

Pengaruh digital leadership, management information system, artificial intelligence personal assistance, dan employees' cyberloafing terhadap employee performance

Gadha Septio Mudjiono^{1*}, Fandi Fatoni¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: gadhaseptio.20034@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research discusses employee performance at PT X and analyses the influence of digital leadership, management information systems, artificial intelligence personal assistance, and employees' cyberloafing. The object of this research is the employees of PT X in Surabaya, and the data collection technique used in this research is saturated samples. This study's total number of respondents was 30 people distributing questionnaires directly. This research is included in the quantitative research using data analysis techniques in the form of Structural Equation Modeling on SmartPLS version 4.0.9.6. The research results obtained are that digital leadership has a significant positive effect on employee performance, management information system has a significant positive effect on employee performance, artificial intelligence personal assistance has a significant positive impact on employee performance, and meanwhile, employees' cyberloafing has a significant negative impact on employee performance. Furthermore, the relationship between digital leadership, management information systems, artificial intelligence personal assistance, and employees' cyberloafing has a positive influence on employee performance. This research can be a reference for company leaders in improving employee performance by implementing digital leadership, management information systems, artificial intelligence personal assistance, and employees' cyberloafing for employees of PT X.

Keywords: artificial intelligence personal assistance; digital leadership; employees' cyberloafing; employee performance; management information system.

PENDAHULUAN

Perkembangan kemajuan teknologi saat ini mengharuskan organisasi atau perusahaan harus peka terhadap perubahan yang terjadi baik lingkungan internal maupun eksternal agar dapat bersaing mempertahankan bisnisnya di tengah ketatnya persaingan yang terjadi akibat globalisasi dan arus globalisasi (Hidayat *et al.*, 2023). Globalisasi yang berkembang menyebabkan teknologi informasi juga mengalami pertumbuhan yang pesat sehingga membawa revolusi dalam berbagai aspek kehidupan termasuk perubahan dalam praktik manajemen sumber daya manusia karena perkembangan digitalisasi (Manresa *et al.*, 2021). Digitalisasi merupakan proses transformasi dari sistem atau informasi analog menjadi format digital. Dalam konteks bisnis, digitalisasi melibatkan adopsi teknologi digital untuk mengubah model bisnis, operasional, interaksi pelanggan, karyawan, serta pemangku kepentingan lainnya. Digitalisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, pengalaman pengguna dengan memanfaatkan teknologi seperti kecerdasan buatan, analitik data, dan platform digital (Araujo *et al.*, 2021). Proses ini juga memungkinkan organisasi untuk mengembangkan inovasi, memperluas jangkauan pasar, serta menciptakan nilai baru bagi pelanggan. Meskipun digitalisasi menawarkan banyak manfaat, implementasinya juga memerlukan perubahan budaya, peningkatan keterampilan digital, dan pengelolaan risiko keamanan siber yang tepat. Digitalisasi tidak dapat tercapai tanpa adanya transformasi organisasi, budaya dan perubahan yang menyertainya di dalamnya. Hal tersebut dapat terjadi karena terdapat faktor dorongan dari kepemimpinan digital (Sapta *et al.*, 2023).

Pimpinan yang memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi disebut *digital leadership* (Tulungen *et al.*, 2022). Faktor kunci keberhasilan organisasi selama transformasi digital adalah kepemimpinan (Promsri, 2019). Kepemimpinan digital dapat meningkatkan, membantu kinerja karyawan dan menjadikan karyawan tidak tertinggal dengan perkembangan inovasi dan teknologi

(Martini & Darma, 2023). Gaya kepemimpinan pemimpin digital memberikan pendekatan yang cepat, berpusat pada tim, kooperatif, dan memiliki fokus yang kuat pada inovasi teknologi (Oberer & Erkollar, 2018). Selain *digital leadership* diperlukan juga penerapan dan penggunaan teknologi informasi dalam organisasi yang merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi selama transformasi digital (Promsri, 2019). Sistem informasi komputerisasi mempunyai peranan sangat penting dalam menyediakan informasi dengan baik untuk meningkatkan kinerja (Hidayat *et al.*, 2023). Tujuan dari sistem informasi manajemen ialah untuk menyediakan informasi dalam bidang perencanaan, pengorganisasian, dan operasional bisnis (Arifai *et al.*, 2022).

Sistem informasi manajemen pada penelitian ini adalah aplikasi tata naskah dinas elektronik. Naskah dinas ialah alat komunikasi kedinasan yang dibuat oleh pejabat yang berwenang pada instansi pemerintah, perguruan tinggi negeri, badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan (Febriyani & Hadiprakoso, 2021). Kegiatan dalam administrasi persuratan meliputi kegiatan pengelolaan surat keluar masuk secara elektronik, disposisi surat kepada pejabat/unit terkait, pembuatan konsep naskah dinas seperti surat, nota dinas dalam format elektronik, pengelolaan persediaan blanko naskah seperti kop surat, amplop, formulir dalam bentuk elektronik, pengiriman naskah secara digital kepada pihak terkait, dan pembuatan laporan administrasi persuratan (Pamulasari & Suryana, 2020). Penggunaan aplikasi tata naskah dinas elektronik akan memberikan manfaat seperti dapat hemat energi, kertas, waktu, biaya bahkan meningkatkan kinerja (Kadek *et al.*, 2021).

