



PENGARUH DIGITAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Teguh Prasetyo, Syukron, Muhammad Raditya Firmansyah

Prodi atau Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan buatan dan manajemen sumber daya manusia digital. Seratus karyawan di wilayah Tangerang Selatan diberikan kuesioner sebagai bagian dari prosedur survei kuantitatif. Dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26, regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap instrumen penelitian dianggap sah dan dapat dipercaya. Hasil uji asumsi tradisional menunjukkan bahwa data bersifat heteroskedastik, multikolinear, dan terdistribusi normal. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kecerdasan buatan dan manajemen sumber daya manusia digital meningkatkan kinerja pekerja. Kecerdasan buatan memiliki dampak besar dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan manajemen sumber daya manusia digital memiliki dampak signifikan dengan nilai signifikansi 0,015. Kedua faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan, dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,492 menunjukkan bahwa kecerdasan buatan dan manajemen sumber daya manusia digital menyumbang 49,2% dari variasi kinerja karyawan, dengan faktor-faktor lain di luar penelitian menyumbang sisanya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dan kecerdasan buatan dalam manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas, akurasi data, dan kualitas pengambilan keputusan.

Kata Kunci: Digital Human Resource Management, Artificial Intelligence, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dalam bisnis adalah salah satu dari sekian banyak aspek kehidupan yang telah mengalami transformasi luar

biasa sebagai akibat dari kemajuan teknologi digital. Selain memengaruhi cara bisnis dijalankan, transformasi digital juga memodifikasi cara pengelolaan personel agar lebih

produktif, efisien, dan fleksibel dalam menghadapi perubahan kondisi bisnis (Pratama et al., 2023). Dengan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan manajemen tenaga kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia Digital (DHRM) adalah pendekatan inovatif untuk manajemen sumber daya manusia (Waruwu et al., 2025). Sistem informasi berbasis digital digunakan dalam perekrutan, pelatihan, peninjauan kinerja, dan pengembangan karier karyawan sebagai bagian dari penerapan DHRM (Digital Human Resources Management).

Teknologi Kecerdasan Buatan (AI) telah muncul sebagai komponen kunci dalam membantu operasi manajemen sumber daya manusia seiring dengan kemajuan ini. AI dapat memberikan solusi berbasis data melalui analisis yang cepat dan tepat, memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang lebih baik (K. W. D. Putri et al., 2026). AI digunakan dalam manajemen sumber daya manusia dalam berbagai cara, termasuk penyaringan kandidat otomatis, analisis kinerja karyawan, dan perkiraan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang (D. P. Putri & Rony, 2026). Bisnis dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing di era digital dengan mengintegrasikan DHRM dan AI.

Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja tenaga kerjanya. Kapasitas individu untuk melakukan aktivitas sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, tercermin dalam kinerja yang optimal (Gok et al., 2025). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, perusahaan harus menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang tepat (Witara, 2025). Penerapan DHRM dan AI diharapkan mampu memberikan

kontribusi nyata dalam meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses administrasi, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

Pemanfaatan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai keuntungan, seperti kemudahan akses informasi, transparansi dalam proses kerja, serta peningkatan akurasi data (Fatih, 2025). Sistem digital memungkinkan perusahaan untuk menyimpan dan mengelola data karyawan secara terintegrasi, sehingga memudahkan dalam melakukan evaluasi kinerja (Setiawan & Rahadian, 2025). Selain itu, penggunaan platform digital juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang lebih efektif dan interaktif (Asike et al., 2025). Dengan demikian, DHRM menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang modern dan produktif.

Penerapan Artificial Intelligence memberikan nilai tambah dalam pengelolaan sumber daya manusia. AI mampu mengotomatisasi berbagai tugas administratif yang bersifat rutin, sehingga karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan pemikiran strategis (Arfah & Pramono, 2025). Selain itu, AI juga dapat digunakan untuk menganalisis data kinerja karyawan secara mendalam, sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Budiwidodo & Nugroho, 2026). Dengan adanya dukungan AI, proses evaluasi kinerja menjadi lebih objektif dan berbasis data, sehingga dapat meningkatkan keadilan dalam penilaian.

