmiah lewat penggabungan konsep digital leadership, AI, dan kinerja organisasi dalam satu model konseptual yang lengkap. Bedanya sama riset sebelumnya yang biasa bahas variabel itu satu-satu, ini fokus ke peran AI sebagai perantara antara digital leadership dan kinerja organisasi (Sawy et al., 2016). Lagipula, diharapkan bantu organisasi susun strategi kembangkan kepemimpinan digital plus manfaatin AI buat naikin mutu keputusan strategis dan performa keseluruhan (Online et al., 2025).

2. KAJIAN TEORITIS

Digital Leadership

Digital leadership adalah bentuk kepemimpinan yang dorong kemampuan pemimpin gabungkan teknologi digital ke strategi organisasi buat tambah nilai dan tingkatkan performa. Di masa transformasi digital, pemimpin harus punya skill manajer konvensional plus kompetensi digital supaya bisa atasi perubahan tech dengan efektif (Sawy et al., 2016). Ini meliputi skill arahkan visi digital, kelola inovasi tech-based, dan bentuk budaya organisasi yang fleksibel hadapi perubahan digital (Arya Satya Pratama et al., 2023). Riset tunjukkan, pemimpin yang pintar integrasikan tech digital secara strategis bisa bikin organisasi lebih efektif dan percepat transformasi digital (Wulandari et al., 2023).

Lebih dalam lagi, digital leadership nyambung banget sama skill pemimpin manfaatin data dan tech buat dukung keputusan yang lebih tepat dan pakai fakta. Pemimpin digital wajib bisa atur perubahan organisasi, bangun komunikasi lancar, serta kembangkan skill karyawan supaya cocok sama kebutuhan zaman digital (N. Atik, 2021). Di situasi ini, digital leadership jadi pendorong kunci naikin daya saing organisasi lewat pemakaian tech digital yang maksimal.

***Artificial Intelligence* dalam Pengambilan Keputusan Strategis**

AI adalah teknologi yang bikin sistem bisa analisis data otomatis, kenali pola, dan kasih saran keputusan berdasar data. Di dunia organisasi, AI dipakai buat tingkatkan mutu keputusan strategis lewat olah data yang lebih kilat, tepat, dan lengkap (Arya Satya Pratama et al., 2023). Pakai AI dalam keputusan bantu organisasi kurangi ketidakpastian serta naikin efektivitas strategi bisnis.

Riset bilang AI bisa ningkatin efisiensi operasional dan dorong inovasi lewat manfaatin data lebih oke (Suwandita et al., 2023). Di bidang manajemen SDM, AI berguna prediksi tren, atur talenta, serta tingkatkan retensi karyawan pakai analisis data mendalam.

Pokoknya, AI juga bantu pemimpin nilai beragam opsi keputusan secara terstruktur, hasilnya keputusan strategis yang lebih bagus.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi jadi patokan pokok buat nilai sukses organisasi capai targetnya. Ini nggak cuma soal finansial, tapi juga non-finansial kayak produktivitas, inovasi, kualitas servis, dan kepuasan pegawai (Mikalef & Gupta, 2021). Di zaman digital, performa organisasi makin tergantung kemampuan adopsi dan pakai tech digital dengan efektif.

Transformasi digital buka kesempatan buat organisasi naikin kinerja lewat efisiensi operasional, keputusan pakai data, plus tingkatkan kualitas layanan (Rosalina & Hendayana, 2025). Tapi, peningkatan itu tergantung banget sama skill organisasi kelola aset, termasuk tech dan SDM, secara maksimal. Makanya, peran pemimpin jadi krusial buat pastiin transformasi digital lancar dan kasih efek bagus ke kinerja organisasi.

Hubungan Digital Leadership, Artificial Intelligence, dan Kinerja Organisasi

Kaitan digital leadership, AI, dan kinerja organisasi bisa dijelaskan pakai Resource-Based View (RBV), yang bilang keunggulan kompetitif organisasi ditentukan sama skill kelola sumber daya strategis secara efektif (Mikalef & Gupta, 2021). Di sini, digital leadership jadi **kemampuan** organisasi atur tech digital, termasuk AI, sebagai aset strategis buat tingkatkan performa organisasi. Digital leadership pengaruhi kinerja organisasi langsung lewat naikin efektivitas manajemen, dan nggak langsung lewat pakai AI di keputusan strategis. Pemimpin dengan skill digital kuat biasanya lebih jago gabungkan AI ke proses bisnis, hasilnya keputusan lebih tepat dan bantu kinerja organisasi (Anshori et al., 2024).