Artificial intelligence personal assistance menjadi aplikasi teknologi yang telah mengalami peningkatan beberapa tahun terakhir (Dwivedi *et al.*, 2020). *Artificial intelligence personal assistant* ialah program komputer yang dirancang untuk membantu pengguna dalam berbagai tugas sehari-hari. Tujuan utama dari *artificial intelligence personal assistant* adalah untuk menyediakan bantuan yang efisien serta personal kepada pengguna. Dalam konteks organisasi, *artificial intelligence personal assistant* dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta pengambilan keputusan. Misalnya, *chatbot* yang dapat memberikan layanan pelanggan sepanjang waktu, menjawab pertanyaan umum, bahkan memberikan solusi yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan (Kusumawati, 2018).

Teknologi yang berkembang pesat saat ini mengakibatkan meningkatkan penggunaan internet di tempat kerja (Sao *et al.*, 2020). Internet dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Dampak negatif dari internet, misalnya karyawan menggunakan internet saat bekerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, hal tersebut merupakan contoh perilaku *cyberloafing* (Kamila & Muafi, 2023). *Cyberloafing* sebagian besar terjadi pada profesi yang melibatkan jam kerja panjang di depan komputer. Meskipun banyak penelitian yang mengatakan bahwa *cyberloafing* terjadi melalui komputer, namun Sao *et al.* (2020) dalam laporannya mengatakan bahwa *cyberloafing* juga dapat terjadi melalui ponsel dan tablet karena sering merespon panggilan dan pesan yang masuk saat jam kerja, hal ini termasuk dalam lingkup *cyberloafing* (Wu *et al.*, 2020).

Penerapan teknologi yang dilakukan PT X sangatlah baik karena didukung dengan kepemimpinan digital seperti pimpinan yang memahami pentingnya transformasi digital. Fenomena PT X yang menggunakan berbagai teknologi digital dalam mengelola berbagai aspek operasional, hal ini memberikan manfaat membantu karyawan dalam absensi, cuti, penggajian serta *chatbot* yang membantu menjawab pertanyaan keluhan pelanggan melalui *chat online*. Penggunaan teknologi digital tersebut tidak akan berjalan tanpa penggunaan internet yang aktif sehingga membebaskan penggunaan internet pada operasional kerja. Banyak sedikitnya karyawan melakukan aktivitas *cyberloafing* pada saat jam kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *digital leadership, management information system, artificial intelligence personal assistance* dan *employees' cyberloafing* terhadap *employee performance*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Digital Leadership

Digital leadership atau kepemimpinan digital adalah kepemimpinan strategis yang memanfaatkan aset digital perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, hal tersebut mendorong transformasi dalam perusahaan. *Digital leadership* bukan sekadar memperkenalkan penggunaan *e-mail*, *website*, dan media sosial sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari, tetapi yang lebih penting adalah memanfaatkan teknologi digital (Zeike *et al.*, 2019). Gaya kepemimpinan di era digital tidak hanya memahami konsep kepemimpinan namun harus mampu menguasai *soft skill* (keterampilan nonteknis) dan *hard skill* atau keterampilan teknis (Tulungen *et al.*, 2022). Keterampilan *soft skill* (keterampilan nonteknis) sangat dibutuhkan oleh semua orang agar meningkatkan performa dalam bekerja, karena berhubungan dengan kemampuan adaptasi, interaksi, dan mengatur diri sendiri (Rantauwati *et al.*, 2022). *Digital leadership* dapat diukur melalui beberapa indikator yakni *visionary leadership* (kepemimpinan visioner), *digital capabilities* (kemampuan digital), *digital culture* (kebudayaan digital), *communication collaboration* (komunikasi dan kolaborasi), dan *example giver* atau pemberi contoh (Sapta *et al.*, 2023).

Management Information System

Menurut Dewi *et al.* (2022) *management information system* adalah sekumpulan komponen yang saling berhubungan satu sama lain, yang berguna untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi melalui aplikasi berbasis komputer. Sistem dirancang untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber, dan menyajikannya untuk pengambilan keputusan (Hidayat *et al.*, 2023). Tata naskah dinas elektronik termasuk dalam sistem informasi manajemen berbasis web yang dibangun untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang sebelumnya disebabkan oleh digunakannya metode konvensional atau manual dalam pengelolaan surat (Febriyani & Hadiprakoso, 2021). Tata naskah dinas elektronik menurut Muhidin & Winata (2016) adalah produk naskah dinas yang berisikan informasi dan disajikan dalam bentuk digital melalui media elektronik. Naskah dinas elektronik menurut Sedarmayanti (2015) adalah pengelolaan naskah dinas melalui sistem dan diakses menggunakan perangkat elektronik yang terhubung dengan internet. *Management information system* dapat diukur melalui beberapa indikator yakni *effective and efficient* (efektif dan efisien), *data security* (keamanan data), *user friendly* atau ramah pengguna (Sapta *et al.*, 2023).

Artificial Intelligence Personal Assistance

Teknologi *artificial intelligence personal assistance* merupakan hasil pengembangan dari mesin dengan serangkaian proses dan kombinasi algoritma khusus sehingga mampu menjalankan fungsinya menyerupai dengan manusia (Longoni *et al.*, 2019). Menurut Saxena *et al.* (2022) *artificial intelligence personal assistance* didefinisikan sebagai bidang sains dan teknik yang berkaitan dengan pemahaman komputasi tentang apa yang biasa disebut perilaku cerdas. *Artificial intelligence* sebagai replikasi keterampilan manusia dalam sebuah mesin dengan ciri-ciri seperti pembelajaran, persepsi penalaran, dan pemecahan masalah yang rumit untuk membuat pilihan optimal bagi organisasi guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Kusumawati (2018), kemampuan berpikir teknologi *artificial intelligence* merupakan hasil dari pengetahuan yang diinput oleh manusia dan disimulasi proses penalarannya untuk memecahkan masalah. *Artificial intelligence personal assistance* dapat diukur melalui beberapa indikator yakni *find lost data* (menemukan data yang hilang), *provide accurate data* (menyediakan data yang akurat), *help make decisions* (membantu mengambil keputusan), *help with difficult data* (membantu data yang sulit), *protect privacy* (melindungi privasi), *finish the job* (membantu menyelesaikan pekerjaan), *easy to customize* atau mudah untuk disesuaikan (Wijayati *et al.*, 2022).