Meskipun DHRM dan AI memberikan berbagai manfaat, implementasinya dalam organisasi masih menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan teknologi

(Suwandita et al., 2023). Tidak semua karyawan memiliki kemampuan digital yang memadai, sehingga diperlukan pelatihan dan pengembangan kompetensi agar dapat beradaptasi dengan sistem baru. Selain itu, terdapat pula kendala terkait biaya investasi teknologi serta keamanan data yang perlu diperhatikan oleh perusahaan (Muchtar et al., 2025). Oleh karena itu, penerapan DHRM dan AI perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Meluasnya penggunaan teknologi di tempat kerja, penelitian tentang pengaruh kecerdasan buatan dan manajemen sumber daya manusia digital terhadap kinerja karyawan sangatlah penting. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan buatan dan manajemen sumber daya manusia digital. Diharapkan temuan ini akan meningkatkan pemahaman kita tentang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan penerapan teknologi digital dan kecerdasan buatan. Selain itu, bisnis dapat menggunakan data ini sebagai panduan untuk mengembangkan rencana manajemen sumber daya manusia yang lebih kreatif dan sukses. Bisnis dapat memaksimalkan potensi pekerja dan meningkatkan daya saing di era digital dengan mengetahui bagaimana DHRM dan AI memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian mengenai Digital Human Resource Management dan Artificial Intelligence terhadap kinerja karyawan memiliki relevansi yang tinggi dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi. Integrasi antara teknologi digital dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Oleh

karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran DHRM dan AI dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi dunia kerja modern.

KAJIAN LITERATUR

Digital Human Resource Management (DHRM)

Digital Human Resource Management (DHRM) merupakan bentuk transformasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan teknologi digital ke dalam seluruh aktivitas pengelolaan karyawan (Gok et al., 2025). DHRM tidak hanya berfokus pada penggunaan sistem digital, tetapi juga pada perubahan cara organisasi dalam mengelola, mengembangkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien. Dengan adanya DHRM, proses administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual beralih menjadi sistematis dan terkomputerisasi, sehingga mampu meningkatkan kecepatan, ketepatan, serta transparansi dalam pengelolaan data karyawan.

Implementasi DHRM mencakup berbagai aspek, seperti e-recruitment, e-training, e-performance appraisal, serta penggunaan Human Resource Information System (HRIS) (Manunggal et al., 2022). Sistem ini memungkinkan organisasi untuk mengakses data karyawan secara real-time, mempermudah pemantauan kinerja, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, DHRM juga berperan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan melalui platform digital yang memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi. Adapun indikator Digital Human Resource Management meliputi: (1) penggunaan sistem rekrutmen digital, (2) pemanfaatan platform

pelatihan berbasis digital, dan (3) kemudahan akses informasi bagi karyawan.

Artificial Intelligence (AI)

Kecerdasan buatan (AI) adalah teknologi yang meniru kemampuan kognitif manusia dalam analisis data, pengolahan informasi, dan pengambilan keputusan. AI merupakan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam berbagai aktivitas pekerjaan (Khojin et al., 2025). Penggunaan AI memberikan kemudahan dalam mengolah data dalam jumlah besar serta menghasilkan informasi yang relevan untuk mendukung strategi organisasi.