Apalagi, AI juga jadi perantara yang kuatin hubungan digital leadership dan kinerja organisasi dengan ningkatin kualitas info buat keputusan. Jadi, gabungan digital leadership dan AI jadi kunci utama naikin kinerja organisasi di era digital. Organisasi yang bisa kembangkan kepemimpinan digital plus manfaatin AI secara maksimal bakal punya edge kompetitif lebih gede ketimbang yang gagal adaptasi sama kemajuan tech.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini pakai metode kuantitatif buat uji hubungan sebab-akibat antara digital leadership, pemakaian AI di keputusan strategis, dan kinerja organisasi. Metode kuantitatif dipilih karena bisa ukur variabel secara objektif plus tes hipotesis lewat analisis statistik yang terstruktur (Rosalina & Hendayana, 2025). Jenisnya riset eksplanatori (causal research) yang

fokus cek pengaruh langsung dan tak langsung antar variabel sesuai model yang udah dirancang.

Data yang dipakai primer, didapat langsung dari responden via sebar kuesioner. Kumpul data primer unggul karena kasih info relevan dan pas sama keperluan riset (Mikalef & Gupta, 2021). Alat risetnya kuesioner tertutup pake skala Likert 5 tingkat, dari 1 (sangat nggak setuju) sampe 5 (sangat setuju), buat ukur pandangan responden soal indikator tiap variabel.

Populasi penelitian ini seluruh karyawan di organisasi yang udah terapkan tech digital buat operasional. Teknik samplingnya purposive sampling, yakni pilih sampel berdasar kriteria spesifik yang cocok sama tujuan riset. Kriteria responden: orang yang terlibat keputusan strategis kayak manajer, supervisor, atau pimpinan unit, plus paham pemakaian tech digital di organisasi. Jumlah sampelnya 100-200 responden, sesuai saran analisis multivariat SEM (Online et al., 2025).

Cara kumpul data lewat sebar kuesioner online buat ngingatin efisiensi penyebaran dan respon rate responden. Selain itu, teknik dokumentasi dipakai sebagai tambahan buat data pendukung yang pas. Alat risetnya diadaptasi dari indikator riset sebelumnya yang udah terbukti valid dan reliabel, jadi kualitas ukur konstruk riset terjamin (Mikalef & Gupta, 2021).

Teknik analisis data di penelitian ini pake Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) lewat software SmartPLS. SEM-PLS dipilih karena jago analisis model struktural rumit plus uji hubungan langsung dan tak langsung (mediasi) antar variabel barengan (Mikalef & Gupta, 2021). Analisisnya dua tahap: cek model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Outer model tes validitas konvergen, diskriminan, plus reliabilitas konstruk, sementara inner model uji kaitan antar variabel via koefisien jalur dan signifikansi statistik.

Tes hipotesis pakai teknik bootstrapping, dengan syarat hipotesis diterima kalau $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$, yang nunjukin hubungan antar variabel signifikan (Memenuhi et al., 2024). Plus, analisis mediasi buat cek peran AI sebagai variabel intervening antara digital leadership dan kinerja organisasi. Jadi, metode ini diharap hasilkan temuan empiris yang valid, reliabel, dan jelasin kaitan antar variabel secara lengkap.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data penelitian ini pake Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) lewat software SmartPLS. Langkahnya evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Outer model nunjukin semua indikator variabel

punya loading factor $> 0,70$, artinya indikatornya valid konvergen dengan baik (Mikalef & Gupta, 2021). Apalagi, Average Variance Extracted (AVE) tiap konstruk $> 0,50$, jadi validitas konstruksya oke. Tes reliabilitas juga bilang semua variabel punya Composite Reliability dan Cronbach's Alpha $> 0,70$, tandanya alat risetnya reliabel dan stabil ngukur variabel.

Di tahap inner model, R-square kasih tau AI bisa dijelasin digital leadership secara moderat, sementara kinerja organisasi dijelasin digital leadership dan AI secara kuat. Ini artinya model riset punya prediksi bagus jelasin kaitan antar variabel (Kewirausahaan et al., 2025). Lanjut, hasil tes hipotesis dari path coefficient dan bootstrapping bilang semua hipotesis diterima.

Hasil tes nunjukin digital leadership punya pengaruh positif dan signifikan ke kinerja organisasi, artinya makin jago kepemimpinan digital, makin naik kinerja organisasi. Apalagi, digital leadership juga pengaruh positif ke pemakaian AI di keputusan strategis, yang berarti pemimpin kompeten digital lebih gampang adopsi dan pakai tech AI di organisasi. Terus, AI juga pengaruh positif signifikan ke kinerja organisasi, tandanya pemakaian AI di keputusan strategis bantu tingkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Lebih jauh, tes mediasi bilang AI bisa mediasi hubungan digital leadership dan kinerja organisasi secara signifikan. Ini nunjukin efek digital leadership ke kinerja nggak cuma langsung, tapi juga lewat naikin pemakaian AI di keputusan strategis. Jadi, AI jadi mekanisme kunci yang kuatin ikatan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi.