Employees' Cyberloafing

Menurut Sao *et al.* (2020) *cyberloafing* adalah sebuah terminologi yang dapat digambarkan sebagai tindakan karyawan yang menggunakan internet untuk aktivitas di luar pekerjaan atau penggunaan pribadi selama jam kerja. Perilaku ini merupakan salah satu bentuk penyimpangan di mana tindakan

ini menggambarkan bagaimana seorang karyawan mengakses internet perusahaan yang tujuannya tidak berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan pada jam kerja. Aktivitas *cyberloafing* di tempat kerja dapat mematahkan fokus kognitif karyawan sehingga memerlukan waktu dan tenaga untuk kembali fokus pada pekerjaan utama (Hafizh & Sumadhinata, 2022). Hal ini dapat meningkatkan peluang terjadinya kesalahan kerja (Ross, 2018). Contoh aktivitas *cyberloafing* antara lain aktif di situs media sosial, berbelanja *online*, bermain *game*, menonton video, membaca berita atau blog, mengirim dan menerima email pribadi, mencari pekerjaan, dan lain sebagainya (Sao *et al.*, 2020). *Employees' cyberloafing* dapat diukur meliputi *email activity* (aktivitas email) dan *browsing activity* (aktivitas penjelajahan) (Rahman *et al.* (2022).

Employee Performance

Kinerja merupakan salah satu tolok ukur yang digunakan untuk mengetahui baik tidaknya suatu pekerjaan (Wolor *et al.*, 2020). Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan atau *employee performance* adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atau mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. *Employee performance* dapat diukur melalui beberapa indikator yakni *quantity* (kuantitas), *quality* (kualitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *workplace attendance* (kehadiran ditempat kerja), dan *cooperation* atau kerjasama (Kamila & Muafi, 2023).

Pengaruh antar Variabel

Pengaruh *digital leadership* terhadap *employee performance* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Maheshwari *et al.* (2024) menjelaskan bahwa *digital leadership* yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan, dibuktikan melalui faktor pimpinan yang memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karyawan terkait dengan teknologi digital akan membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hasil penelitian tersebut juga didukung riset yang dilakukan oleh Brata *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* dibuktikan pimpinan yang proaktif dalam mendukung implementasi teknologi digital dengan menyediakan sumber daya yang cukup nantinya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Apabila karyawan mendukung komunikasi yang efektif dari pimpinan mengenai pentingnya teknologi digital dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan maka akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan (Jacobis *et al.*, 2024).

H1: *Digital leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*

Pengaruh *management information system* terhadap *employee performance* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Muchlis & Emilda (2023) menjelaskan bahwa *management information system* (tata naskah dinas elektronik) menyediakan akses yang mudah dan cepat ke informasi yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Dengan sistem ini, karyawan tidak perlu lagi menghabiskan waktu secara manual, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. Hasil penelitian tersebut juga didukung riset yang dilakukan oleh Purba (2021) yang menyatakan bahwa *management information system* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dibuktikan *management information system* mengintegrasikan berbagai jenis data dari berbagai departemen dalam perusahaan ke dalam satu sistem. Hal ini memungkinkan karyawan untuk melihat gambaran yang lebih lengkap dan terpadu tentang operasi perusahaan. Apabila karyawan merasa *management information system* (tata naskah dinas elektronik) dapat mengotomatiskan banyak proses bisnis, seperti pengelolaan inventaris, pemrosesan transaksi, dan pelacakan kinerja, dengan mengurangi pekerjaan manual yang repetitif maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Souhoka & Kriekhoff, 2021).

H2: *Management information system* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*

Pengaruh *artificial intelligence personal assistance* terhadap *employee performance* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Prentice *et al.* (2023) menjelaskan bahwa *artificial intelligence personal assistance* dapat mengotomatiskan tugas-tugas rutin dan administratif yang biasanya memakan waktu, seperti pengelolaan jadwal, pengaturan pertemuan, dan pengarsipan dokumen sehingga meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung riset yang dilakukan oleh Saxena *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *artificial intelligence personal assistance* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dibuktikan *artificial intelligence personal assistance* dapat memberikan akses cepat dan mudah ke informasi yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas. Apabila karyawan merasa *artificial intelligence personal assistance* dapat membantu karyawan dalam mengambil keputusan yang lebih baik atau lebih terinformasi dan membantu mengurangi beban kerja mental karyawan seperti mengantikan layanan percakapan otomatis *chatbot*, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan (Emilisa *et al.*, 2023).