AI diterapkan dalam berbagai aktivitas HR, seperti penyaringan kandidat secara otomatis melalui sistem berbasis algoritma, analisis performa karyawan, hingga prediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan (Budiwidodo & Nugroho, 2026). Dengan kemampuan tersebut, AI mampu mengurangi beban kerja administratif dan memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada tugas yang bersifat strategis. Selain itu, AI juga meningkatkan objektivitas dalam penilaian kinerja karena didasarkan pada data yang terukur (Komala et al., 2025). Indikator Artificial Intelligence dalam penelitian ini meliputi: (1) tingkat otomatisasi pekerjaan, (2) kemampuan analisis data karyawan, (3) akurasi sistem dalam pengambilan keputusan, (4) penggunaan teknologi berbasis AI dalam proses HR, dan (5) efisiensi waktu kerja yang dihasilkan dari penggunaan AI.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan oleh orang-orang saat menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepada mereka. Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung

pada kinerja tenaga kerjanya. Kinerja tinggi menunjukkan bahwa pekerja dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Gok et al., 2025).

Untuk memastikan tingkat pencapaian karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, evaluasi kinerja dilakukan. Selain itu, akuntabilitas, pengendalian diri, dan kemampuan kerja tim semuanya ditunjukkan oleh kinerja yang baik (Purnamasari & Ikhsan, 2026). Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan, organisasi harus memiliki sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Berikut adalah indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini: (1) kualitas hasil kerja; (2) jumlah pekerjaan yang diselesaikan; (3) penyelesaian tugas tepat waktu; dan (4) kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang digunakan sebagai dasar untuk menjawab rumusan masalah penelitian. hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Digital Human Resource Management berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2: Artificial Intelligence berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3: Digital Human Resource Management dan Artificial Intelligence secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menyelidiki dampak kecerdasan buatan (AI) dan manajemen sumber daya manusia digital (DHRM) terhadap kinerja pekerja menggunakan metodologi kuantitatif.

Karena menghasilkan data yang terukur dan memungkinkan pengujian hipotesis statistik, metode kuantitatif dipilih. Tujuan dari studi asosiatif ini adalah untuk memastikan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Tangsel, Tangerang Selatan. Daerah ini dipilih karena sektor bisnisnya berkembang pesat dan penggunaan teknologi digital di wilayah tersebut dalam operasional organisasi. Durasi penelitian disesuaikan untuk memenuhi persyaratan pengolahan dan pengumpulan data.

Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan dari perusahaan yang telah mengintegrasikan teknologi digital ke dalam manajemen sumber daya manusia. Terdapat seratus responden dalam sampel. Pengambilan sampel bertujuan (purposive sampling), yang memilih responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, seperti personel yang telah menggunakan sistem digital dan memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan variabel penelitian, digunakan sebagai strategi pengambilan sampel.

Penelitian ini menggunakan data primer maupun sekunder. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer langsung dari responden. Buku, jurnal akademik, dan sumber relevan lainnya digunakan untuk mengumpulkan data sekunder untuk penelitian ini. Jawaban responden terhadap pernyataan tentang variabel DHRM, AI, dan kinerja karyawan membentuk data yang dikumpulkan. Kuesioner dengan skala Likert digunakan sebagai metode pengumpulan data. Sikap, persepsi, dan evaluasi responden terhadap variabel penelitian diukur menggunakan skala ini. Ada lima cara untuk menanggapi setiap pernyataan dalam kuesioner: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26 digunakan untuk analisis

data dalam penelitian ini. Untuk memastikan alat penelitian sesuai untuk digunakan, uji validitas dan reliabilitas merupakan bagian dari fase analitis. Uji asumsi klasik, termasuk uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, kemudian dilakukan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk pengujian hipotesis guna memastikan bagaimana faktor independen memengaruhi variabel dependen. Selanjutnya, efek parsial ditentukan menggunakan uji t, dampak simultan ditentukan menggunakan uji F, dan kontribusi faktor independen terhadap variabel dependen ditentukan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas

Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen kuesioner dapat menilai variabel secara konsisten dan tepat. Jika nilai r yang dihitung melebihi nilai r tabel, instrumen tersebut dianggap sah; jika nilai Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6, instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan.