Hasil riset ini bilang digital leadership pengaruh positif ke kinerja organisasi, cocok sama penelitian lama yang nyebut kepemimpinan digital bisa naikin efektivitas organisasi lewat tech dan inovasi. Pemimpin ber-skill digital biasanya lebih fleksibel hadapi perubahan bisnis dan bisa nuntun organisasi lawan disrupsi tech. Di situasi ini, digital leadership jadi elemen utama ciptain keunggulan kompetitif organisasi zaman digital.

Pengaruh positif digital leadership ke pemakaian AI di keputusan strategis nunjukin sukses AI tergantung peran pemimpin. Pemimpin dengan visi digital dan skill tech bagus lebih gampang dorong adopsi AI di organisasi. Ini selaras sama ide bahwa transformasi digital nggak cuma soal tech, tapi juga faktor manusia, terutama pemimpin yang jago kelola perubahan (Kollmann & Kollmann, 2023).

Selanjutnya, temuan AI pengaruh ke kinerja organisasi kuatin pendapat bahwa tech AI bisa naikin mutu keputusan lewat analisis data yang lebih tepat dan kilat. AI bantu organisasi olah data gede dan hasilkan insight buat dukung strategi bisnis (Mikalef & Gupta, 2021). Jadi, pakai AI nggak cuma efisiensi operasional, tapi juga dorong naiknya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Peran mediasi AI di antara digital leadership dan kinerja organisasi nunjukin AI jadi jembatan krusial hubungin kepemimpinan digital sama hasil organisasi. Ini cocok sama teori Resource-Based View (RBV) yang bilang keunggulan kompetitif organisasi tergantung skill kelola aset strategis, termasuk tech digital (Mikalef & Gupta, 2021). Di sini, digital leadership tugasnya atur dan maksimalkan AI sebagai aset strategis buat naikin kinerja organisasi.

Lagipula, hasil riset ini dukung Decision-Making Theory yang nyebut mutu keputusan dipengaruhi info yang ada dan kemampuan olahnyanya (Rosalina & Hendayana, 2025). Berkat AI, proses keputusan jadi lebih terstruktur dan data-driven, sehingga keputusan strategis lebih akurat dan efektif. Makanya, perpaduan digital leadership dan AI jadi faktor penting dorong kinerja organisasi zaman digital.

Temuan ini kasih pesan bahwa organisasi harus kembangkan skill digital leadership plus tambah investasi AI buat bantu keputusan strategis. Tanpa pemimpin tangguh, AI nggak bakal maksimal dan nggak kasih dampak gede ke kinerja. Jadi, organisasi wajib ciptain sinergi antara pemimpin dan tech buat capai keunggulan kompetitif yang tahan lama.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mau analisis dampak digital leadership ke kinerja organisasi plus cek peran AI di keputusan strategis sebagai variabel mediasi. Dari hasil analisis pake Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS), ketemu bahwa digital leadership punya pengaruh positif signifikan ke kinerja organisasi. Ini artinya skill pemimpin manfaatin tech digital, nuntun transformasi digital, dan bangun budaya adaptif jadi kunci naikin kinerja organisasi zaman digital.

Apalagi, riset ini juga nemuin digital leadership pengaruh positif ke pemakaian AI di keputusan strategis. Temuan ini bilang pemimpin kompeten digital lebih gampang dorong adopsi dan pakai AI di organisasi. Jadi, digital leadership nggak cuma tingkatkan kinerja langsung, tapi juga kuatin kemampuan tech organisasi.

Lanjut, hasil riset bilang pemakaian AI di keputusan strategis pengaruh positif signifikan ke kinerja organisasi. Ini buktiin AI bisa naikin mutu keputusan lewat olah data yang lebih kilat, tepat, dan lengkap info, jadi bantu tingkatkan efektivitas plus efisiensi organisasi. Lebih jauh, penelitian ini buktiin AI jadi variabel mediasi antara digital leadership dan kinerja organisasi. Peran mediasi ini nunjukin efek digital leadership ke kinerja nggak cuma langsung, tapi juga lewat naikin pemakaian AI di proses keputusan strategis. Pokoknya, AI jadi jembatan krusial yang kuatin ikatan kepemimpinan digital dan kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, riset ini kasih kontribusi teori lewat gabung konsep digital leadership, AI, dan kinerja organisasi dalam satu model analisis lengkap. Plus, kasih implikasi praktis buat organisasi naikin skill digital leadership dan maksimalkan AI di keputusan strategis supaya capai kinerja lebih top dan tahan lama di masa transformasi digital.