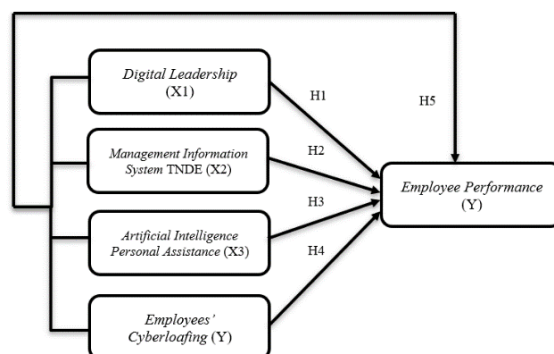
H3: *Artificial intelligence personal assistance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*

Pengaruh *employees' cyberloafing* terhadap *employee performance* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Yulianti & Bagis (2023) menjelaskan bahwa *employees' cyberloafing* dapat menghabiskan waktu karyawan untuk melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti *browsing* internet, media sosial, atau belanja *online*. Ini mengurangi waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, yang dapat mengganggu produktivitas dan efisiensi kerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung riset yang dilakukan oleh Kurnia & Mardiwawan (2023) yang menyatakan bahwa *employees' cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* dibuktikan *cyberloafing* dapat menyebabkan karyawan cenderung kehilangan fokus dan konsentrasi pada tugas-tugas pekerjaan yang sebenarnya. Aktivitas *online* yang tidak terkait dengan pekerjaan dapat mengganggu alur kerja dan menyebabkan penurunan kualitas hasil kerja. Apabila karyawan merasa *employees' cyberloafing* dapat menyebabkan peningkatan stres karena karyawan merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang tertunda atau untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, rasa bersalah akibat melakukan aktivitas tidak produktif juga dapat menyebabkan penurunan kepuasan dan kinerja karyawan (Kamila & Muafi, 2023).

H4: *Employees' cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee performance*

Penelitian yang membahas mengenai hubungan *digital leadership* dan *management information system*, oleh Sapta *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *digital leadership* dan *mangement information system* memiliki hubungan positif dan signifikan. Sedangkan penelitian antara hubungan semua variabel yakni *digital leadership*, *management information system*, *artificial intelligence personal assistance*, dan *employees' cyberloafing* terhadap *employee performance* belum pernah diteliti sebelumnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini membahas hubungan antara variabel yang ditulis hipotesis penelitian sebagai berikut.

H5: *Digital leadership*, *management information system*, *artificial intelligence personal assistance* dan *employees' cyberloafing* bersama-sama berpengaruh positif terhadap *employee performance*.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada karyawan sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT X. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan departemen administrasi yang meliputi *finance, accounting, human capital business partner manager, general services* dan *outsourcing* yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh menggunakan skala likert 1 sampai 5. Menurut Sugiyono (2021) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel pada semua anggota populasi dalam penelitian, hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 30 orang. Pada penelitian ini data yang terkumpul diolah dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi Smartpls 4.0.9.6, tahap analisis data diawali dengan menentukan *outer loading, construct validity, reability* meliputi (*cronbach alpha, composite reliability, average variance extracted*), *discriminant validity* meliputi (*fornell-larcker criterion, heterotrait-monotrait, cross loading*), dan *collinearity statistics*. Tahap selanjutnya adalah dengan menentukan *inner model* yang meliputi analisis *r-square, f-square, q-square*, dan uji kausalitas hipotesis.

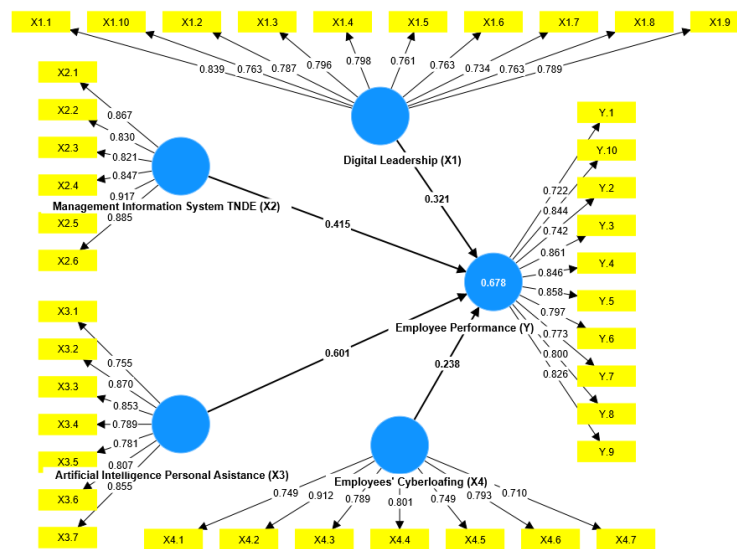
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dengan jumlah total 30 karyawan. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 karyawan (50%) dan perempuan berjumlah 15 karyawan (50%). Responden ber usia <30 tahun berjumlah 3 (10%), usia 31-35 berjumlah 8 (27%), usia 36-40 berjumlah 5 (17%), usia 41-45 berjumlah 5 (17%), dan usia lebih dari 45 tahun dinyatakan paling dominan dengan jumlah 9 (30%). Selanjutnya responden berdasarkan pendidikan terakhir SLTA Sederajat berjumlah 1 (3%), D3 berjumlah 2 (7%), S1 berjumlah 36 (87%) dan S2 berjumlah 1 (3%), lalu berdasarkan statusnya responden yang sudah menikah berjumlah 29 (97%) dan responden yang belum menikah berjumlah 1 (3%). Terakhir berdasarkan lama bekerja <5 tahun berjumlah 2 (3%), lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 9 (30%), dan lama bekerja lebih dari 10 tahun dinyatakan paling dominan dengan jumlah 20 (67%).