Tabel 1 Hasil uji validitas

Variabel	Item	R hitung	Keterangan
R tabel N		0,197 100	
Digital Human Resource Managem ent (X1)	X1.1	0,713	Valid
	X1.2	0,679	Valid
	X1.3	0,564	Valid
	X1.4	0,555	Valid
	X1.5	0,565	Valid
	X1.6	0,457	Valid
	X2.1	0,624	Valid
	X2.2	0,674	Valid
	X2.3	0,640	Valid

Artificial Intelligence (X2)	X2.4	0,475	Valid
	X2.5	0,662	Valid
	X2.6	0,635	Valid
	X2.7	0,644	Valid
	X2.8	0,672	Valid
	X2.9	0,645	Valid
	X2.10	0,617	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,716	Valid
	Y.2	0,337	Valid
	Y.3	0,541	Valid
	Y.4	0,734	Valid
	Y.5	0,769	Valid
	Y.6	0,759	Valid
	Y.7	0,589	Valid
	Y.8	0,646	Valid

Berdasarkan Tabel 1, setiap item dalam variabel Kecerdasan Buatan (X2), Manajemen Sumber Daya Manusia Digital (X1), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *r* terhitung yang lebih tinggi dari nilai *r* tabel sebesar 0,197. Semua item pernyataan tersebut sah dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian, menurut nilai ini.

Hasil uji reliabilitas

Tabel 2 Hasil uji reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Cut off	Keputusan
Digital Human Resource Management (X1)	6	0,605	0,60	Reliabel
Artificial Intelligence (X2)	10	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,788	0,60	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach untuk Kecerdasan Buatan, Kinerja Karyawan, dan

Manajemen Sumber Daya Manusia Digital masing-masing adalah 0,820, 0,605, dan 0,788. Karena semua angka ini lebih tinggi dari persyaratan minimum 0,60, alat penelitian ini dianggap dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Termasuk uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Untuk memastikan data terdistribusi dengan benar, uji normalitas digunakan. Sementara uji heteroskedastisitas memastikan tidak ada varians residual yang tidak konsisten, uji multikolinearitas memastikan tidak ada hubungan signifikan antara variabel independen.

Hasil uji normalitas

Tabel 3 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44365660
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.045
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil uji normalitas pada Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,103, yang lebih tinggi dari 0,05. Angka ini menunjukkan bahwa data tersebut dapat digunakan dalam analisis regresi karena terdistribusi secara teratur.

Hasil uji multikolinearitas

Tabel 4 Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics
Model	Tolerance	VIF

1	Digital Human Resource Management	.559	1.789
	Artificial Intelligence	.559	1.789
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Setiap variabel independen dalam temuan uji multikolinearitas pada Tabel 4 memiliki nilai VIF sebesar 1,789 dan nilai toleransi sebesar 0,559. Tidak ada multikolinearitas dalam model penelitian karena nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.754	1.650		3.488	.001
	Digital Human Resource Management	.086	.079	.143	1.084	.281
	Artificial Intelligence	-.124	.053	-.308	-2.337	.022
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Setiap variabel independen dalam temuan uji multikolinearitas pada Tabel 4 memiliki nilai VIF sebesar 1,789 dan nilai toleransi sebesar 0,559. Tidak ada multikolinearitas dalam model penelitian karena nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Uji Hipotesis

Hasil uji regresi linear berganda

Arah dan kekuatan pengaruh masing-masing variabel independen

terhadap variabel dependen ditentukan melalui analisis ini. Rumus regresi yang digunakan adalah:

Tabel 6 Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.637	2.626		2.147	.034
	Digital Human Resource Management	.311	.126	.239	2.472	.015
	Artificial Intelligence	.454	.084	.520	5.371	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Arah dan kekuatan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan melalui analisis ini. Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Digital Human Resource Management
- X2 = Artificial Intelligence
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien regresi
- e = Error term

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,637 + 0,311X_1 + 0,454X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 5,637 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada angka 5,637 bahkan jika

kecerdasan buatan dan manajemen sumber daya manusia digital diatur ke nol.