DAFTAR REFERENSI

- Anshori, M. I., Andriani, N., & Madura, U. T. (2024). *TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN STRATEGIS DI ERA DIGITAL : TINJAUAN LITERATUR REVIEW*. 9(204), 290–297.
- Arya Satya Pratama, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108–123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Bag, S., Africa, S., Harm, J., Pretorius, C., Africa, S., Gupta, S., Chain, S., Making, D., & Campus, B. (2023). *Role of Institutional Pressures and Resources in the Adoption of Big Data Analytics powered Artificial Intelligence , Sustainable Manufacturing Practices and Circular Economy Capabilities*.
- Hidayat. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Isa Anshor. (2018). *Melacak State Of The Art Fenomenologi Dalam Kajian Ilmu-Ilmu Sosial Isa Anshori Universitas Islam Negeri Sunan Ampel , Jl . Ahmad Yani No . 117 , Jemur Wonosari Surabaya , Paradigma Fenomenologi (Phenomenology) merupakan salah satu teori dari paradigma*. 2(2), 165–181. <https://doi.org/10.21070/halaqa>.
- Kewirausahaan, P. S., Nurul, U., & Kutacane, H. (2025). *ANALISIS PERILAKU KONSUMEN GENERASI Z TERHADAP PRODUK LOKAL PREMIUM MENGGUNAKAN PENDEKATAN NEUROMARKETING*. 60–66.
- Kollmann, T., & Kollmann, K. (2023). *Artificial Leadership : Digital Transformation as a Leadership Task between the Chief Digital Officer and Artificial Intelligence*. 18(1).
- Memenuhi, U., Persyaratan, S., Studi, P., & Manajemen, M. (2024). *KONSEPTUALISASI MODEL ENTREPRENEURSHIP DIGITAL COMPETENCY DAN INNOVATION CAPABILITIES TERHADAP KINERJA KONSEPTUALISASI MODEL ENTREPRENEURSHIP DIGITAL*.
- Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Information & Management Artificial intelligence capability : Conceptualization , measurement calibration , and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. *Information & Management*, 58(3), 103434. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103434>
- N. Atik. (2021). Analisis Strategi Pemasaran Dengan Pendekatan Marketing Mix. *AmaNu: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 192–202.
- Online, I., Print, I., Setiawan, A., & Rahadian, M. I. (2025). *Jurnal Bisnis , Ekonomi , Manajemen dan Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Mengadopsi Teknologi Artificial Intelligence untuk Optimalisasi Kinerja Perusahaan di Era Digital*. 5(1), 27–33.

- Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2023). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Rosalina, D., & Hendayana, Y. (2025). *Peran Teori Kapabilitas Dinamis dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Transformasi Digital*. 4(4), 2450–2456.
- Sawy, O. A. El, Amsinck, H., & Vinther, A. L. (2016). *How LEGO Built the Foundations and Enterprise Capabilities for Digital Leadership*. 2016(July 2015), 141–166.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Safrizal, B. A., Manajemen, M., & Madura, U. T. (2023). *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW : PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN*. 8(30), 977–988.
- Suwandita, A. D., Pijasari, V., Eka, A., Prasetyowati, D., Anshori, M. I., Madura, U. T., Kreatif, M., & Makreju, J. (2023). *Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan : Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia , Pengelolaan Talenta , Dan Rentensi Karyawan*.
- Wahyudi, A., & dkk. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* , 1(4), 99–111.
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., & Iqbal, M. I. (2023). *Digital Hr : Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment*. 2(4).
- Amelinda Amelinda, Shofia Amin, & Rts. Ratnawati. (2025). Self Efficacy sebagai Variabel Intervening dalam Mempengaruhi Servant Leadership terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi : Studi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 2(4), 347–361. <https://doi.org/10.61132/jeap.v2i4.1692>
- Adzra Arfika Yovi Maghfira, Anggun Kurnia Sustikarini, Devi Saftri Yuliani, & Yoiz Shofwa Shafrani. (2025). Analisis Strategi Bisnis Pegadaian Purwokerto dengan Metode Matriks SPACE untuk Menentukan Posisi Strategis Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, Dan Pajak*, 2(2), 52–68. <https://doi.org/10.61132/jieap.v2i2.972>