Hasil uji *Convergent Validity*

Dalam tahap uji validitas konvergen, pengujian dianggap valid atau lolos jika korelasi nilai setiap indikator mencapai dan melebihi angka 0,7 (Ghozali, 2014). Pada Gambar tersebut merupakan hasil uji *measurement model* guna mengetahui nilai *loading factor* dari pernyataan dalam lima variabel penelitian. Seluruh item pernyataan yang dilampirkan memiliki besaran nilai lebih dari >0,70. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian *digital leadership, management information system, artificial intelligence personal assistance, employees' cyberloafing* dan *employee performance* dinyatakan valid.



Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Hasil Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan saat melakukan pengujian melalui perbandingan nilai AVE di mana terdapat ketidaksesuaian penggunaan atribut yang seharusnya tidak diukur saat menguji satu variabel terhadap variabel lainnya secara teoritis. Sebuah model penelitian dianggap baik jika nilai AVE pada setiap variabelnya lebih dari (0,70) (Ghozali, 2014). Hasil pengujian menunjukkan akar AVE konstruk *digital leadership* sebesar (0,780), *management information system* sebesar (0,862), *artificial intelligence personal assistance* sebesar (0,817), *employees' cyberloafing* sebesar (0,788) dan *employee performance* sebesar (0,808). Rincian hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel 1.
HASIL DISCRIMINANT VALIDITY

Variabel	AIPA	DL	EC	EP	MIS (TNDE)
AIPA	0,817				
DL	0,205	0,780			
EC	0,062	0,013	0,788		
EP	0,622	0,447	-0,186	0,808	
MIS (TNDE)	0,276	0,070	0,159	0,492	0,862

Sumber: Data diolah Smartpls 4.0.9.6 (2024).

Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Keputusan terkait *composite reliability* diambil dengan memeriksa apakah sebuah variabel memiliki nilai *composite reliability* kurang dari 0,7. Jika demikian, ini menandakan bahwa variabel tersebut memiliki korelasi yang rendah antara indikator-indikatornya dan memerlukan pembenahan (Ghozali, 2014). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk *digital leadership* adalah (0,939), *management information system* adalah (0,945), *artificial intelligence personal assistance* adalah (0,933), *employees' cyberloafing* adalah (0,919) dan *employee performance* adalah (0,949). Dapat diketahui dari hasil pengujian *composite reliability* bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Selanjutnya keputusan terkait uji *cronbach's alpha* jika nilai tersebut melebihi angka (0,7), maka variabel tersebut dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas uji, sehingga dapat digunakan dalam penelitian yang sedang dilaksanakan (Garson, 2016). Nilai *cronbach's alpha* setiap variabel pada penelitian ini dari *digital leadership* sebesar (0,929), *management information system* sebesar (0,931),

Gadha Septio Mudjiono & Fandi Fatoni. Pengaruh *digital leadership, management information system, artificial intelligence personal assistance, & employees' cyberloafing* terhadap *employee performance*

artificial intelligence personal assistance sebesar (0,917), *employees' cyberloafing* sebesar (0,913) dan *employee performance* sebesar (0,941). Maka dari itu, dapat dibuktikan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 2.
HASIL UJI CRONBACH'S ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
DL	0,939	0,929
MIS (TNDE)	0,945	0,931
AIPA	0,933	0,917
EC	0,919	0,913
EP	0,949	0,941

Sumber: Data diolah Smartpls 4.0.9.6 (2024).

Hasil Uji R-Square dan Q-Square

Hasil uji *r-square* dikatakan punya pengaruh kuat jika menunjukkan angka di atas 0,6 (Ghozali, 2014). Dalam model penelitian ini uji *r-square* digunakan untuk melihat pengaruh simultan. Nilai *r-square* pada penelitian ini berada di angka 0,678 atau 67,8%. Dengan demikian, variabel *employee performance* dipengaruhi oleh variabel *digital leadership, management information system, artificial intelligence personal assistance* dan *employees' cyberloafing* sebesar 67,8% dalam penelitian ini dan sisanya 32,2% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Selanjutnya *q-square* adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur kualitas prediksi dari model struktural yang dibangun. *Q-square predictive relevance* dari nilai *r-square* dapat menjadi pertimbangan dalam melakukan evaluasi model. Berdasarkan perhitungan *q-square* terbukti hasil *q-square predictive relevance* sebesar (0,406). Hal ini membuktikan bahwa nilai yang dihitung dari perhitungan >0 (no1). sehingga dapat diartikan bahwa variabel bebas mampu untuk memprediksi variabel *employee performance* dengan baik sebesar (41%). Berikut ini perhitungan nilai *q-square*:

$$Q2 = 1 - (1 - r^2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,406)$$

$$Q2 = 0,41 \text{ atau } 41\% \dots\dots\dots(1)$$

Dengan demikian didapat hasil perhitungan yang menyatakan nilai *q-square* sebesar 0,40, sehingga dapat diketahui bahwa model penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan, di mana dikatakan relevan jika nilai lebih besar dari 0 (Ghozali, 2014).