- Jika semua faktor lain tetap sama, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,311 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam DHRM, menurut koefisien regresi untuk DHRM, yaitu 0,311.
- Menurut koefisien regresi untuk kecerdasan buatan, yaitu 0,454, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,454 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam AI, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama.

Hasil uji parsial (uji t)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu.

Tabel 7 Hasil uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5.637	2.626		2.147	.034
	Digital Human Resource Management	.311	.126	.239	2.472	.015
	Artificial Intelligence	.454	.084	.520	5.371	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji t adalah sebagai berikut:

- Dengan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$, nilai t yang

dihitung untuk variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Digital adalah 2,472. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia digital.

- Dengan ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel Kecerdasan Buatan memiliki nilai t yang dihitung sebesar 5,371. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kecerdasan buatan.

Hasil uji simultan (uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Digital Human Resource Management dan Artificial Intelligence secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1138.742	2	569.371	47.043	.000 ^b
Residual	1174.018	97	12.103		
Total	2312.760	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Artificial Intelligence, Digital Human Resource Management					

Dengan ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai F yang dihitung adalah 47,043 berdasarkan Tabel 8. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kecerdasan buatan dan manajemen sumber daya manusia digital secara bersamaan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa

besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 9 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.482	3.479
a. Predictors: (Constant), Artificial Intelligence, Digital Human Resource Management				

Menurut Tabel 9, nilai R-square sebesar 0,492 menunjukkan bahwa kecerdasan buatan dan manajemen sumber daya manusia digital menyumbang 49,2% dari varians kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian menyumbang 50,8% sisanya. Angka ini menunjukkan seberapa baik model regresi menjelaskan bagaimana faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen.

Pembahasan

Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh manajemen sumber daya manusia digital. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dapat mempercepat prosedur administratif, meningkatkan akurasi data, dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik, menurut studi sebelumnya (Manunggal et al., 2022). Pekerja yang menggunakan sistem digital memiliki akses informasi yang lebih besar, sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan tugas secara lebih efisien dan sistematis.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa efisiensi kerja meningkat sebagai hasil dari digitalisasi dalam operasi sumber daya manusia (Isnaini, 2026). Kompetensi dan kinerja karyawan meningkat dengan penggunaan e-rekrutmen, e-pelatihan, dan e-evaluasi kinerja. Organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara

lebih efektif dengan sistem terintegrasi, memungkinkan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Artificial Intelligence juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa pemanfaatan AI dalam organisasi mampu meningkatkan efisiensi kerja melalui otomatisasi tugas-tugas rutin (Luh et al., 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam analisis data karyawan membantu organisasi dalam mengidentifikasi potensi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan (Ustha, 2025). Dengan dukungan teknologi AI, proses kerja menjadi lebih cepat dan akurat sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Pengaruh simultan Digital Human Resource Management dan Artificial Intelligence menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa integrasi teknologi digital dan kecerdasan buatan mampu menciptakan sistem kerja yang lebih efisien dan adaptif (Purnamasari & Ikhsan, 2026). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kombinasi antara DHRM dan AI memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan penggunaan salah satu teknologi saja (D. P. Putri & Rony, 2026). Organisasi yang mengintegrasikan kedua teknologi tersebut mampu meningkatkan daya saing serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Analisis data mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh manajemen sumber daya manusia digital. Solusi digital dapat mempercepat

prosedur administratif, meningkatkan produktivitas, dan memudahkan anggota staf untuk memperoleh data yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kecerdasan buatan.

Teknologi AI mengurangi tugas administratif, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan akurasi pemrosesan data. Hal ini memungkinkan pekerja untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas strategis dan produktif, yang menghasilkan hasil terbaik.

Kecerdasan buatan dan manajemen sumber daya manusia digital sama-sama memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pekerja secara bersamaan. Ketika kedua teknologi ini digabungkan, sistem kerja menjadi lebih terorganisir, produktif, dan efisien. Menurut koefisien determinasi, kedua variabel ini menjelaskan 49,2% variasi dalam kinerja karyawan; sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian.