Hasil Uji Kausalitas

Tabel 3 merupakan hasil pengujian yang menunjukkan hubungan pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent baik signifikan maupun tidak. Untuk melihat level signifikan maupun tidak dapat dilihat pada kolom *t-statistics*, di mana pada ketentuannya variabel dikatakan signifikan jika nilai *t-statistics* lebih dari (1,96), sementara pada kolom *p-value* menjadi acuan untuk menentukan variabel tersebut berpengaruh signifikan kearah positif (nilai dibawah 0,050) atau negatif (Ghozali, 2014). Hubungan antar variabel *digital leadership* terhadap *employee performance* memiliki nilai original sampel sebesar 0.328 dengan nilai *p-values* sebesar (0.020<0.05), dan nilai *t-statistic* (2.326>1.96) sehingga, *digital leadersip* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* oleh karena itu, H1 diterima. Selanjutnya *management information system* terhadap *employee performance* memiliki nilai original sampel sebesar (0.384) dengan nilai *p-values* sebesar (0.004<0,05), dan nilai *t-statistic* (2,849>1,96). Hal ini menunjukkan bahwa *management information system* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*, oleh karena itu, H2

diterima. Selanjutnya *artificial intelligence personal assistance* terhadap *employee performance* memiliki nilai original sampel sebesar (0,466) dengan nilai *p-values* sebesar ($0,001 < 0,05$), dan nilai *t-statistic* ($3,320 > 1,96$), oleh karena itu, *artificial intelligence personal assistance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*, H3 diterima. Terakhir *employees' cyberloafing* terhadap *employee performance* memiliki nilai original sampel sebesar (-0.280) dengan nilai *p-values* sebesar ($0,079 > 0,05$), dan nilai *t-statistic* ($1,754 > 1,96$). hal ini menunjukkan bahwa *employees' cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, oleh karena itu, H4 ditolak.

Tabel 3.
HASIL UJI KAUSALITAS

Hubungan antar Variabel	Orininal Sample	P-Value	T-Statistics	Signifikansi	Hipotesis	Ket
Digital leadership → Employee performance	0,328	0,020	2,326	> 1.96 (Positif Signifikan)	H1	Hipotesis diterima
Management information system (tnde) → Employee performance	0,384	0,004	2,849	> 1.96 (Positif Signifikan)	H2	Hipotesis diterima
Artificial intelligence personal assistance → Employee performance	0,466	0,001	3,320	> 1.96 (Positif Signifikan)	H3	Hipotesis diterima
Employees' cyberloafing → Employee performance	-0,280	0,079	1,754	< 1.96 (Negatif Signifikan)	H4	Hipotesis ditolak

Sumber: Data diolah Smartpls 4.0.9.6 (2024).

Pengaruh Digital Leadership terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *digital leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, semakin baik kepemimpinan digital akan meningkatkan kinerja karyawan PT X. Kinerja karyawan meningkat ketika pimpinan perusahaan mampu memanfaatkan teknologi digital, mengembangkan kompetensi digital tim, bahkan mengarahkan penggunaan teknologi untuk mendukung pekerjaan. *Digital leadership* mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan juga akan merasa lebih terbantu, terarah, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini akan mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, efektivitas kerja karyawan, dampaknya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi dan meningkat. Penelitian ini sependapat dengan Maheswari *et al.* (2024), Jacobis *et al.* (2024), dan Paulina (2023), yang menyatakan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Pimpinan yang proaktif dalam mendukung implementasi teknologi digital dengan menyediakan sumber daya yang cukup nantinya akan menciptakan lingkungan kerja kondusif dan kinerja karyawan akan meningkat (Brata *et al.*, 2022).

Pengaruh Management Information System terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *management information system* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, semakin baik penggunaan sistem informasi manajemen maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT X. *Management information system* mampu meningkatkan efisiensi operasional. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang mampu mengoptimalkan penggunaan *management information system* akan dapat meningkatkan *employee performance* dikarenakan efisiensi waktu dan proses yang memungkinkan karyawan untuk mengotomasikan banyak tugas di mana sebelumnya dilakukan secara manual, selanjutnya dapat menghemat waktu, mengurangi kesalahan manusia, bahkan dapat menghemat biaya kertas. Berdasarkan hasil kuisioner dapat dijelaskan variabel *management information system* mendapatkan hasil yang tinggi. Secara keseluruhan responden menyatakan indikator dari *management information system* dan *employee performance* pada PT X ialah positif dan signifikan. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muchlis &

Gadha Septio Mudjiono & Fandi Fatoni. Pengaruh *digital leadership, management information system, artificial intelligence personal assistance, & employees' cyberloafing* terhadap *employee performance*

Emilda (2023), Purba (2021), dan Souhoka & Kriekhof (2021), yang menjelaskan bahwa *management information system* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Artificial Intelligence Personal Assistance* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *artificial intelligence personal assistance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, semakin baik penggunaan asisten pribadi kecerdasan buatan akan meningkatkan kinerja karyawan PT X. *Artificial intelligence personal assistance* dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan efisiensi, kualitas layanan, menyelesaikan tugas harian, mengelola informasi, serta membuat keputusan dengan cepat. *Artificial intelligence personal assistance* juga mampu meningkatkan efisiensi operasional, hal ini dapat mengurangi beban dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengoptimalkan penggunaan *artificial intelligence personal assistance* akan dapat meningkatkan kinerjanya dikarenakan efisiensi waktu yang digunakan dalam menyelesaikan banyak tugas secara otomatis sehingga dapat menghemat waktu serta mengurangi kesalahan manusia. Didukung dengan penelitian terdahulu Yunita *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *artificial intelligence personal assistance* membantu mengurangi beban kerja karyawan contohnya menggantikan layanan percakapan otomatis (*chatbot*) yang menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prentice *et al.* (2023), Saxena *et al.* (2022), dan Emilisa *et al.* (2023) yang menyatakan *artificial intelligence personal assistance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Employees' Cyberloafing* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *employees' cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, semakin sering *cyberloafing* terjadi pada PT X mengakibatkan kinerja karyawan menurun. *Cyberloafing* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan PT X dikarenakan perilaku ini mencakup menjelajahi media sosial, menonton video tidak terkait pekerjaan, dan bermain *game online* selama jam kerja. Kenaikan dalam *cyberloafing* dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kinerja, fokus kerja, waktu yang terbuang, serta dampak negatif lainnya pada kinerja karyawan serta efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan yang tepat untuk mencegah *cyberloafing* agar kinerja dan efektivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal tersebut sejalan dengan Yulianti & Bagis (2023) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* dapat menghabiskan waktu karyawan untuk melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti *browsing* internet, media sosial, atau belanja *online*. Hal ini mengurangi waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, yang dapat mengganggu produktivitas bahkan efisiensi kerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kamila & Muafi, (2023), dan Kurnia & Mardawan (2023) yang menyatakan bahwa *employees' cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Digital Leadership, Management Information System, Artificial Intelligence Personal Assistance, Employees' Cyberloafing* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *employee performance* dipengaruhi oleh variabel *digital leadership, management information system, artificial intelligence personal assistance* dan *employees' cyberloafing* secara stimulan berpengaruh secara positif. Temuan tersebut sesuai dengan observasi penelitian yakni kepemimpinan digital yang baik di PT X, mendorong penggunaan teknologi digital. Pemimpin yang memegang transformasi digital dapat memberdayakan karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Penerapan *management information system* yang efisien serta terintegrasi dengan baik di PT X dapat membantu karyawan dalam mengakses informasi yang dibutuhkan, berkoordinasi dengan lebih baik dan mewujudkan konsep *paperless office* yang ramah lingkungan. Penggunaan *artificial intelligence personal assistance* di PT X membantu karyawan dalam mengerjakan tugas harian bahkan meningkatkan produktivitas. Sementara itu, jika dapat dikendalikan dengan baik *cyberloafing* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena adanya tingkat *cyberloafing* yang terkendali, sehingga dapat membantu karyawan mengurangi stres, meningkatkan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan studi mengenai pengaruh *digital leadership*, *management information system*, *artificial intelligence personal assistance*, *employees' cyberloafing* terhadap *employee performance* pada karyawan PT X, maka *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan kepemimpinan digital yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Management information system* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan penggunaan manajemen informasi sistem yang tinggi dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. *Artificial intelligence personal assistance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan semakin baik karyawan dengan kemampuan dalam menjalankan *artificial intelligence personal assistance* pada pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. *Employees' cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan *cyberloafing* yang tinggi dapat memberikan dampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Setelah melakukan studi dan peninjauan variabel yang diteliti, adapun beberapa saran yang diberikan untuk perusahaan seperti lebih memperhatikan terkait peningkatan kompetensi pemimpin dalam aspek *digital leadership*. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, atau program pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada keterampilan digital sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja disarankan untuk lebih memperhatikan masalah kompetensi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas, menggunakan internet dengan bijak, dan menggunakan berbagai teknologi digital perusahaan. Serta disarankan untuk lebih meningkatkan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah faktor yang memengaruhi kinerja terdapat empat konstruk yaitu *digital leadership*, *management information system*, *artificial intelligence personal assistance*, dan *employees' cyberloafing*. Sedangkan masih banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengeksplor lagi variabel-variabel yang memengaruhi kinerja. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan terkait kinerja dengan sektor yang berbeda dan untuk sampel yang digunakan dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Araujo, L. M. de, Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 5–16. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v2i1.18>
- Arifai, M., Haris, A., Yasir, Y., Kurra, S. D., Hardiyanti, H., & Violin, V. (2022). Influence Leadership, Competence and Motivation To Performance Employee Service Health Regency Bay Bintuni West Papua Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 9(2), 305. <https://doi.org/10.26858/ja.v9i2.36789>
- Brata, J. T., Nashar, A., Suyuti, & Manan, L. O. A. (2022). The Role of e-Leadership, Career Development and Loyalty on Employee Performance. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 202–218.
- Dewi, S., Hermanto, H., & Warlina, L. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen (Sim), Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 381–392. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.473>
- Dwivedi, Y. K., Hughes, D. L., Coombs, C., Constantiou, I., Duan, Y., Edwards, J. S., Gupta, B., Lal, B., Misra, S., Prashant, P., Raman, R., Rana, N. P., Sharma, S. K., & Upadhyay, N. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on information management research and practice:

Gadha Septio Mudjiono & Fandi Fatoni. Pengaruh *digital leadership, management information system, artificial intelligence personal assistance, & employees' cyberloafing* terhadap *employee performance*

Transforming education, work and life. *International Journal of Information Management*, 55, 102211. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102211>

Emilisa, N., Istiqomah, N., & Adiwijaya, E. P. (2023). Pengaruh Job Satisfaction, Perception Corporate Social Responsibility, Organizational Trust, Artificial Intelligence terhadap Employee Performance Karyawan RS An-Nisa Group Tangerang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1090–1104. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.4232>

Febriyani, N. A. K., & Hadiprakoso, R. B. (2021). Rancang Bangun Aplikasi Naskah Dinas Elektronik Berbasis Web Menggunakan WDLC. *Ultima InfoSys : Jurnal Ilmu Sistem Informasi*, 43–51. <https://doi.org/10.31937/si.v12i1.1747>

Garson, D. G. (2016). *Partial Least Squares : Regression & Structural Equation Models*. Statistical Publishing Associates.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafizh, L. B., & Sumadhinata, Y. E. (2022). Effectiveness of self-control and cyberloafing on employee performance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2295–2302. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2929>

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hidayat, F., Sumantri, S., Rumengan, A. E., Wibisono, C., & Khaddafi, M. (2023). The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 2(2), 61–68. <https://doi.org/10.56225/ijassh.v2i2.204>

Jacobis, R. P., Sularso, R. A., Suroso, I., & Utami, E. S. (2024). The effect of e-leadership on employee performance: the mediating role of elasticity workplace. *International Journal of Procurement Management*, 19(1), 21–36. <https://doi.org/10.1504/IJPM.2024.135139>

Kadek, N. P. P., Togaranta, R. G., & Putu, A. A. O. S. (2021). Pemanfaatan Aplikasi Tata Naskah Dinas Elektronik (Tnde) Di Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 1(1), 1–11.