Saran

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan penerapan Digital Human Resource Management secara menyeluruh melalui penguatan sistem informasi sumber daya manusia yang terintegrasi. Perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi digital agar sistem yang diterapkan dapat berjalan secara optimal.

2. Disarankan agar penelitian selanjutnya menyertakan faktor tambahan termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif, penelitian lebih lanjut dapat meningkatkan jumlah responden dan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfah, M., & Pramono, S. A. (2025). Eksplorasi Transformasi Digital dalam MSDM: Dampak Integrasi Artificial Intelligence dan Big Data Analytics terhadap Pengambilan Keputusan Strategis. *Jurnal Minfo Polgan*, 14, 183–192.
- Asike, A., Dinsar, A., & Muslimin, U. (2025). TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL: LITERATURE REVIEW. *JEINSA: Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang*, 4(2), 518–528.
- Budiwidodo, S., & Nugroho, A. Y. (2026). Pengaruh Penerapan Teknologi Artificial Intelligence terhadap Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 04(01), 740–750.
- Fatih, H. M. (2025). Peran Artificial Intelligence Support dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 7878–7887.
- Gok, J., Sinambela, A., Depari, O. A., Katolik, U., & Thomas, S. (2025). Transformasi Digital dalam MSDM: Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kerja Hibrida. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 1250–1254.
- Isnaini, A. R. N. (2026). Peran Keterlibatan Karyawan dalam Memediasi Pengaruh Digital HRM terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Journal of Economic and Business Innovation*, 1(1).
- Khojin, N., Syaifulloh, M., & Setiabudi, U. M. (2025). Inovasi Manajemen Kinerja melalui Penggunaan Artificial Intelligence dalam Penilaian Karyawan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 309–317.
- Komala, E., Widuri, I. L., Adrian, M., Hastini, R. Y., & Hartati, S. (2025). THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE-DRIVEN PERFORMANCE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY: THE MEDIATING ROLE OF JOB CRAFTING IN A MULTI-SECTOR STUDY ACROSS INDONESIA. *Sosioedukasi*, 14(4), 4715–4723.
- Luh, N., Nia, P., Adil, A. S., & Santosa, D. F. (2025). Tinjauan Literatur Sistematis: Pengaruh AI dan HRIS Terhadap Kinerja

Organisasi. *International Journal of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(3), 1843-1851.

Manunggal, N., Santoso, I. T., & Wicaksana, S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 111-120.

Muchtar, F., Zamrudi, Z., & Shaddiq, S. (2025). Transformasi Evaluasi Kinerja Karyawan Berbasis Electronic Human Resource Management (E-HRM) dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Industry 4 . 0. *Jejak Digital*, 1(6), 4599-4611.

Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4).

Purnamasari, F., & Ikhsan, M. (2026). ANALISIS KUALITATIF PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 13, 395-406.

Putri, D. P., & Rony, Z. T. (2026). Praktik HRM Berbasis Artificial Intelligence dan Rekrutmen Inklusif Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik: Systematic Literature Review (SLR). *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 5(67), 67-83.

Putri, K. W. D., Muchdi, F., Naufal, T., Fauzy, M., Habibi, M. A., & Sari, V. N. (2026). PENERAPAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PADA BTN SYARIAH PADANG. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 25(3).

Setiawan, A., & Rahadian, M. I. (2025). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Mengadopsi Teknologi Artificial Intelligence untuk Optimalisasi Kinerja Perusahaan di Era Digital. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 27-33.

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. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(4), 97-111.

Ustha, E. (2025). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Artificial Intelligence Sebagai Variabel Moderasi di PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Wilayah Pekanbaru. *SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), 159-168.

Waruwu, V. I., Marbun, S. N. B., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh Teknologi HRM , Pelatihan Kerja , dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 3929-3936.

Witara, K. (2025). Pengaruh Implementasi Artificial Intelligence dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dan Produktivitas: Systematic Literature Review (SLR). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 122-141.