Kamila, M. N., & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2272>

Kurnia, S. N., & Mardiawan, O. (2023). Hubungan Antara Employee Engagement dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Y dan Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 109–116. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2753>

Kusumawati, R. (2018). Kecerdasan Buatan Manusia (Artificial Intelligence); Teknologi Impian Masa Depan. *ULUL ALBAB Jurnal Studi Islam*, 9(2), 257–274. <https://doi.org/10.18860/ua.v9i2.6218>

Longoni, C., Bonezzi, A., & Morewedge, C. K. (2019). Resistance to Medical Artificial Intelligence. *Journal of Consumer Research*, 46(4), 629–650. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucz013>

Maheshwari, G., Clarke, S., Nguyen, Q.-A. N., McClelland, R., & Kunte, M. (2024). Effect of E-leadership on employees' outcomes in the higher education sector during COVID-19 and

- beyond: A case study from Vietnam. *Educational Management Administration & Leadership*.
<https://doi.org/10.1177/17411432231222715>
- Manresa, A., Bikfalvi, A., & Simon, A. (2021). Investigating the impact of new technologies and organizational practices on operational performance: evidence from Spanish manufacturing companies. *Central European Journal of Operations Research*, 29(4), 1317–1327. <https://doi.org/10.1007/s10100-020-00692-8>
- Martini, L. A., & Darma, G. S. (2023). Menakar Peran Digital Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 9(1), 115. <https://doi.org/10.32884/ideas.v9i1.796>
- Muchlis, W. D. P., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Penggunaan Surat Naskah Dinas Elektronik terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Kendari. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(2), 71–79. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i2.1202>
- Muhidin, S. A., & Winata, H. (2016). *Manajemen Kearsipan*. CV. Pustaka Setia.
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404–412. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332>
- Pamulasari, W., & Suryana, N. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Manajemen Surat Berbasis Web Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi. *ENSAINS JOURNAL*, 3(1), 34. <https://doi.org/10.31848/ensains.v3i1.367>
- Prentice, C., Wong, I. A., & Lin, Z. (CJ). (2023). Artificial intelligence as a boundary-crossing object for employee engagement and performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 73, 103376. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103376>
- Promsri, C. (2019). Developing Model of Digital Leadership for a Successful Digital Transformation. *GPH-International Journal of Business Management*, 2(8), 1–8.
- Purba, E. (2021). Peranan Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Tirta Bina Labuhanbatu. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(1), 34–39.
- Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2022). Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 44–64. <https://doi.org/10.1002/joe.22159>
- Rantauwati, E. A., Zulkifli Zulkifli, & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 38–49. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i2.252>
- Ross, J. (2018). ‘Cyberloafing’ in Health Care: A Real Risk to Patient Safety. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 33(4), 560–562. <https://doi.org/10.1016/j.jopan.2018.05.003>
- Sao, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(5), 1509–1515. <https://doi.org/10.35940/ijrte.E4832.018520>
- Sapta, F. Y., Rahmatika, D. N., & Suliyanto, S. (2023). E-Leadership: Unveiling the Role of Digital Era Leadership in Enhancing Employee Performance in Higher Education Institution.

Gadha Septio Mudjiono & Fandi Fatoni. Pengaruh *digital leadership, management information system, artificial intelligence personal assistance, & employees' cyberloafing* terhadap *employee performance*

International Journal of Current Science Research and Review, 06(07).
<https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i7-09>

Saxena, P., Priyadarshini, I., Sharma, S., & Jora, R. B. (2022). Role of Emotional and Artificial Intelligence on Employee Performance in Service Industry: A Review of Literature. *2022 8th International Conference on Advanced Computing and Communication Systems (ICACCS)*, 1564–1567. <https://doi.org/10.1109/ICACCS54159.2022.9784989>

Sedarmayanti. (2015). *Tata kearsipan : dengan memanfaatkan teknologi modern* (R. Mandar Maju, Ed.; 5th ed.). CV. Mandar Maju.

Souhoka, S., & Kriekhoff, S. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Ambon. *Hipotesa : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 15(2), 40–50.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sugiyono, Ed.; 3rd ed.). Alfabeta.

Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital : Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>

Wijayati, D. T., Rahman, Z., Fahrullah, A., Rahman, M. F. W., Arifah, I. D. C., & Kautsar, A. (2022). A study of artificial intelligence on employee performance and work engagement: the moderating role of change leadership. *International Journal of Manpower*, 43(2), 486–512. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2021-0423>

Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>

Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56–64. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>

Yulianti, E., & Bagis, F. (2023). Effect of Workloafing, Cyberloafing and Self Efficacy on Employee Performance in Purwokerto Islamic Hospital. *Journal of Economics, Social, and Humanities*, 1(1). <https://doi.org/10.30595/jesh.v1i1.72>

Yunita, I., Meutia, T., & Azhar, I. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Artificial Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk di Kota Langsa). *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 7(2), 495–503. <https://doi.org/10.33059/jensi.v7i2.9256>

Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., & Pfaff, H. (2019). Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2628. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>